

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**Гринёв А.Ю.**

*бакалавр, Томский государственный университет  
(Томск, Россия)*

## PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

**Grinev A.**

*bachelor's degree, Tomsk State University (Tomsk, Russia)*

### **Аннотация**

Статья посвящена рассмотрению психологических аспектов управления персоналом в условиях цифровой трансформации. В ходе исследования выявлены ключевые факторы, влияющие на адаптацию сотрудников, такие как устойчивость к изменениям, эмоциональный интеллект и гибкость. Представлены методы поддержки, включая адаптационные тренинги, программы по снижению стресса и системы обратной связи. Статья подчеркивает роль руководителей в успешной интеграции цифровых технологий и формировании позитивной корпоративной культуры, способствующей эффективной адаптации сотрудников. Представлены рекомендации по созданию рабочей среды, поддерживающей психологическое здоровье и вовлеченность персонала.

**Ключевые слова:** цифровая трансформация, управление персоналом, психологическая адаптация, устойчивость, эмоциональный интеллект, поддержка сотрудников.

### **Abstract**

The article examines psychological aspects of personnel management during digital transformation. Key factors influencing employee adaptation, such as resilience, emotional intelligence, and flexibility, are identified. Support methods, including adaptive training, stress reduction programs, and feedback systems, are presented. The article emphasizes the role of leaders in successful digital integration and creating a positive corporate culture that facilitates employee adaptation. Recommendations are provided for establishing a work environment that supports employees' psychological well-being and engagement.

**Keywords:** digital transformation, personnel management, psychological adaptation, resilience, emotional intelligence, employee support.

### **Введение**

Цифровая трансформация предприятий оказывает значительное влияние на все аспекты управления персоналом, включая мотивацию, вовлеченность и психологическую адаптацию сотрудников. В условиях быстро меняющихся технологий работники сталкиваются с новыми вызовами, такими как необходимость освоения цифровых навыков, работа в гибридных командах и повышенные требования к производительности. Эти изменения часто сопровождаются повышением уровня стресса и сопротивления к нововведениям, что требует пересмотра подходов к управлению персоналом и учета психологических аспектов адаптации к цифровым инновациям.

Одним из ключевых психологических факторов, влияющих на успешную адаптацию сотрудников к цифровым изменениям, является устойчивость к изменениям (resilience). В

условиях постоянных перемен работники должны проявлять гибкость, готовность к обучению и способность к преодолению трудностей. Руководители, в свою очередь, должны поддерживать развитие этих качеств, создавая рабочую среду, способствующую психологической устойчивости и снижению уровня стресса.

Цифровая трансформация также меняет структуру и характер коммуникации в командах. Использование цифровых платформ для взаимодействия и удаленной работы меняет социальные связи и требует от сотрудников способности к адаптации к новым форматам взаимодействия. Коммуникация через цифровые каналы может снижать чувство принадлежности к команде, что ведет к необходимости развивать эмоциональную устойчивость и улучшать методы обратной связи.

Цель данной статьи – рассмотреть основные психологические аспекты управления персоналом в условиях цифровой трансформации, такие как адаптация к изменениям, поддержка психологического здоровья и мотивация. В статье будут представлены рекомендации по созданию комфортной и эффективной рабочей среды, способствующей успешной интеграции цифровых технологий в повседневные рабочие процессы.

### **Основная часть**

Одним из важных психологических аспектов управления персоналом в условиях цифровой трансформации является поддержка адаптации сотрудников к новым технологиям. Переход к цифровым инструментам требует от работников развития навыков, связанных с работой в цифровой среде, и преодоления технических барьеров. Руководителям необходимо понимать, что готовность к переменам и цифровой грамотности у разных сотрудников различается. Поэтому важно организовать процесс внедрения инноваций таким образом, чтобы каждый сотрудник чувствовал поддержку и мог адаптироваться к изменениям без стресса [1].

