



Современные социально-психологические исследования

Психолого-педагогический поиск. 2026. № 3 (79). С. 143–152.

Psychological and Pedagogical Search. Academic Journal. 2026, no. 3 (79), pp. 143–152.

Научная статья

УДК 316.6:004.8

DOI 10.37724/RSU.2026.3.79.015

Стратегии использования искусственного интеллекта лидером переговорного процесса: роль личностных характеристик и профессионального опыта

Кочнева Анастасия Юрьевна

Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

anastetion@gmail.com

Аннотация. Широкое внедрение искусственного интеллекта в профессиональную деятельность актуализирует проблему психологических детерминантов стратегий его использования лидерами. В разработанной психологической модели деятельности лидера переговорного процесса в эргатической системе «Человек — искусственный интеллект — Человек» лидер рассматривается как назначенный руководитель подгруппы, реализующий деятельность через интеграцию команды и координацию работы с искусственным интеллектом. Ключевым компонентом модели выступает типология стратегий использования искусственного интеллекта (игнорирующая, пассивно-доверительная, активно-аналитическая). В качестве предикторов выбора стратегии выдвинуты мотивация достижения, интернальный локус контроля, толерантность к неопределенности, а также профессиональный опыт (операционализируемый через возраст).

Цель исследования — эмпирическая проверка влияния личностных характеристик и профессионального опыта на выбор стратегии использования искусственного интеллекта на выборке из 108 лидеров переговорного процесса (средний возраст составляет 34,2 года, стандартное отклонение — 9,0). Гипотезы исследования: более высокие показатели мотивации достижения, интернального локуса контроля и толерантности к неопределенности связаны с выбором аналитической стратегии использования искусственного интеллекта; лидеры переговорного процесса старшего возраста чаще выбирают аналитическую стратегию использования искусственного интеллекта. Применялись психодиагностические методики для измерения указанных характеристик; стратегия фиксировалась по трехуровневой шкале с параллельной самооценкой и оценкой руководителя; статистическая обработка включала корреляционный и регрессионный анализ, критерий хи-квадрат, ANOVA и непараметрический критерий Краскела — Уоллиса.

На этапах статистической обработки данных и перевода материалов на английский язык применялись технологии искусственного интеллекта (ChatGPT, GPT-4o); все результаты проверены. Концепция, текст и выводы сформированы исключительно автором.

Исследование показало, что личностные характеристики (мотивация достижения, локус контроля, толерантность к неопределенности) не являются значимыми предикторами выбора стратегии использования искусственного интеллекта, тогда как возраст лидеров переговорного процесса обнаружил значимую немонокотонную связь с выбором стратегии: у специалистов старше 30 лет полностью отсутствует пассивно-доверительная стратегия. Данный эффект интерпретируется в логике деятельностного подхода как проявление профессионального опыта, что составляет гипотезу дальнейших исследований.

Перспективы исследования включают эмпирическую верификацию роли профессионального опыта через измерение стажа и количества проведенных переговоров, а также изучение организационно-деятельностных факторов и структурированных функциональных инструкций как детерминант выбора стратегии использования искусственного интеллекта.

Ключевые слова: стратегии использования искусственного интеллекта, лидер переговорного процесса, мотивация достижения, локус контроля, толерантность к неопределенности, эргатическая система, деятельностный подход, профессиональный опыт, организационные факторы, переговорная деятельность.

Для цитирования: Кочнева А. Ю. Стратегии использования искусственного интеллекта лидером переговорного процесса: роль личностных характеристик и профессионального опыта // Психолого-педагогический поиск. 2026. № 3 (79). С. 143–152. DOI: 10.37724/RSU.2026.3.79.015.

Original article

Strategies of using artificial intelligence by negotiation process leaders: the role of personal traits and professional experience

Kochneva Anastasia Yurievna

Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

anastetion@gmail.com

Abstract. The ongoing intervention of artificial intelligence into professional activity actualizes the problem of psychological determinants of strategies for its use by various professionals. In the psychological model of the activity of the negotiation process leader within the ergatic system “Human — AI — Human,” the leader is considered as the appointed head of a subgroup who achieves performance through team integration and coordination of work with the help of AI tools. The key component of the model is the typology of artificial intelligence strategies (ignoring, passive trusting, or actively analytical); achievement motivation, internal locus of control, tolerance for ambiguity, and professional experience (implemented according to the leader’s age); all these are regarded as major predictors in choosing suitable strategies.

The aim of the study was to empirically test the influence of personal characteristics and professional experience on the choice of strategy for using artificial intelligence in a sample of 108 leaders of the negotiation process (mean age 34,2 years, SD = 9,0). The research hypotheses were as follows: higher indicators of achievement motivation, internal locus of control, and tolerance for ambiguity are associated with the choice of an analytical strategy for employing AI. Senior leaders in negotiation processes are more likely to embrace an analytical strategy. Psychodiagnostic techniques were used to measure these characteristics; the strategy was recorded on a three-level scale with parallel self-assessment and supervisor assessment; statistical processing included correlation and regression analysis, the chi-square test, ANOVA, and the non-parametric Kruskal — Wallis test.

Artificial intelligence technologies (ChatGPT and GPT-4o) were used at the stages of statistical data processing and translation of materials into English; all results were verified. The concept, text, and conclusions were formed exclusively by the author.

