

Научная статья

Статья в открытом доступе

УДК 519: 331.101.1:159.9

doi: 10.30987/2658-4026-2025-4-433-442

Антиципационная компетентность как предиктор проактивности персонала организации

Николай Николаевич Лепехин^{1✉}, Виктория Юрьевна Колесникова², Дарья Олеговна Драгула³

^{1,2,3} Санкт-Петербургский государственный университет; Санкт-Петербург, Россия

¹ n.lepehin@spbu.ru; <https://orcid.org/0000-0001-9160-0519>

² kolesnikova_1980@mail.ru; <https://orcid.org/0009-0001-8104-5512>

³ dragula.darya@yandex.ru; <https://orcid.org/0009-0001-3553-5246>

Аннотация.

В статье рассматривается значение антиципационной компетентности для развития проактивных диспозиций и проактивного рабочего поведения персонала организаций. На основе опроса респондентов – сотрудников организаций из Санкт-Петербурга и ДНР (N=145) и последующего корреляционного и регрессионного анализов выявлено, что антиципация как способность к речемыслительному прогнозированию, а также позитивная базовая самооценка являются предикторами развивающегося проактивного рабочего поведения в форме изменения структурных характеристик работы и усложнения рабочих задач. Антиципационная компетентность, наряду с базовой самооценкой, могут рассматриваться в качестве персональных ресурсов руководителей и специалистов, обеспечивающих развитие проактивности персонала организаций.

Ключевые слова: антиципационная компетентность, базовая самооценка, проактивность персонала, проактивные настройки работы

Благодарности: авторы выражают благодарность участникам исследования.

Финансирование: работа выполнена при поддержке гранта СПбГУ № РНФ № 24-28-00603, «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов».

Для цитирования: Лепёхин Н.Н., Колесникова В.Ю., Драгула Д.О. Антиципационная компетентность как предиктор проактивности персонала организации // Эргодизайн. 2025. №4 (30). С. 433-442. <http://dx.doi.org/10.30987/2658-4026-2025-4-433-442>.

Original article

Open access article

Anticipatory Competence as a Predictor of Organizational Staff' Proactivity

Nikolay N. Lepekhin^{1✉}, Viktoriya Yu. Kolesnikova², Daria O. Dragula³

^{1,2,3} Saint Petersburg State University; St. Petersburg, Russia

¹ n.lepehin@spbu.ru; <https://orcid.org/0000-0001-9160-0519>

² kolesnikova_1980@mail.ru; <https://orcid.org/0009-0001-8104-5512>

³ dragula.darya@yandex.ru; <https://orcid.org/0009-0001-3553-5246>

Abstract.

The article discusses the significance of anticipatory competence in developing proactive dispositions and proactive work behaviour of organizational staff. Based on surveying respondents-employees from organizations in St. Petersburg and Donetsk People's Republic (N=145) and subsequent correlation and regression analyses, it is revealed that anticipation as an ability for speech-thought forecasting, along with positive basic self-esteem, are predictors of developmental proactive work behaviour manifested through changes in job structural characteristics and increased complexity of tasks. Anticipatory competence, together with basic self-esteem, can be considered personal resources for managers and specialists ensuring the development of staff's proactivity within organizations.

Keywords: anticipatory competence, basic self-esteem, staff's proactivity, proactive work settings

Acknowledgments: The authors express their gratitude to all participants of this study.

Funding: This research was supported by Grant, no. RSF 24-28-00603 from St. Petersburg State University titled “Integrative Sustainability of Organizational Activity Based on Interaction Between Personal, Team, and Management Resources.”

For citation: Lepekhin N.N., Kolesnikova V.Yu., Dragula D.O. Anticipatory Competence as a Predictor of Organizational Staff Proactivity. *Ergodizayn [Ergodesign]*. 2025;4(30):433-442. Doi: 10.30987/2658-4026-2025-4-433-442.

Введение

В условиях социально-экономической турбулентности и усиления конкуренции организациям необходима гибкость и оперативное реагирование на динамичные изменения бизнес-среды. Одним из ключевых факторов, определяющих способность организации успешно справляться с этими вызовами, является проактивная саморегуляции деятельности руководителей и специалистов, которая выражается в самостоятельности и инициативности в принятии решений, стремлению к совершенствованию дизайна работы, устойчивой работоспособности в условиях стрессов [5].

Проактивное поведение предполагает стремление к изменениям в дизайне работы и в своих компетенциях для достижения позитивного будущего – это предвосхищающее, самоиницируемое и ориентированное на изменения поведение [19]. Сотрудники, которые проявляют проактивное рабочее поведение, демонстрируют инициативу, способность предвидеть и инициировать заблаговременные изменения, обеспечивают устойчивость организации и рост эффективности [26]. Проактивность предполагает, что работники должны не только реагировать на изменения, но и проявлять инициативу в поиске возможностей, опережающую вовлеченность, заблаговременно разрабатывать и внедрять изменения [15; 23]. Наряду с повышением производительности и эффективности, проактивность способствует возрастанию психологического благополучия и удовлетворенности сотрудников своей работой [8].