Мотивация сотрудников в условиях цифровой трансформации также требует особого внимания. Современные цифровые инструменты позволяют организовать более гибкий подход к работе, включая возможность удаленной работы и гибкого графика. Это способствует повышению удовлетворенности сотрудников, которые ценят возможность лучше балансировать работу и личную жизнь. Тем не менее, важно учитывать, что не все сотрудники адаптируются к удаленной работе с одинаковой легкостью. Некоторым из них требуется больше поддерживающих инструментов и четкое руководство, чтобы эффективно работать в условиях гибридной или полностью удаленной модели.

Уровень стресса сотрудников зачастую увеличивается из-за высокой скорости цифровых изменений [2]. Непрерывное обновление цифровых инструментов и необходимость быстрого освоения новых технологий могут вызвать тревожные состояния и недовольство у работников. Для снижения этого эффекта рекомендуется внедрять программы психологической поддержки и проводить тренинги, нацеленные на развитие устойчивости к переменам. Такие программы способствуют повышению уверенности сотрудников в собственных силах и их готовности адаптироваться к цифровым изменениям.

Еще одним важным аспектом является развитие эмоционального интеллекта сотрудников и навыков управления цифровыми коммуникациями. В условиях цифровой среды общение зачастую происходит через электронные каналы, такие как мессенджеры и электронная почта, что ограничивает возможности для выражения эмоций и невербального общения. Эмоциональный интеллект становится важным фактором для поддержания конструктивного общения, особенно в удаленных командах. Обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации и конструктивного взаимодействия позволяет улучшить взаимодействие и снизить вероятность конфликтов в команде [3].

Таблица 1 представляет собой сравнительный анализ психологических факторов, влияющих на адаптацию сотрудников к цифровым изменениям, и методов, которые можно использовать для поддержки сотрудников. Эти методы включают организацию обучающих программ, внедрение системы обратной связи и создание условий для работы в комфортной цифровой среде.

Психологические факторы адаптации и методы поддержки сотрудников в условиях цифровой трансформации

| <b>Психологические факторы</b>   | <b>Методы поддержки</b>                                        |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Готовность к переменам           | Организация адаптационных тренингов                            |
| Стрессоустойчивость              | Психологическая поддержка, программы по снижению стресса       |
| Эмоциональный интеллект          | Обучение навыкам коммуникации в цифровой среде                 |
| Способность к цифровому обучению | Предоставление курсов и обучающих программ по цифровым навыкам |

Данные, представленные в таблице, позволяют выделить важные направления работы с персоналом в условиях цифровой трансформации. Применение таких методов поддержки, как адаптационные тренинги, программы по снижению стресса и обучение навыкам цифровой коммуникации, способствует повышению устойчивости сотрудников к изменениям и улучшению их производительности. Эти подходы помогают создать рабочую среду, в которой работники чувствуют поддержку со стороны руководства и могут спокойно адаптироваться к новым требованиям. Успешное внедрение данных методов повышает общую лояльность сотрудников и уменьшает вероятность возникновения конфликтных ситуаций, связанных с нововведениями [4].

#### **Психологические подходы к снижению сопротивления сотрудников в условиях цифровой трансформации**

Сопротивление изменениям является естественной реакцией сотрудников на цифровую трансформацию, особенно когда изменения касаются привычных рабочих процессов и требуют освоения новых навыков. Один из ключевых психологических подходов к снижению этого сопротивления — вовлечение сотрудников в процесс принятия решений. Когда сотрудники понимают причины и цели изменений, а также участвуют в обсуждении будущих стратегий, они начинают воспринимать трансформацию как личную цель, что снижает уровень тревоги и увеличивает приверженность новым процессам.

Кроме того, важным фактором является создание культуры открытой коммуникации и поддержки. Сотрудники должны иметь возможность обсудить свои переживания и страхи, связанные с изменениями, и получать поддержку от руководства и коллег. Для этого компании внедряют системы обратной связи, регулярные встречи и консультации с психологами или HR-специалистами [5]. Эти меры позволяют выявлять потенциальные трудности на ранних стадиях и своевременно предлагать решения, способствующие плавному процессу адаптации.