The study showed that personal characteristics (achievement motivation, locus of control, tolerance for ambiguity) are not significant predictors of the choice of a strategy for using AI, whereas the age of negotiation process leaders reveals a significant non-monotonic association with the strategy choice: professionals over 30 show complete rejection of the passive-trusting strategy. This effect is interpreted, within the activity-based approach, as a manifestation of their professional experience, which constitutes the central hypothesis for further research.

Prospects for the study include direct empirical verification of the role of professional experience through measurement of negotiation tenure and the number of negotiations conducted, as well as the study of organizational-activity factors and structured functional instructions that determine the choice of a strategy.

Keywords: artificial intelligence usage strategies, negotiation leader, achievement motivation, locus of control, tolerance for ambiguity, ergatic system, activity-based approach, professional experience, organizational factors, negotiation activity.

For citation: Kochneva A. Yu. Strategies of using artificial intelligence by negotiation process leaders: the role of personal traits and professional experience [Psychological and Pedagogical Search]. 2026, no. 3 (79), pp. 143–152. (In Russian). DOI: 10.37724/RSU.2026.3.79.015.

Введение. Внедрение технологий искусственного интеллекта (далее — ИИ) в профессиональную деятельность ставит перед психологией труда новый вопрос о механизмах взаимодействия субъекта с алгоритмическими системами. Если ранние исследования были сосредоточены преимущественно на вопросах готовности использовать технологии (Venkatesh, Morris, Davis, Davis, 2003 ; Marakas, Yi, Johnson, 1998) и доверия к автоматизированным системам (Sondern, Hertel, 2025 ; Lee, See, 2004 ; Mosier, Skitka, 1996), то современный этап требует анализа индивидуальных различий в стратегиях использования ИИ при решении профессиональных задач и психологических характеристик субъекта, влияющих на выбор таких стратегий.

Ранее нами была описана психологическая модель деятельности лидера переговорного процесса в эргатической системе «Человек — ИИ — Человек» (Сорокоумова, Кочнева, 2026). Под лидером переговорного процесса в рамках нашего исследования мы понимаем лидера профильной переговорной подгруппы как назначенного руководителя, реализующего лидерскую профессиональную деятельность через интеграцию команды и координацию работы с ИИ. В рамках указанной модели нами было закреплено, что лидер переговорного процесса реализует пять специфических функций, не подлежащих делегированию алгоритмической системе (стратег, интерпретатор, контролер, эмоциональный интегратор и нравственный арбитр). Центральным компонентом модели является типология стратегий использования ИИ: игнорирующая (не использует ИИ в работе), пассивно-доверительная (использует без критического анализа) и активно-аналитическая (использует с критическим анализом и интеграцией в профессиональное решение).

В качестве личностных предикторов активно-аналитической стратегии теоретически были выдвинуты три характеристики: мотивация достижения (Реан, 2004), интернальный локус контроля (Бажин, Голынкина, Эткинд, 1984) и толерантность к неопределенности (Корнилова, 2010).

Наряду с этим деятельностный подход (Леонтьев, 1975 ; Бодров, 2006) указывает на ключевую роль профессионального опыта в освоении новых орудий труда. По мере накопления опыта субъект переходит от ориентировочных действий к операциональным схемам. В связи с этим профессиональный опыт был включен в анализ вместе с личностными характеристиками.

Цель исследования — эмпирически проверить, являются ли мотивация достижения, интернальный локус контроля и толерантность к неопределенности значимыми предикторами стратегии использования ИИ в реальной профессиональной деятельности лидеров переговорного процесса, а также оценить вклад профессионального опыта как самостоятельной исследуемой переменной.

В соответствии с целью исследования были сформулированы следующие **задачи**:

- 1) проанализировать существующие исследования связи личностных характеристик со стратегиями использования ИИ в профессиональной деятельности;
- 2) эмпирически проверить, являются ли мотивация достижения, интернальный локус контроля и толерантность к неопределенности значимыми предикторами стратегии использования ИИ у лидеров переговорного процесса;
- 3) оценить роль профессионального опыта в выборе стратегии использования ИИ;
- 4) интерпретировать полученные результаты в контексте деятельностного подхода и сформулировать направления дальнейших исследований.

Гипотеза 1. Личностные характеристики (мотивация достижения, интернальный локус контроля и толерантность к неопределенности) могут быть положительно связаны со стратегией использования ИИ (более высокие показатели ассоциированы с активно-аналитической стратегией).

Гипотеза 2. Возраст лидера переговорного процесса, рассматриваемый как косвенный индикатор накопленного профессионального опыта, положительно связан со стратегией использования ИИ.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 108 лидеров переговорного процесса. Средний возраст участников — 34,2 лет ($SD = 9,0$; диапазон: 22–58 лет). Все участники регулярно использовали ИИ в профессиональной деятельности или имели к нему доступ.