В организационном контексте исследование проактивных изменений в рабочих действиях требует дополнительного изучения. Большинство исследований, посвященных проактивному рабочему поведению, было проведено в западных странах, поэтому полученные результаты все еще нуждаются в обобщении и интерпретации для российской организационной культуры [3].

В условиях турбулентной бизнес-среды актуальным является понимание взаимосвязей

между антиципацией, базовой самооценкой и проактивным поведением для обеспечения организационной устойчивости (resilience) в стратегической перспективе и формирования персональных ресурсов устойчивости организации. **Цель** данной статьи – показать значение антиципационной компетентности как персонального ресурса и предиктора проактивного рабочего поведения.

1. Материалы, модели, эксперименты, методы и методики

Предикторы, которые лежат в основе формирования проактивности, до сих пор недостаточно изучены. Одним из них может рассматриваться антиципация как познавательная способность человека предвосхищать, предвидеть результаты действий и будущее развитие событий [4]. Антиципация, как способность прогнозировать и предвидеть возможные изменения, играет важнейшую роль в адаптивности личности и ее успешном функционировании в условиях неопределенности. Согласно исследованиям, антиципация является свойством личности, которое заключается в «опережающем отражении действительности, базируется на различных уровнях и проявляется в различных стратегиях совладания» [1], связана с показателем прогностической компетентности, которая обеспечивает эффективное поведение человека в сложных и неопределенных ситуациях [9]. Антиципация способствует успешному планированию действий, предупреждению стрессовых обстоятельств и, следовательно, позитивно влияет на профессиональную и личную адаптивность [11].

Без антиципационной компетентности невозможно предсказание, корректирование деятельности относительно ожидаемых внешних событий. Особый интерес представляют когнитивные процессы, связанные с антиципацией, а также личностные ресурсы проактивности, такие как базовая самооценка. Обзор имеющихся исследований показывает: проактивная деятельность способствует получению ценного для работников практического опыта и повышению уровня осознанности требуемых изменений [12]; личностные характеристики (знания, способности,

индивидуальность) и ситуационные факторы (особенности работы) оказывают влияние на проактивное поведение [25]; стрессовые обстоятельства, как следствие недостаточной антиципационной способности, негативно сказываются на результатах работы [2].

Несмотря на отдельные исследования в данной области, взаимосвязь антиципации и базовой самооценки как предикторов проактивного поведения до сих пор остается недостаточно изученной. В исследованиях были изучены предпосылки, посредники и модераторы проактивного трудового поведения, включая базовую самооценку [16] и антиципацию, но результаты оказались противоречивыми. Имеются результаты, показывающие, что когнитивные и личностные факторы интегрируются в процесс выбора стратегий поведения, включая проактивные действия [10].

В статье описаны результаты эмпирического исследования, направленного на выявление предикторного значения антиципационной компетентности (речемышлительного прогнозирования) и базового самооценивания как личностного ресурса предикторов проактивного рабочего поведения. Основная гипотеза: уровень антиципации является предиктором проактивного поведения специалистов организации.

Основная гипотеза конкретизируется в частных:

1. Существует положительная взаимосвязь между способностью к прогнозированию и выраженностью проактивных настроек работы у сотрудников организации.

2. Базовая самооценка положительно связана с показателями антиципации и проактивными настройками работы.

Статистическая проверка выдвинутых гипотез осуществлялась с помощью корреляционного анализа r -Пирсона и множественного регрессионного анализа пошаговым методом.

1.1. Антиципационная компетентность

Антиципация представляет собой акт устремления в будущее. Действовать на опережение – значит действовать в соответствии с будущим и со знанием предстоящих преобразований, так что наши ожидания от будущего изменят наши решения или поведение сегодня [20; 22]. Способность к предвидению или упреждающее управление, предвосхищение относится к модели принятия решений в условиях очень высокой неопределенности [21]. На социальном или

коллективном уровне предвосхищение означает, что «будущее» создается действием и может быть достигнуто с помощью ряда социальных механизмов, установок и вмешательств [13]. Таким образом, наращивание потенциала в области прогнозирования – это ключевая цель, позволяющая представить альтернативные варианты будущего и протестировать варианты действий перед их применением.

А.А. Бехтер разработала уровневую модель антиципации, предполагающую рациональный уровень, базирующийся на рефлексивном анализе прошлого и настоящего опыта. Он обеспечивается речемышлительным и перцептивным параметрами [1]. Речемышлительное прогнозирование – прогнозирование, основанное на понимании цикличности, повторяемости и обобщении эмпирических наблюдений. Данный компонент антиципационной компетентности измерялся с помощью методики «Способность речемышлительного прогнозирования» Л.А. Регуш. Автор методики рассматривает речемышлительное прогнозирование в качестве одного из уровней антиципации [11]. Ответы респондентов оцениваются по шести шкалам, характеризующими особенности прогностического мышления (осознанность, доказательность, глубина, гибкость, перспективность, аналитичность мышления), и по шкале, оценивающей склонности к риску.