Развитие гибкости и эмоциональной устойчивости у сотрудников также является значимым аспектом, способствующим успешной адаптации. Компании могут организовывать специальные тренинги и программы, направленные на повышение стрессоустойчивости и развитие навыков саморегуляции. Такие программы помогают сотрудникам лучше справляться с изменениями и контролировать уровень стресса, что особенно актуально в условиях постоянного внедрения цифровых технологий. Эмоциональная устойчивость позволяет работникам адаптироваться к новым условиям с меньшими потерями для их психического здоровья.

Наконец, важным аспектом является поддержка менеджеров и лидеров команды в процессе управления изменениями. Лидеры играют ключевую роль в формировании положительного отношения к цифровой трансформации и поддержании морального духа сотрудников [6]. Обучение менеджеров навыкам управления изменениями, эмоциональному интеллекту и способам поддержки сотрудников позволяет создать более устойчивую и мотивированную команду. Эти меры способствуют улучшению общей атмосферы на рабочем

месте, что помогает компании достичь высоких результатов при внедрении цифровых инноваций [7, 8].

### **Заключение**

Эффективное управление персоналом в условиях цифровой трансформации требует учета не только технических, но и психологических аспектов адаптации сотрудников. Внедрение цифровых инструментов и новых рабочих моделей сопровождается изменениями, которые могут стать источником стресса и сопротивления у работников. Развитие таких качеств, как устойчивость к изменениям, эмоциональный интеллект и гибкость, становится важным элементом поддержки сотрудников в процессе адаптации к нововведениям.

Психологическая поддержка сотрудников, включающая адаптационные тренинги, программы по снижению стресса и открытые коммуникации, способствует успешной интеграции цифровых технологий. Такой подход позволяет компании формировать позитивную и устойчивую культуру, в которой сотрудники чувствуют поддержку со стороны руководства и команды. Эти меры повышают уровень мотивации, что положительно сказывается на общей производительности и готовности сотрудников адаптироваться к изменениям.

В условиях быстрой цифровой трансформации организациям важно развивать компетенции лидеров и менеджеров, которые играют ключевую роль в поддержке команд. Обучение руководителей навыкам управления изменениями и эффективной коммуникации способствует созданию рабочей среды, где каждый сотрудник ощущает значимость своей работы и уверен в поддержке. Такой подход формирует основу для успешного внедрения цифровых технологий и достижения высоких результатов в условиях современной экономики.

### **Список литературы**

1. Троянская А.И., Прасолов М.И. Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2022. Т. 32. №1. С. 88-94.
2. Бажданова Ю.В., Васякин Б.С., Гаврилова Ю.В., Дебердеева Н.А. Психология управления в современном мире: анализ основных проблем и подходов к их эффективному решению. 2020.
3. Шалагинова М.Д., Енгибарян М.М. Развитие системы управления персоналом в условиях цифровых трансформаций // Молодой исследователь Дона. 2024. Т. 9. №1. С. 42-48.
4. Енгибарян М.М., Шалагинова М.Д. Развитие системы управления персоналом в условиях цифровых трансформаций. 2024.
5. Мирошниченко М.А., Сивинцева К.К., Тагирова В.Л. Бесшовная организация распределенных команд вне границ и времени в условиях цифровой трансформации // Вестник Академии знаний. 2021. №2(43). С. 148-153.
6. Полякова В.В., Почкутов М.П., Панова Е.А. Трансформация системы формирования квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // Вестник университета. 2022. №4. С. 26-33.
7. Кирильчук С.П., Каминская А.О., Мейлиев Т.А. Формирование эффективной системы управления предприятием в условиях цифровых трансформаций // Экономика строительства и природопользования. 2021. №2(79). С. 57-67.
8. Коргина О.А., Нестеренко М.А., Мусханова Х.Ж. Мотивационные аспекты системы управления персоналом в условиях цифровой трансформации экономических систем // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. №44(6). С. 430-435.