Для диагностики личностных предикторов применялись три стандартизированных инструмента:

- опросник мотивации достижения А. А. Реана (МУН) с 20 утверждениями с дихотомическими ответами, суммарный балл 0–20 (≥ 14 — ориентация на достижение);
- шкала общей интернальности (УСК) в адаптации Е. Ф. Бажина и соавторов из 44 утверждений, суммарный балл 0–44 (> 22 — интернальный ЛК);
- новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности Т. В. Корниловой, разработанный на основе шкалы Д. Маклейна (McLain, 1993); выделяются шкалы толерантности к неопределенности (ТН), интолерантности к неопределенности (ИТН) и межличностной интолерантности к неопределенности (МИТН).

Дополнительно выделена субшкала межличностной интолерантности к неопределенности (МИТН, пункты 8, 11, 13, 26).

В соответствии с деятельностным подходом и методологией профессиографии (Иванова, 2003) в качестве дополнительной исследуемой переменной фиксировался показатель накопленного профессионального опыта (интерпретирован через возраст лидера переговорного процесса). Профессиональный опыт как самостоятельная переменная (стаж переговорной деятельности, число проведенных переговоров) отдельно не фиксировался. В связи с этим далее мы будем рассматривать

отдельно статистически значимую связь возраста со стратегией использования ИИ и его теоретическую интерпретацию в логике деятельностного подхода, которая рассматривается как наиболее вероятная, но не единственно возможная.

Для оценки стратегии использования ИИ лидерами переговорного процесса использовалась трехуровневая шкала: 1 — игнорирующая стратегия (не использует ИИ); 2 — пассивно-доверительная (без критического анализа); 3 — активно-аналитическая (с критическим анализом и интеграцией в профессиональное решение). Оценка проводилась через самооценку участника и независимую оценку непосредственного руководителя.

В рамках статистического анализа применялась описательная статистика (M, SD, диапазон); корреляционный анализ (r Пирсона); множественный регрессионный анализ (МНК) с пятью предикторами — профессиональным опытом, толерантностью к неопределенности (ТН), интолерантностью к неопределенности (ИТН), межличностной интолерантностью к неопределенности (МИТН); критерий χ^2 , ANOVA и непараметрический критерий Краскела — Уоллиса для анализа возрастных групп. Проверялись допущения о нормальности (критерий Шапиро — Уилка), гомоскедастичности и мультиколлинеарности (все VIF < 2,1).

На этапе статистической обработки экспериментальных данных применялись технологии искусственного интеллекта (ChatGPT, GPT-4o). Все вычисления проверены автором. Также технологии искусственного интеллекта использовались для перевода названия, аннотации и таблиц на английский язык; итоговый перевод отредактирован автором. Искусственный интеллект не использовался для формирования научной идеи, концепции исследования, написания авторского текста статьи, формулирования выводов или интерпретации результатов. Все этапы, связанные с интеллектуальным вкладом в содержание статьи, выполнены исключительно автором. Автор несет полную ответственность за оригинальность, достоверность и научную обоснованность представленного материала.

Результаты. Средние показатели психодиагностических шкал и их стандартные отклонения представлены в таблице 1.

Таблица 1

Описательная статистика шкал (N = 108)

<i>Шкала</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Мин.</i>	<i>Макс.</i>	<i>Интерпретация M</i>
МУН	16,2	1,9	12	19	Зона достижения (≥ 14)
УСК (Ио)	29,8	5,1	20	41	Интернальный (> 22)
ТН (общая)	125,2	10,2	94	152	Умеренно высокая
МИТН	16,8	3,6	10	27	—
Возраст (лет)	34,2	9,0	19	58	—

Примечание: МУН — мотивация достижения; Ио — шкала общей интернальности; ТН — толерантность к неопределенности; МИТН — шкала межличностной интолерантности к неопределенности.

Распределение по стратегиям использования ИИ в выборке (N = 108): игнорирующая — 50 человек (46,3 %); пассивно-доверительная — 16 человек (14,8 %); активно-аналитическая — 42 человек (38,9 %). Таким образом, почти половина специалистов вообще не использует ИИ в переговорной деятельности, тогда как пассивно-доверительная стратегия встречается наиболее редко.

Самооценка участников и оценка непосредственного руководителя выбранной стратегии использования ИИ полностью совпали во всех 108 случаях (100 % конкордантность). Данный результат свидетельствует о поведенческой наблюдаемости и операциональной четкости выделенных стратегий. Используемые специалистами паттерны использования ИИ одинаково распознаются как самими субъектами, так и их непосредственными руководителями.

Матрица корреляций стратегии использования ИИ с предикторами представлена в таблице 2. Ни один из личностных предикторов не достиг уровня статистической значимости. Значимая положительная корреляция получена только для профессионального опыта.

Таблица 2

Корреляции стратегии использования ИИ
с предикторами (N = 108)

<i>Предиктор</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>Значимость</i>
Профессиональный опыт (операционализирован через возраст)	0,279	0,003	**
МУН (мотивация достижения)	0,044	0,65	н. з.
УСК (интернальность)	-0,031	0,75	н. з.
ТН (толерантность к неопределенности)	-0,109	0,26	н. з.
МИТН (межличностная субшкала)	-0,031	0,75	н. з.

Примечание: ** $p < 0,01$; н. з. — не значимо.