Таким образом, предполагается, что речемышлительное прогнозирование является одним из компонентов антиципационной компетентности, направленной на эффективное прогнозирование и адаптацию к изменениям.

1.2. Базовая самооценка

Базовая самооценка относится к конструкту более высокого порядка, отражающему фундаментальные оценки индивидами своих способностей и самооценки. Базовая самооценка включает в себя характеристики: (а) самоуважение, (б) общую самоэффективность, (в) локус контроля и (г) эмоциональную стабильность [16; 17]. Таким образом, чем выше будет балл базовой самооценки, тем выше будет каждая из выше перечисленных черт. Базовая самооценка была предложена для объяснения влияния диспозиций на удовлетворенность работой [14], что способствовало выявлению положительной взаимосвязи между базовой самооценкой и удовлетворенностью работой, вовлеченностью, мотивированностью.

Маничев и др. установили, что базовая самооценка влияет на выбор поведенческих стратегий и способствует повышению уверенности в своих возможностях, тем самым стимулируя проактивное поведение [7]. Высокий уровень базовой самооценки не только поддерживает внутреннюю мотивацию, но и усиливает способность справляться с внешними вызовами. Это позволяет рассматривать базовую самооценку как личностный ресурс проактивного поведения.

В данном исследовании самооценка измерялась с помощью русскоязычной версии «Шкалы базового самооценивания» («Core Self-Evaluation Scale»). Указанная шкала является интегральным показателем того, как сотрудники оценивают себя и свои возможности, есть ли у них ресурс двигаться вперед. Русскоязычный вариант шкалы базового самооценивания имеет двухфакторную структуру: позитивное базовое самооценивание и негативное базовое самооценивание. Предполагается, что уровень базового самооценивания является предиктором проактивного поведения. Шкала состоит из 10 пунктов, по которым респонденты оценивают свою базовую самооценку [7].

1.3. Настройки работы (job crafting)

Понятие «настройка работы» называет тип поведения, посредством которого сотрудники стремятся «сделать работу менее изматывающей, осмысленной, соответствующей их предпочтениям и мотивам» [24]. Стараясь привести свою работу в соответствие со своими предпочтениями, мотивами и желаниями, работники вносят изменения в привычный трудовой распорядок с целью достижения субъективного благополучия и комфорта на рабочем месте. «Настройка работы» позволяет адаптировать свою деятельность под те параметры, которые позволят сотруднику раскрыться как профессионалу, что положительно скажется на его работоспособности, мотивации и стрессоустойчивости [6]. Эмоционально стабильные сотрудники, понимающие цель и задачи компании, ориентированы на поиск способов выполнения проектов, расширение трудовых функций, установление отношений с коллегами. Следовательно, настройки работы положительно связаны не только с личным развитием персонала, но и общим успехом компании [18].

Для измерения выраженности различных форм настройки в рабочем поведении

сотрудников была использована русскоязычная версия «Шкалы настройки работы» («Job crafting scale») [8]. Методика представляет собой опросник, состоящий из 21 пункта, оценивающий проактивное рабочее поведение по шкале (от 1 – «никогда» до 5 – «часто»), которая позволяет определить особенности рабочего поведения по следующим пунктам: «Увеличение структурных ресурсов», «Увеличение социальных ресурсов», «Увеличение сложности задач», «Сокращение обременительных требований». Полученные результаты помогут определить соотношение проорганизационных (побуждающих) настроек работы (Увеличение структурных ресурсов», Увеличение сложности задач»), как показателей уровня успешного проактивного рабочего поведения сотрудника, и избегающей настройки – «Сокращение обременительных требований». Настройка «Увеличение социальных ресурсов» указывает на стремление к командному дизайну работы у сотрудников организации.

2. Результаты

2.1. Выборка и методы исследования.

Исследование путем онлайн опроса проводилось среди сотрудников российских компаний в 2024 году. В исследовании приняли участие 145 респондентов в возрасте от 18 до 61 года. Выборка характеризуется значительным преобладанием женщин: мужчины представляют 20,0 % выборки, женщины – 80,0 %. Из них рядовые сотрудники 32,4 %, специалисты 51,7 %, руководители 15,9 %. Это позволило охватить различные уровни должностных позиций, что способствовало более комплексному анализу данных. Образовательный уровень участников тоже варьировался: 27,6 % имели среднее образование, а 72,4 % – высшее. Это указывает на высокую долю сотрудников с академической подготовкой, что может быть значимым фактором в контексте изучаемых переменных. В исследовании принимали участие сотрудники с разным стажем работы, что позволило оценить влияние опыта на различные аспекты профессиональной деятельности. Сведения об испытуемых, принявших участие в исследовании, представлены в таблице 1.