В множественном регрессионном анализе зависимой переменной выступила стратегия использования ИИ (1 — игнорирующая, 2 — пассивно-доверительная, 3 — активно-аналитическая). Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты множественного регрессионного анализа (N = 108)

<i>Предиктор</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	<i>Значимость</i>
Профессиональный опыт (операционализирован через возраст)	0,21	3,06	0,002	1,2	**
МУН	0,09	1,24	0,21	1,4	н. з.
УСК (Ио)	-0,08	-1,13	0,26	2,0	н. з.
ТН (общая)	-0,05	-0,69	0,49	2,1	н. з.
МИТН	-0,02	-0,22	0,83	1,8	н. з.

Примечание: $F(5, 102) = 2,33$; $p = 0,048$; $R^2 = 0,103$; скорр. $R^2 = 0,06$; все $VIF < 2,1$; ** $p < 0,01$; н. з. — не значимо.

В результате анализа распределения стратегий использования ИИ по возрастным группам можно отметить, что все участники с пассивно-доверительной стратегией (16 человек) принадлежат к возрастной группе до 30 лет; среди специалистов 30 лет и старше ($n = 64$) пассивно-доверительная стратегия не зафиксирована ни разу. При этом игнорирующая стратегия характерна для 56,2 % специалистов группы 30+. Различия в распределении стратегий между возрастными группами статистически высокосignимы: $\chi^2(2) = 27,58$; $p < 0,001$.

Таблица 4

Распределение стратегий использования ИИ
по возрастным группам (N = 108)

<i>Возрастная группа</i>	<i>n</i>	<i>Игнорирующая</i>	<i>Пассивно-доверительная</i>	<i>Активно-аналитическая</i>
До 30 лет	44	14 (31,8 %)	16 (36,4 %)	14 (31,8 %)
30 лет и старше	64	36 (56,2 %)	0 (0 %)	28 (43,8 %)

Примечание: $\chi^2(2) = 27,58$; $p < 0,001$.

Дополнительная проверка с использованием методов, не требующих допущения о монотонности связи, подтвердила устойчивость выявленного эффекта. Однофакторный дисперсионный анализ показал статистически значимые различия среднего возраста между группами стратегий: $F(2, 105) = 11,72$, $p < 0,0001$. Средний возраст составил 36,3 года в группе с игнорирующей стратегией, 25,1 года —

в группе с пассивно-доверительной стратегией и 35,2 года — в группе с активно-аналитической стратегией. Непараметрический критерий Краскела — Уоллиса дал аналогичный результат: $H(2) = 25,55$, $p < 0,0001$. Обратим внимание, что средний возраст в группах с игнорирующей и активно-аналитической стратегиями практически не различается, тогда как группа с пассивно-доверительной стратегией заметно моложе обеих. Это подтверждает немонокотонный, поляризованный характер связи возраста со стратегией использования ИИ и согласуется с результатами χ^2 -анализа, представленными в таблице 4.

Обсуждение. Полученные данные не подтверждают первую гипотезу исследования. Ни мотивация достижения, ни интернальный локус контроля, ни толерантность к неопределенности не предсказывают стратегию использования ИИ. Отметим, что отсутствие ожидаемого влияния личностных характеристик на стратегии использования ИИ лидером переговорного процесса указывает на ограниченность диспозиционального объяснения применительно к сложившейся профессиональной деятельности.

Анализ современных исследований в области влияния личностных характеристик на особенности использования ИИ (Sindermann, Sha, Zhou [et al.], 2021 ; Schepman, Rodway, 2020) в рамках исследования феномена «алгоритмического отворачивания» (Dietvorst, Simmons, Massey, 2015) и «алгоритмического признания» (Logg, Minson, Moore, 2019) устанавливает, что характер взаимодействия человека с алгоритмическими системами в большей мере определяется ситуационными факторами и предшествующим опытом, нежели устойчивыми личностными диспозициями.

С. Синдерман с коллегами в работе «Анализ отношения к искусственному интеллекту» исследовали связь черт «большой пятерки» (открытость опыту, сознательность, экстраверсия, доброжелательность, эмоциональная стабильность) с установками в отношении ИИ и частотой использования ИИ-ассистентов. Несмотря на ожидаемые теоретические основания, статистически значимых связей между личностными характеристиками и показателями использования ИИ выявлено не было. Открытость новому опыту показала лишь незначимую тенденцию, остальные черты не коррелировали с использованием ИИ (Sindermann, Sha, Zhou [et al.], 2021).

Ф. Ибрагим с соавторами в статье «ИИ в психологии», изучая личностные предикторы готовности использовать ИИ в профессиональной деятельности, установили, что личностные характеристики объясняют незначительную долю дисперсии в сравнении с организационными переменными. Авторы заключили, что индивидуально-психологические характеристики практически не дифференцируют специалистов по характеру взаимодействия с ИИ в условиях реальной профессиональной деятельности (Ibrahim, Münscher, Daseking, Telle, 2025).

А. Шепман и П. Родвей в работе «Шкала измерения отношения к ИИ», разработав шкалу общего отношения к ИИ (GA AIS) и соотнеся ее результаты с личностными характеристиками, также не обнаружили устойчивых связей. Личностные черты в незначительной мере объясняли вариативность установок по отношению к ИИ, а предсказательная сила индивидуально-психологических переменных оставалась низкой (Schepman, Rodway, 2020). Более позднее исследование, объединившее модель принятия технологии с чертами «большой пятерки» и конструктом «ИИ-мышления», тоже не обнаружило устойчивой связи личностных черт с типологией пользователей ИИ. Аналогичным образом, более позднее исследование готовности использовать ИИ-ассистированный найм также показало противоречивость и низкую предсказательную силу личностных черт (Calluso, Devetag, 2025).