Как следует из таблицы, географически выборка была представлена двумя регионами. 60,0 % участников проживали в Санкт-Петербурге, а 40,0 % – в Донецкой Народной Республике (ДНР). Это распределение дает

возможность учитывать региональные особенности и различия в рабочей среде.

Для сбора эмпирических данных респондентам в режиме онлайн было предложено заполнить интернет форму, включающую демографические данные и методики исследования:

1. Методика «Способность к речемыслительному прогнозированию» [11].
2. Русскоязычная версия «Шкалы настройки работы» («Job crafting scale») [8].
3. Русскоязычная версия «Шкалы базового самооценки» («Core Self-Evaluation Scale») [7].

Таблица 1.

Table 1.

Характеристика выборки исследования

Characteristics of the study sample

Особенности	= N
Размер выборки	145
Пол	мужчины: 28 (20,0 %), женщины: 117 (80 %)
Возраст	от 18 до 61 года
Уровень образования	среднее образование - 40 (27,6 %) высшее образование - 105 (72,4 %)
Должностная позиция	рядовые сотрудники - 47 (32,4 %) специалисты с высшим образованием - 75 (51,7 %) руководители низшего и среднего звена - 23 (15,9 %)
Стаж работы на позиции	до 3 лет стажа - 73 (50,3 %) от 3 до 10 лет - 41 (28,3 %) 10 лет и более - 31 (21,4 %)
Регион проживания	Санкт-Петербург - 87 (60,0 %) ДНР - 58 (40,0 %)

Для статистической проверки выдвинутых гипотез были использованы математико-статистические методы: корреляционный анализ r -Пирсона, множественный регрессионный анализ, сравнение групп осуществлялось с помощью U -критерий Манна-Уитни.

2.2. Результаты

2.2.1. Результаты корреляционного анализа

Корреляционный анализ r -Пирсона позволил выявить взаимосвязи показателей антиципации с базовой самооценкой и настройками работы. Результаты анализа данных, представленные на рисунке 1, указывают на статистически положительную зависимость речемыслительного прогнозирования с настройками работы «Увеличение структурных ресурсов» ($r=0,42$) и «Увеличение сложности задач» ($r=0,38$). Сотрудники, проявляющие прогнозирующие способности, демонстрируют проактивность в работе, стремятся к улучшению рабочей деятельности.

Общая базовая самооценка положительно связана с настройками «Увеличение структурных ресурсов» ($r=0,49$) и «Увеличение сложности задач» ($r=0,37$). По представленным данным видно, что была обнаружена отрицательная связь негативной базовой самооценки с проактивной настройкой работы «Увеличение социальных ресурсов» ($r=-0,22$, $p \leq 0,01$), что косвенно свидетельствует об одной из причин запроса на командную работу.

Получены положительные корреляционные связи способности к речемыслительному прогнозированию с показателями позитивной ($r=0,36$), и негативной базовой самооценки ($r=0,33$). Также обнаружена незначительная отрицательная связь рефлексивности с негативной базовой самооценкой ($r=-0,17$).

В таблице 2 представлена сводная информация о значимых коэффициентах корреляции.

2.2.2. Результаты регрессионного анализа

Для изучения антиципации как предиктора проактивности персонала был проведен регрессионный анализ. Результаты представлены в таблице 3. Речемыслительное прогнозирование и базовая самооценка объясняют 26% дисперсии проактивности ($R^2=0.256$, $p \leq 0.001$). Для данной регрессионной модели предикторами проактивного рабочего поведения являются базовая самооценка как личностная характеристика и способность к антиципации. Способность к прогнозированию влияет на уровень выраженности проактивных настроек

работы. Негативная базовая самооценка обладает небольшим отрицательным предикторным значением в отношении выбора настройки работы «Увеличение социальных ресурсов».

Ограничения исследования

Проведенное исследование имеет ограничения, связанные со сбором данных в форме онлайн опроса. Также имеется выраженная неравномерность выборки по полу и образовательному уровню, что могло отразиться на проверке статистических гипотез.

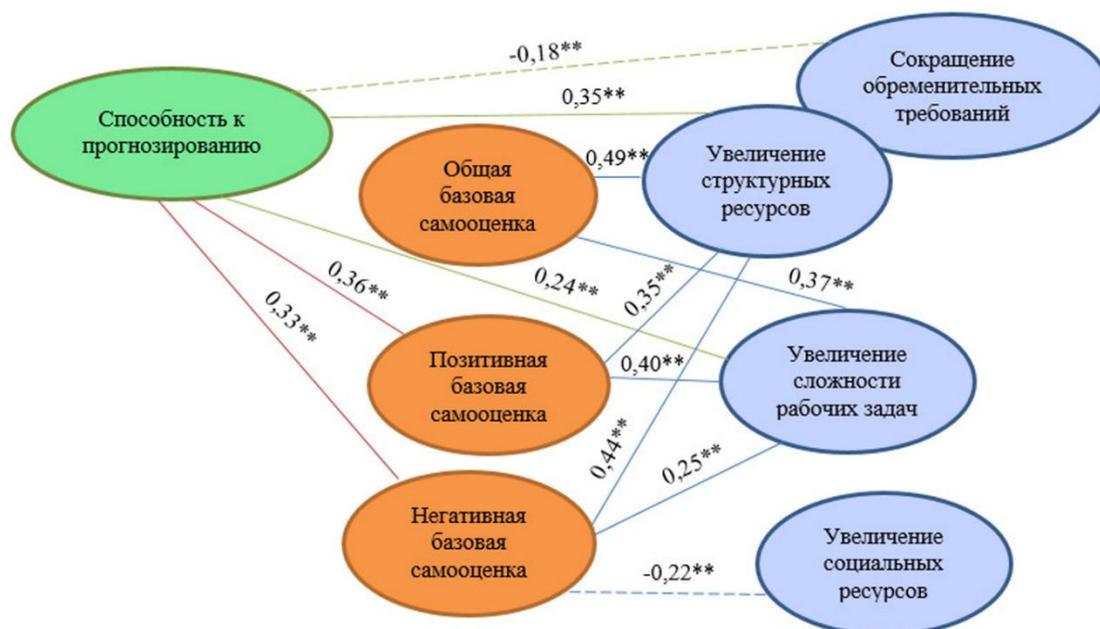


Рис.1. Корреляционные связи между способностью к речемыслительному прогнозированию, настройками работы, позитивной и негативной базовой самооценкой (N=145). Уровень значимости: ** - $p \leq 0.01$; * - $p \leq 0.05$

Fig.1. Correlations between the ability to make verbal predictions, reflexivity, work settings, and positive and negative basic self-esteem (N=145). Significance level: ** - $p < 0.01$; * - $p < 0.05$

Таблица 2.

Взаимосвязи между прогнозированием, самооценкой и проактивным поведением (N=145)

Table 2.

The relationship between forecasting, self-assessment, and proactive behavior (N=145)

Показатель	Увеличение структурных ресурсов	Увеличение сложности задач	Увеличение социальных ресурсов
Речемыслительное прогнозирование	0.35**	0.24**	
Общая базовая самооценка	0.49**	0.37**	
Позитивная базовая самооценка	0.35**	0.40**	
Негативная базовая самооценка	0.44**	0.25**	- 0.22**

Таблица 3.

Результаты регрессионного анализа (N=145)

Table 3.

Regression analysis results (N=145)

	Увеличение структурных ресурсов	Увеличение сложности рабочих задач	Увеличение социальных ресурсов	Сокращение обременительных требований
Предиктор (β , ρ)	Способность к речемыслительному прогнозированию (0,179; $\rho = 0,025$)	Позитивная базовая самооценка (0,392; $\rho = 0,000$)	Негативная базовая самооценка (-0,218; $\rho = 0,008$)	Способность к речемыслительному прогнозированию (-0,177; $\rho = 0,033$)
Предиктор (β , ρ)	Базовая самооценка (0,416; $\rho = 0,000$)	–	–	–
R ² ск	0,256	0,148	0,041	0,025
R	0,267	0,154	0,048	0,031
Дарбин-Уотсон	2,008	2,057	1,824	1,493

Обсуждение результатов

Результаты корреляционного анализа в целом показывают, что речемыслительное прогнозирование как компонент антиципационной компетентности взаимосвязано с проактивным поведением сотрудников, что позволяет предположить, что сотрудники с высокими прогнозирующими способностями стремятся к активному улучшению своей рабочей среды и менее склонны избегать трудных задач.

В исследовании были обнаружены положительные взаимосвязи характеристик базовой самооценки с развивающими настройками работы, такими как «Увеличение структурных ресурсов» и «Увеличение сложности рабочих задач», что подтверждает интерпретацию базовой самооценки как важного личностного ресурса проактивного поведения. Сотрудники с высоким уровнем базовой самооценки, сотрудники стремятся к развитию и усложнению своих рабочих задач, что может способствовать их профессиональному росту и удовлетворению от работы.

Отрицательная связь негативной базовой самооценки с проактивной настройкой «Увеличение социальных ресурсов» может быть интерпретирована таким образом, что сотрудники с более негативной самооценкой менее склонны обращаться за помощью к

коллегам, предпочитая опираться на собственные силы, что мешает им использовать ресурсы социальной поддержки.

Положительные взаимосвязи речемыслительного прогнозирования и характеристик базовой самооценки подтверждают наше предположение о том, что речемыслительное прогнозирование, так же как и базовая самооценка, могут рассматриваться как важные личностные ресурсы, способствующие проактивному рабочему поведению. При этом базовая самооценка как личностная характеристика может рассматриваться как медиатор, способствующий усилению взаимосвязи антиципации и проактивных форм поведения. Сотрудники с высокой самооценкой доверяют своему антиципационному прогнозированию и не боятся проявлять инициативу в изменении структурных характеристик работы и усложнении рабочих заданий.