Таким образом, все рассмотренные исследования, в которых непосредственно изучалась связь личностных характеристик с использованием ИИ, сходятся к тому, что устойчивых и значимых зависимостей между личностными чертами и особенностями взаимодействия с ИИ не выявлено. Полученный нами результат согласуется с этой общей тенденцией.

Вывод не означает, что личностные черты не предсказывают переговорное поведение в целом. На выборке HR-специалистов доброжелательность и добросовестность объясняли до 53 % дисперсии в выборе общего переговорного стиля (Забабурин, 2025). Вероятно, личностные диспозиции сохраняют предсказательную силу для устойчивых, привычных форм поведения, но утрачивают ее для более новой и технологически опосредованной формы выбора стратегии взаимодействия с ИИ, где профессиональный опыт оказывается значимее.

В изучаемой выборке также был выявлен эффект верхнего предела по шкалам МУН ($M = 16,2$ из 20) и УСК ($M = 29,8$ из 44). Большинство специалистов имеют высокие баллы независимо от стратегии использования ИИ. Суженная дисперсия статистически ограничивает возможность обнаружения значимых корреляций.

В ходе анализа результатов эксперимента было также выявлено, что специфика возрастного эффекта состоит не в линейном нарастании качества использования ИИ, а в поляризации стратегий с возрастом. Специалисты 30 лет и старше либо используют ИИ с критическим анализом (43,8 %), либо

вообще его не используют (56,2 %). Пассивно-доверительная стратегия (использование без критической проверки) полностью отсутствует в этой возрастной группе (0 %). Молодые специалисты, напротив, распределены примерно равномерно по всем трем стратегиям с некоторым преобладанием пассивно-доверительной (36,4 %).

Содержательно полученный эффект, на наш взгляд, наилучшим образом согласуется с логикой деятельностного подхода (Леонтьев, 1975). Пороговый характер связи (полное исчезновение пассивно-доверительной стратегии именно после 30 лет) содержательно близок к границам завершения этапа профессиональной адаптации и перехода к фазе квалифицированного выполнения деятельности, описанных в отечественных моделях профессионализации (например, фаза «мастерства» в периодизации Е. А. Климова). Мы интерпретируем это как проявление накопленного профессионального опыта. Лидер переговорного процесса, обладающий достаточной практикой, принимает рекомендации алгоритма либо верифицируя их, либо отвергает саму необходимость обращения к ИИ.

В то же время мы понимаем, что операционализация опыта через возраст является косвенной, а полученный эффект может быть частично объяснен поколенческими различиями в цифровой социализации. Однако, на наш взгляд, он плохо согласуется с предположением о возрастном когнитивном снижении как ведущем механизме. Согласно актуальным лонгитюдным данным, начало когнитивного снижения действительно может приходиться на четвертое десятилетие жизни, однако оно носит постепенный, а не пороговый характер. Кроме того, фиксируется значимое улучшение когнитивного функционирования для людей, рожденных в середине и конце XX века, что указывает на необходимость отдельно учитывать поколенческие эффекты, не сводимые к индивидуальному старению. Тем не менее, поскольку профессиональный стаж не измерялся непосредственно, а поколенческие различия не контролировались, данная интерпретация остается теоретической и требует прямой эмпирической проверки в дальнейших исследованиях (Yang, Walsh, Shartle [et al.], 2024). Это согласуется и с другими зарубежными данными: команды наименее опытных переговорщиков чаще завершали переговоры поспешно и на менее выгодных условиях при использовании ИИ (Cummins, Jensen, 2024).

Учитывая вышеизложенное, можем утверждать, что вторая гипотеза получила эмпирическую поддержку относительно связи возраста со стратегией использования ИИ. Зафиксированный эффект (полное исчезновение пассивно-доверительной стратегии после 30 лет) является, на наш взгляд, наиболее убедительным косвенным свидетельством в пользу деятельностной интерпретации возраста как индикатора профессионального опыта.

Полная согласованность самооценки сотрудников и оценки руководителя (100 %, $n = 108$) выбранной стратегии использования ИИ подтверждает, что выделенные стратегии использования ИИ лидерами переговорного процесса имеют выраженное поведенческое измерение и могут надежно оцениваться как через самоотчет, так и через внешнее наблюдение.

Таким образом, полученные данные указывают на то, что в сложившейся профессиональной деятельности лидеров переговорного процесса выбор стратегии использования ИИ определяется в большей мере организационными условиями, а не личностными характеристиками субъекта. Это согласуется с результатами исследований доверия к автоматизированным системам (Sondern, Hertel, 2025 ; Lee, See, 2004 ; Parasuraman, Riley, 1997). Уровень использования системы и критичность отношения к ней во многом обусловлены не личностными характеристиками субъекта профессиональной деятельности, а организационным контекстом (наличие регламентов, распределение ответственности, культура критической оценки алгоритмических рекомендаций).

Выводы и перспективы исследования. Первая гипотеза не подтверждена: мотивация достижения, локус контроля и толерантность к неопределенности не являются значимыми предикторами выбора стратегии использования ИИ, что согласуется с данными международных исследований и объясняется эффектом верхнего предела по соответствующим шкалам в профессиональной выборке. Вторая гипотеза подтверждается относительно установленной связи возраста со стратегией использования ИИ; деятельностная интерпретация данной связи как проявления профессионального опыта представляется теоретически обоснованной (в том числе с учетом порогового, а не линейного характера эффекта), однако требует дальнейшей эмпирической проверки с использованием показателей стажа и опыта переговорной деятельности.

Специалисты старше 30 лет используют либо активно-аналитическую стратегию использования ИИ, либо неигнорирующую, а пассивно-доверительная стратегия у них полностью отсутствует. Достигнута полная согласованность самооценки участников и оценки руководителей во всех случаях, что подтверждает поведенческую наблюдаемость выделенных стратегий. Таким образом, можно предположить, что в сложившейся профессиональной деятельности организационно-деятельностные факторы обладают большей предсказательной силой, чем личностные характеристики. Ближайшая

перспектива исследования заключается в экспериментальной проверке роли структурированных функциональных инструкций как детерминант перехода к активно-аналитической стратегии. Если профессиональный опыт формирует активно-аналитическую стратегию использования ИИ, явно заданная инструкция может выполнять аналогичную роль, замещая опыт у молодых специалистов.

Первые предварительные данные, полученные нами на отдельной выборке, показывают, что структурированная функциональная инструкция, предписывающая критически оценивать рекомендации ИИ, может способствовать переходу к активно-аналитической стратегии без ожидания накопления естественного профессионального опыта. Это позволяет рассматривать функциональную инструкцию как потенциальный инструмент формирования критической позиции лидера переговорного процесса, что требует отдельной эмпирической проверки в рамках спланированного исследования.

Список источников

1. Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. — 1984. — Т. 5, № 3. — С. 152–162.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы. — М. : Ин-т психологии РАН, 2006. — 623 с.
3. Забабурин Д. Р. Черты Большой пятерки как предикторы выбора переговорных стилей на примере HR-специалистов // Психологические исследования. — 2025. — Т. 18, № 104. — С. 1–11. — DOI: 10.54359/ps.v18i104.2015.
4. Иванова Е. М. Психологическая системная профессиография. — М. : ПЕР СЭ, 2003. — 208 с.
5. Климов Е. А., Носкова О. Г., Солнцева Г. Н. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учеб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2023. — 661 с.
6. Корнилова Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. — 2010. — Т. 31, № 1. — С. 74–86.
7. Кочнева А. Ю. Стратегии использования искусственного интеллекта в профессиональной деятельности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2026. — Т. 15, № 3А. — С. 181–188. — DOI: 10.34670/AR.2026.95.29.017.
8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М. : Политиздат, 1975. — 304 с.
9. Реан А. А. Психология личности: социализация, поведение, общение. — СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. — 416 с.
10. Сорокоумова Е. А., Кочнева А. Ю. Модель деятельности лидера переговорного процесса в эргатической системе «Человек — Искусственный интеллект — Человек» // Человеческий капитал. — 2026. — № 6. — DOI: 10.25629/HC.2026.06.08.
11. An Early and Unequal Decline: Life Course Trajectories of Cognitive Aging in the United States / Y. C. Yang, C. E. Walsh, K. Shartle [et al.] // Journal of Aging and Health. — 2024. — Vol. 36, N 3-4. — Pp. 230–245. — DOI: 10.1177/08982643231184593.
12. Artificial intelligence in psychology / Gado S., Kempen R., Lingelbach K., Bipp T. // Psychology Learning & Teaching. — 2022. — Vol. 21, N 1. — Pp. 37–56. — DOI: 10.1177/14757257211037149.
13. Assessing the attitude towards artificial intelligence: introduction of the attitudes towards artificial intelligence scale (ATAIS) / C. Sindermann, P. Sha, M. Zhou [et al.] // KI — Künstliche Intelligenz. — 2021. — Vol. 35. — Pp. 109–118. — DOI: 10.1007/s13218-020-00689-0.
14. Calluso C., Devetag M. G. The impact of technology acceptance and personality traits on the willingness to use AI-assisted hiring practices // International Journal of Organizational Analysis. — 2025. — Vol. 33, N 5. — Pp. 1368–1385. — DOI: 10.1108/IJOA-06-2024-4562.
15. Cummins T., Jensen K. Friend or foe? Artificial intelligence (AI) and negotiation // International Journal of Commerce and Contracting. — 2024. — Vol. 8, N 1-2. — Pp. 35–43. — DOI: 10.1177/20555636241256852.
16. Dietvorst B. J., Simmons J. P., Massey C. Algorithm aversion: People erroneously avoid algorithms after seeing them err // Journal of Experimental Psychology: General. — 2015. — Vol. 144, N 1. — Pp. 114–126. — DOI: 10.1037/xge0000033.
17. Lee J. D., See K. A. Trust in automation // Human Factors. — 2004. — Vol. 46, N 1. — Pp. 50–80. — DOI: 10.1518/hfes.46.1.50_30392.
18. Logg J. M., Minson J. A., Moore D. A. Algorithm appreciation // Organizational Behavior and Human Decision Processes. — 2019. — Vol. 151. — Pp. 90–103. — DOI: 10.1016/j.obhdp.2018.12.005.
19. Marakas G. M., Yi M. Y., Johnson R. D. The multilevel and multifaceted character of computer self-efficacy: toward clarification of the construct and an integrative framework for research // Information Systems Research. — 1998. — Vol. 9, N 2. — Pp. 126–163. — DOI: 10.1287/isre.9.2.126.
20. McLain D. L. The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity // Educational and Psychological Measurement. — 1993. — Vol. 53, N 1. — Pp. 183–189. — DOI: 10.1177/0013164493053001020.
21. Mosier K. L., Skitka L. J. Human decision makers and automated decision aids // Automation and Human Performance / eds. R. Parasuraman, M. Mouloua. — Mahwah : Erlbaum, 1996. — Pp. 201–220.