Результаты регрессионного анализа подтвердили гипотезу, что речемыслительное прогнозирование как компонент антиципационной компетентности является значимым предиктором настроек работы, способствующих развитию и усложнению дизайна рабочих заданий. Также выявлено, что речемыслительное прогнозирование может рассматриваться как отрицательный предиктор избегающей настройки работ

«Сокращение обременительных требований». Влияние речемышлительного прогнозирования как предиктора опосредовано такой важной личностной характеристикой как базовое самооценивание, что доказывает сформулированную гипотезу: уровень антиципации положительно связан с проактивностью, а базовая самооценка усиливает эту связь.

Выводы

1. Имеется положительная взаимосвязь между личностными ресурсами: способностью к прогнозированию и базовой самооценкой с проактивными настройками работы – «Увеличение структурных ресурсов» и «Увеличение сложности рабочих задач».

2. Способность к речемышлительному прогнозированию как компонент антиципации является положительным предиктором проорганизационных настроек работы – «Увеличение структурных ресурсов», «Увеличение сложности рабочих задач» и отрицательным предиктором настройки «Сокращение обременительных требований».

3. Базовая самооценка усиливает предикторное значение антиципационного речемышлительного прогнозирования с проорганизационными настройками работы «Увеличение структурных ресурсов» и «Увеличение сложности рабочих задач».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Бехтер А.А.** Антиципация в структуре совладающего поведения будущего специалиста // *Акмеология*. 2016. № 1(57). С. 33-39. EDN VTNLPP.
2. **Водопьянова Н.Е.** Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с. ISBN 978-5-388-00542-7.
3. **Ильина О.Н., Лепехин Н.Н., Маничев С.А.** Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // *Организационная психология*. 2022. Т. 12, № 1. С. 92-127. DOI 10.17323/2312-5942-2022-12-1-92-127. EDN RZDVEZ.
4. **Карпенко Л.А., Петровский А.В., Ярошевский М.Г.** Краткий психологический словарь. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 512 с. ISBN 5-222-00239-X.
5. **Лепехин Н.Н., Лебедева П.А., Круглов В.Г.** Диспозиционные предикторы выбора стратегий изменения в работе персоналом организации // *Петербургский психологический журнал*. 2020. № 31. С. 64-95. EDN QASSFL.
6. **Лепехин Н.Н., Ильина О.Н., Круглов В.Г. и др.** Интегративное обеспечение устойчивости рабочих групп на основе взаимодействия персональных и командных ресурсов // *Эргодизайн*. 2024. № 1(23). С. 61-76. DOI 10.30987/2658-4026-2024-1-61-76. EDN KJJZUX.
7. **Маничев С.А., Лепехин Н.Н., Ильина О.Н.** Русскоязычная версия Шкалы базового самооценивания (Core Self-Evaluation Scale): психометрическая проверка и перспективы использования // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*. 2022. Т. 12, № 3. С. 285-308. EDN LNISJG.
8. **Маничев С.А., Милетич М.П., Лепехин Н.Н. и др.** Русскоязычная версия «Шкалы настройки работы»

4. Негативная базовая самооценка является отрицательным предиктором настройки «Увеличение социальных ресурсов», что может ограничивать способность сотрудников к эффективному использованию социальных ресурсов на рабочем месте.

Заключение

Результаты исследования показывают важность развития антиципационной компетентности, а также важность учета базовой самооценки при формировании инновационных проектных групп, что позволяет создать условия, способствующие повышению уровня креативности предлагаемых решений. Наличие антиципационных и проактивных диспозиций важно как для успеха работников, так и для организации в целом в турбулентной социально-экономической среде.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение других уровней антиципационной компетентности, что особенно актуально для руководителей и персонала проектных команд. Полученные результаты могут стать основой для разработки рекомендаций по повышению организационной устойчивости, разработки программ развития антиципационной компетентности, что представляет значительное научное и прикладное значение в области организационной психологии.

REFERENCES

1. **Bekhter A.A.** Anticipation in Structure of Coping-Behaviour of Future Specialist. *Acmeology*. 2016;1(57):33-39.
2. **Vodopyanova N.E.** Psychodiagnostics of Stress. Saint Petersburg: Piter; 2009. 336 p.
3. **Pina O.N., Lepekhn N.N., Manichev S.A.** Proactive Work Behaviour: A Review of the Concepts and Research Directions. *Organizational Psychology*. 2022;12(1):92-127. DOI 10.17323/2312-5942-2022-12-1-92-127.
4. **Karpenko L.A., Petrovsky A.V., Yaroshevsky M.G.** Short Psychological Dictionary. Rostov-on-Don: Feniks; 1998. 512 p.
5. **Lepekhn N.N., Lebedeva P.A., Kruglov V.G.** Dispositional Predictors of Job Crafting of Organisational Personnel. *St. Petersburg Psychological Journal*. 2020;(31):64-95.
6. **Lepekhn N.N., Pina O.N., Kruglov V.G., et al.** Integrative Ensuring of Workgroup Sustainability Based on Interaction Between Personal and Team Resources. *Ergodesign*. 2024;1(23):61-76. DOI 10.30987/2658-4026-2024-1-61-76.
7. **Manichev S.A., Lepekhn N.N., Pina O.N.** The Russian Version of “Core Self-Evaluation Scale”: Psychometric Testing and Prospects of Using. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*. 2022;12(3):285-308.
8. **Manichev S.A., Miletic M.P., Lepekhn N.N., et al.** The Russian Version of the Job Crafting Scale:

- («Job crafting scale»): психометрическая проверка, валидизация и перспективы использования // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 92-116. DOI 10.17323/2312-5942-2023-13-1-92-116.
9. **Менделевич В.Д.** Тест антиципационной состоятельности (прогностической компетентности) – экспериментально-психологическая методика для оценки готовности к невротическим расстройствам // Социальная и клиническая психиатрия. 2003. Т. 13, № 1. – С. 35-40. EDN SQJSHR.
 10. **Моросанова В. И., Кондратьюк Н.Г.** Опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020» // Вопросы психологии. 2020. № 4. С. 155-167. EDN XLPKCR.
 11. **Регуш Л.А.** Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. СПб.: Речь. 2003. 352 с. ISBN 5-9268-0206-7.
 12. **Allan B.A., Owens R.L., Duffy R.D.** Generation me or meaning? Exploring meaningful work in college students and career counselors. *Journal of Career Development*. 2016;44(6):502-515. DOI 10.1177/0894845316667599.
 13. **Alvial-Palavicino C.** The future as practice. A framework to understand anticipation in science and technology // *Tecnoscienza: Ital J Sci Technol Stud*. 2016;6(2):135-172. DOI 10.6092/issn.2038-3460/17262.
 14. **Chang C.H. (Daisy), Ferris D.L., Johnson R.E., Rosen C.C., Tan J.A.** Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal Of Management*. 2011;38(1): 81-128.
 15. **Fan C., Ye C., Zhang L., Gong Y.** The impact of family supportive supervisorbehavior on employees' proactive behavior: A cognitive and affective integration perspective // *Sustainability*. 2023;15(17):12739. DOI: 10.3390/su151712739.
 16. **Judge T.A.** Core Self-Evaluations And Job Performance // *Journal Of Applied Psychology*. 2002;87:80-92. DOI 10.1037/a0017498.
 17. **Judge T.A., Erez A., Bono J.E.** The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance // *Human Performance*. 1998;11:167-187. DOI 10.1080/08959285.1998.9668030.
 18. **Lichtenthaler P.W., Fischbach A.** Meta-Analysis on Promotion- and Prevention-Focused Job Crafting // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019;28(1):30-50. DOI 10.1080/1359432X.2018.1527767.
 19. **Parker S.K.** Making Things Happen: A model of proactive motivation // *Journal of Management*. 2010;36:827–856. DOI 10.1177/0149206310363732.
 20. **Polasky S., Carpenter S., Folke C., Keeler B.** Decision-making under great uncertainty: envi-ronmental management in an era of global change // *Trends Ecol Evol*. 2011;26(8):398-404. DOI 10.1016/j.tree.2011.04.007.
 21. **Quay R.** Anticipatory governance: a tool for climate change adaptation // *J Am Plann Association*. 2010;76(4):496-511. DOI 10.1080/01944363.2010.508428.
 22. **Selin C.** Sociology of the future: tracing stories of technology and time // *Socio Compass*. 2008;2(60):1875-1895. DOI 10.1111/j.1751-9020.2008.00147.x.
 23. **Shi Y., Cao M.** High Commitment work system and employee proactive behavior: the mediating roles of self-efficiency and career development prospect // *Frontiers In Psychology*. 2022;13:802546. DOI 10.3389/fpsyg.2022.802546.
 24. **Tims M., Bakker A.B., Derks D.** Job crafting and job performance: a longitudinal study // *European journal of work and organizational psychology*. 2015;24(6):914-928. DOI: 10.1080/1359432X.2014.969245.
 9. **Mendelevich V.D.** The Test of Anticipatory Consistency and Prognostic Competence is an Experimental Psychological Assessment of Readiness for Neurotic Disorders. *Social and Clinical Psychiatry*. 2003;13(1):35-40.
 10. **Morosanova V.I., Kondratyuk N.G. V.I.** Morosanova's "Self-Regulation Profile Questionnaire – SRPQM 2020". *Questions of Psychology*. 2020;(4):155-167.
 11. **Regush L.A.** Psychology of Forecasting: Successes in Learning the Future. Saint Petersburg: Rech; 2003. 352 p.
 12. **Allan B.A., Owens R.L., Duffy R.D.** Generation Me or Meaning? Exploring Meaningful Work in College Students and Career Counselors. *Journal of Career Development*. 2016;44(6):502-515. DOI 10.1177/0894845316667599.
 13. **Alvial-Palavicino C.** The Future as Practice. A Framework to Understand Anticipation in Science and Technology. *Tecnoscienza: Ital J Sci Technol Stud*. 2016;6(2):135-172. DOI 10.6092/issn.2038-3460/17262.
 14. **Chang C.H. (Daisy), Ferris D.L., Johnson R.E., Rosen C.C., Tan J.A.** Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*. 2011;38(1): 81-128.
 15. **Fan C., Ye C., Zhang L., Gong Y** The Impact of Family Supportive Supervisorbehavior on Employees' Proactive Behaviour: A Cognitive and Affective Integration Perspective. *Sustainability*. 2023;15(17):12739. DOI 10.3390/su151712739.
 16. **Judge T.A.** Core Self-Evaluations and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87:80-92. DOI 10.1037/a0017498.
 17. **Judge T.A., Erez A., Bono J.E.** The Power of Being Positive: The Relationship Between Positive Self-Concept and Job Performance. *Human Performance*. 1998;11:167-187. DOI 10.1080/08959285.1998.9668030.
 18. **Lichtenthaler P.W., Fischbach A.** Meta-Analysis on Promotion- and Prevention-Focused Job Crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019;28(1):30-50. DOI 10.1080/1359432X.2018.1527767.
 19. **Parker S.K.** Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*. 2010;36:827-856. DOI 10.1177/0149206310363732.
 20. **Polasky S., Carpenter S., Folke C., Keeler B.** Decision-Making Under Great Uncertainty: Environmental Management in an Era of Global Change. *Trends Ecol Evol*. 2011;26(8):398-404. DOI 10.1016/j.tree.2011.04.007.
 21. **Quay R.** Anticipatory Governance: A Tool for Climate Change Adaptation. *J Am Plann Association*. 2010;76(4):496-511. DOI 10.1080/01944363.2010.508428.
 22. **Selin C.** Sociology of the Future: Tracing Stories of Technology and Time. *Socio Compass*. 2008;2(60):1875-1895. DOI 10.1111/j.1751-9020.2008.00147.x.
 23. **Shi Y., Cao M.** High Commitment Work System and Employee Proactive Behavior: the Mediating Roles of Self-Efficiency and Career Development Prospect. *Frontiers in Psychology*. 2022;13:802546. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.802546.
 24. **Tims M., Bakker A.B., Derks D.** Job Crafting and Job Performance: A Longitudinal Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(6):914-928. DOI 10.1080/1359432X.2014.969245.