22. Parasuraman R., Riley V. Humans and automation: Use, misuse, disuse, abuse // *Human Factors*. — 1997. — Vol. 39, N 2. — Pp. 230–253. — DOI: 10.1518/00187209778543886.
23. Schepman A., Rodway P. Initial validation of the general attitudes towards Artificial Intelligence Scale // *Computers in Human Behavior Reports*. — 2020. — Vol. 1. — Art. 100014. — DOI: 10.1016/j.chbr.2020.100014.
24. Schepman A., Rodway P. The General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS): Confirmatory Validation and Associations with Personality, Corporate Distrust, and General Trust // *International Journal of Human-Computer Interaction*. — 2023. — Vol. 39, N 13. — Pp. 2724–2741. — DOI: 10.1080/10447318.2022.2085400.
25. Sondern D., Hertel G. Employment Negotiations With an Algorithm? How AI as Negotiation Counterpart Would Affect Negotiators' Trust and Subjective Value Expectations // *Conflict Resolution Quarterly*. — 2025. — Vol. 43, N 1. — Pp. 5–13. — DOI: 10.1002/crq.21472.
26. The technology acceptance model and adopter type analysis in the context of artificial intelligence / F. Ibrahim, J.-C. Münscher, M. Daseking, N.-T. Telle // *Frontiers in Artificial Intelligence*. — 2025. — Vol. 7. — Pp. 1–14. — DOI: 10.3389/frai.2024.1496518.
27. User acceptance of information technology / V. Venkatesh, M. G. Morris, G. B. Davis, F. D. Davis // *MIS Quarterly*. — 2003. — Vol. 27, N 3. — Pp. 425–478. — DOI: 10.2307/30036540.

References

1. Bazhin E. F., Golynkina E. A., Etkind A. M. Method of studying the level of subjective control. *Psikhologicheskii zhurnal*. [Psychological journal]. 1984, vol. 5, iss. 3, pp. 152–162. (In Russian).
2. Bodrov V. A. *Psikhologiya professionalnoy deyatel'nosti: teoreticheskiye i prikladnye problemy*. [Psychology of professional activity: theoretical and applied issues]. Moscow, Institute of psychology of RAN Publ., 2006, 623 p. (In Russian).
3. Zababurin D. R. Big Five personality traits as predictors of the choice of negotiation styles (experience of HR specialists). *Psikhologicheskii issledovaniya*. [Psychological research]. 2025, vol. 18, iss. 104, pp. 1–11. DOI: 10.54359/ps.v18i104.2015. (In Russian).
4. Ivanova E. M. *Psikhologicheskaya sistemnaya professiografiya*. [Psychological systemic professiography]. Moscow, PER SE Publ., 2003. 208 p. (In Russian).
5. Klimov E. A., Noskova O. G., Solntseva G. N. *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: uchebnik*. [Work psychology, engineering psychology, and ergonomics: university textbook]. Moscow, Yurayt Publ., 2023, 661 p. (In Russian).
6. Kornilova T. V. New questionnaire of tolerance-intolerance for uncertainty. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal]. 2010, vol. 31, no. 1, pp. 74–86. (In Russian).
7. Kochneva A. Yu. Strategies of using artificial intelligence in professional activity. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya*. [Psychology. Historical-critical reviews and current research]. 2026, vol. 15, iss. 3A, pp. 181–188. DOI 10.34670/AR.2026.95.29.017. (In Russian).
8. Leontiev A. N. *Deyatel'nost. Soznanie. Lichnost*. [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow, Politizdat Publ., 1975, 304 p. (In Russian).
9. Rean A. A. *Psikhologiya lichnosti: sotsializatsiya, povedenie, obshchenie*. [Psychology of personality: socialization, behavior, communication]. St. Petersburg, Praym-Evroznak Publ., 2004, 416 p. (In Russian).
10. Sorokumova E. A., Kochneva A. Yu. *Model deyatel'nosti lidera peregovornogo protsessa v ergaticheskoy sisteme "Chelovek — II — Chelovek"*. [Model of negotiation leader's activity in the ergatic system "Human — AI — Human"]. *Chelovecheskiy kapital*. [Human capital]. 2026, iss. 6, pp. 1–9. DOI: 10.25629/HC.2026.06.08. (In Russian).
11. An Early and Unequal Decline: Life Course Trajectories of Cognitive Aging in the United States. Yang Y. C., Walsh C. E., Shartle K. [et al.]. *Journal of Aging and Health*. 2024, vol. 36, iss. 3-4, pp. 230–245. DOI: 10.1177/08982643231184593.
12. Artificial intelligence in psychology. S. Gado, R. Kempen, K. Lingelbach, T. Bipp. *Psychology Learning & Teaching*. 2022, vol. 21, iss. 1, pp. 37–56. DOI: 10.1177/147572572111037149.
13. Assessing the attitude towards artificial intelligence: introduction of the attitudes towards artificial intelligence scale (ATAIS). C. Sindermann, P. Sha, M. Zhou [et al.]. *KI — Künstliche Intelligenz*. 2021, vol. 35, pp. 109–118. DOI: 10.1007/s13218-020-00689-0.
14. Calluso C., Devetag M. G. The impact of technology acceptance and personality traits on the willingness to use AI-assisted hiring practices. *International Journal of Organizational Analysis*. 2025, vol. 33, iss. 5, pp. 1368–1385. DOI: 10.1108/IJOA-06-2024-4562.
15. Cummins T., Jensen K. Friend or foe? Artificial intelligence (AI) and negotiation. *International Journal of Commerce and Contracting*. 2024, vol. 8, iss. 1-2, pp. 35–43. DOI: 10.1177/20555636241256852.
16. Dietvorst B. J., Simmons J. P., Massey C. Algorithm aversion: People erroneously avoid algorithms after seeing them err. *Journal of Experimental Psychology: General*. 2015, vol. 144, iss. 1, pp. 114–126. DOI: 10.1037/xge0000033.
17. Lee J. D., See K. A. Trust in automation. *Human Factors*. 2004, vol. 46, iss. 1, pp. 50–80. DOI: 10.1518/hfes.46.1.50_30392.

18. Logg J. M., Minson J. A., Moore D. A. Algorithm appreciation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2019, vol. 151, pp. 90–103. DOI: 10.1016/j.obhdp.2018.12.005.
19. Marakas G. M., Yi M. Y., Johnson R. D. The multilevel and multifaceted character of computer self-efficacy: toward clarification of the construct and an integrative framework for research. *Information Systems Research*. 1998, vol. 9, iss. 2, pp. 126–163. DOI: 10.1287/isre.9.2.126.
20. McLain D. L. “The MSTAT-I: A New Measure of an Individual’s Tolerance for Ambiguity.” *Educational and Psychological Measurement*. 1993, vol. 53, no. 1, pp. 183–189. DOI: 10.1177/0013164493053001020.
21. Mosier K. L., Skitka L. J. Human decision makers and automated decision aids. *Automation and Human Performance*. Ed. by Parasuraman R., Mouloua M. Mahwah, Erlbaum Publ., 1996, pp. 201–220. (In English).
22. Parasuraman R., Riley V. Humans and automation: Use, misuse, disuse, abuse. *Human Factors*. 1997, vol. 39, iss. 2, pp. 230–253. DOI: 10.1518/001872097778543886.
23. Schepman A., Rodway P. Initial validation of the general attitudes towards Artificial Intelligence Scale. *Computers in Human Behavior Reports*. 2020, vol. 1, art. 100014. DOI:10.1016/j.chbr.2020.100014.
24. Schepman A., Rodway P. The General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS): Confirmatory Validation and Associations with Personality, Corporate Distrust, and General Trust. *International Journal of Human-Computer Interaction*. 2023, vol. 39, no 13, pp. 2724–2741. DOI: 10.1080/10447318.2022.2085400.
25. Sondern D., Hertel G. Employment Negotiations With an Algorithm? How AI as Negotiation Counterpart Would Affect Negotiators’ Trust and Subjective Value Expectations. *Conflict Resolution Quarterly*. 2025, vol. 43, iss. 1, pp. 5–13. DOI: 10.1002/crq.21472.
26. The technology acceptance model and adopter type analysis in the context of artificial intelligence. F. Ibrahim, J.-C. Münscher, M. Daseking, N.-T. Telle. *Frontiers in Artificial Intelligence*. 2025, vol. 7, pp. 1–14. DOI: 10.3389/frai.2024.1496518.
27. Venkatesh V., Morris M. G., Davis G. B., Davis F. D. User acceptance of information technology. *MIS Quarterly*. 2003, vol. 27, iss. 3, pp. 425–478. DOI: 10.2307/30036540.

Информация об авторе

Кочнева Анастасия Юрьевна — консультант Евразийской экономической комиссии; соискатель ученой степени кандидата психологических наук кафедры психологии труда и психологического консультирования Института педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета; ул. Малая Пироговская, 1, Москва, Россия.

Information about the author

Anastasia Yu. Kochneva — Consultant, Eurasian Economic Commission; PhD applicant of Psychological Sciences at the Department of Occupational Psychology and Psychological Counseling, Moscow Pedagogical State University; Malaya Pirogovskaya St. 1, Moscow, Russia.

Статья поступила в редакцию 21.05.2026; одобрена после рецензирования 22.06.2026; принята к публикации 29.06.2026.

The article was submitted 21.05.2026; approved after reviewing 22.06.2026; accepted for publication 29.06.2026.