25. **Wu C.-H., Parker S.K.** The role of leader support in facilitating proactive work behavior // Journal of Management. 2016;43(4):1025-1049. DOI: 10.1177/0149206314544745.

26. **Yu T., Zhao Y., Zhang Z.** The direction of work flow matters: influence mechanism of task interdependence on employee proactive work behavior. 2023;14:1176862. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1176862.

25. **Wu C.-H., Parker S.K.** The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behaviour. Journal of Management. 2016;43(4):1025-1049. DOI: 10.1177/0149206314544745.

26. **Yu T., Zhao Y., Zhang Z.** The Direction of Work Flow Matters: Influence Mechanism of Task Interdependence on Employee Proactive Work Behaviour. 2023;14:1176862. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1176862.

Информация об авторах:

Лепехин Николай Николаевич - доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры эргономики и инженерной психологии, международные идентификационные номера автора: Scopus-Author ID 5720-2096-318, Research-ID-Web of Science K-3430-2015, Author-ID-РИНЦ 4466-0959

Виктория Юрьевна Колесникова – аспирант, факультет психологии СПбГУ, международные идентификационные номера автора: Author-ID-РИНЦ 8489-7981

Дарья Олеговна Драгула – магистр, факультет психологии СПбГУ.

Information about the authors:

Nikolay Nikolaevich Lepekhin – Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor at the Department of Ergonomics and Engineering Psychology, the author's international identifiers: Scopus-Author ID: 5720-2096-318, Research-ID-Web of Science: K-3430-2015, Author-ID-RSCI: 4466-0959.

Victoriya Yuryevna Kolesnikova – Graduate Student at the Faculty of Psychology of Saint Petersburg State University, the author's international identifiers: Author-ID-RSCI: 8489-7981.

Daria Olegovna Dragula – Master's Degree Holder, Faculty of Psychology of Saint Petersburg State University.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 16.09.2025; одобрена после рецензирования 04.11.2025; принята к публикации 05.11.2025. Рецензент – Двилянский А.А., кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой геоинформационных систем МИРЭА-Российский технологический университет, член редакционного совета журнала «Эргодизайн».

The paper was submitted for publication on the 16th of September 2025; approved after the peer review on the 04th of November 2025; accepted for publication on the 05th of November 2025. Reviewer – Dvilansky A.A., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of Geoinformation Systems Department of MIREA – Russian Technological University, member of the editorial board of the journal “Ergodesign”.