

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ПЕРЕХОДА НА НОВЫЕ МОДЕЛИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Яскевич В.И.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Парафиянович Т.А. – к.п.н., доцент, доцент кафедры ИРТ

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые психологические состояния, возникающие в процессе цифровизации: информационная перегрузка, сопротивление изменениям, цифровая усталость, стресс из-за постоянного обучения и ощущение потери человеческого контакта. Анализируются их причины, последствия и возможные стратегии преодоления, включая оптимизацию информационных потоков, обучение цифровой грамотности, внедрение механизмов поддержки и развитие цифровой корпоративной культуры.

Ключевые слова: цифровизация управления персоналом, психологическое состояние, информационная перегрузка, цифровая усталость, HR-технологии.

Введение. В условиях цифровой трансформации работники сталкиваются с рядом психологических проблем: информационной перегрузкой, сопротивлением изменениям, цифровой усталостью и необходимостью постоянного обучения. Эти факторы могут снижать продуктивность, вызывать стресс и тревожность, а также влиять на уровень вовлеченности персонала. Однако, при грамотном управлении персоналом цифровая трансформация и переход на новые модели бизнес-процессов может стать инструментом для повышения мотивации сотрудников, профессионального роста и улучшения условий труда.

Основная часть. Современные технологии стремительно изменяют сферу управления персоналом, вводя в нее цифровые инструменты и системы. Процесс цифровизации управления персоналом оказывает значительное влияние на психологическое состояние сотрудников и управленцев, вызывая как положительные, так и отрицательные изменения. Понятие «психологическое состояние» в научной литературе рассматривается как совокупность переживаний, эмоций, мыслей и физического состояния, которые характеризуют личность в данный момент времени [1]. Психологическое состояние человека может быть связано с внутренними или внешними факторами, оно может отражать уровень стресса, удовлетворенность жизнью, мотивацию и физическое самочувствие. В условиях цифровизации управления персоналом возникают такие явления, как информационная перегрузка, сопротивление изменениям и необходимость постоянного обучения, каждое из которых требует особого подхода к управлению [2].

Информационная перегрузка возникает из-за огромного потока данных, поступающих из корпоративных систем, цифровых платформ и каналов коммуникации. Высокая скорость обновления информации и необходимость быстрого реагирования могут привести к когнитивной перегрузке, стрессу и снижению продуктивности [2]. Для минимизации этого эффекта, компании внедряют интеллектуальные системы фильтрации данных, оптимизируют внутренние коммуникации и обучают сотрудников методам управления вниманием и когнитивной нагрузкой. Регулярные перерывы в работе, четкое разделение рабочих задач и использование инструментов автоматизации помогают снизить напряжение.

Цифровизация может вызывать стресс и тревожность, поскольку требует адаптации к новым технологиям и методам работы. Страх не справиться с изменениями, потерять работу или столкнуться с постоянным контролем может усиливать тревожность. Чтобы снизить уровень стресса, важно предоставлять сотрудникам четкие инструкции, обеспечивать поддержку на всех этапах внедрения технологий и предлагать

психологическую помощь. Развитие цифровой грамотности через обучающие курсы также помогает снизить тревожность и повысить уверенность работников.

Соппротивление изменениям часто возникает у сотрудников, не готовых осваивать новые инструменты или сомневающихся в их необходимости. Восприятие цифровых технологий как угрозы своему профессиональному статусу может приводить к пассивному или активному противодействию инновациям. Для успешного внедрения цифровых решений важно разъяснять их преимущества, вовлекать сотрудников в процесс трансформации и обеспечивать поддержку на всех этапах адаптации. Организация тренингов, наставничество и прозрачная коммуникация помогают преодолеть страх перед переменами. [3]

Неотъемлемой частью цифровой трансформации и перехода на новые модели бизнес-процессов становится необходимость постоянного обучения персонала. С каждым днем информационные технологии развиваются все быстрее, соответственно потоки информации множится в геометрической прогрессии, заставляя нас каждый раз проверять ее актуальность. И для того, чтобы оставаться профессионалом и быть конкурентоспособным, необходимо регулярно обновлять свои знания, умения и двигаться в ногу с рынком. Данная тенденция становится основой для концепции непрерывного обучения и освоения новых навыков, что часто может вызывать стресс и усталость сотрудника. Компании могут облегчить этот процесс, внедряя адаптивные образовательные программы, персонализированные курсы, микролернинг, а также можно размещать всю информацию на одном ресурсе, сделав его простым, удобным в навигации и легким для восприятия. Использование виртуальных тренажеров и имитационного моделирования снижает страх перед реальными задачами, а поддержка инициативности и саморазвития помогает создать культуру непрерывного обучения и сделать обучение удобным, качественным и интересным.

Для более эффективного проведения адаптационных мероприятий необходимо разработать программу адаптации, которая позволяет сократить время для достижения новым сотрудником установленных стандартов работы, снизить текучесть кадров, уменьшить чувство тревожности и неуверенности у нового сотрудника. [4]

Чрезмерное использование цифровых платформ в работе компании может привести к цифровой усталости сотрудников. Постоянное взаимодействие с экранами, обработка большого объема информации и высокая скорость работы могут вызвать эмоциональное истощение, снижение концентрации и продуктивности [5]. Для борьбы с цифровой усталостью рекомендуется соблюдать баланс между работой и отдыхом, регламентировать время использования цифровых устройств и внедрять практики цифрового детокса, такие как дни без гаджетов или ограничения на количество онлайн-встреч [6].

Когда сотрудники осознают, что их работа постоянно контролируется с помощью цифровых систем мониторинга, это может вызывать стресс, снижать мотивацию и увеличивать уровень недоверия к руководству. Чтобы избежать негативных последствий, важно разъяснять сотрудникам цели и принципы мониторинга, обеспечивать прозрачность использования данных и предлагать механизмы обратной связи.

С другой стороны, цифровизация может повысить мотивацию и вовлеченность персонала через геймификацию рабочих процессов, системы поощрений и персонализированные инструменты обучения. Внедрение игровых механик, таких как начисление баллов, уровни, рейтинги и награды, способствует повышению интереса к работе и удовлетворенности сотрудников [7]. Важно использовать цифровые технологии таким образом, чтобы они поддерживали, а не заменяли человеческое взаимодействие, создавая комфортную и продуктивную производственную среду. Виртуальные коммуникации не всегда способны заменить живое общение, что может приводить к снижению эмоциональной связи между сотрудниками и руководством. Для сохранения командного духа важно внедрять гибридные форматы работы, сочетая онлайн- и офлайн-коммуникации, организовывать командные мероприятия и поддерживать культуру открытого общения.

Адаптационный оптимизм помогает сотрудникам воспринимать цифровую трансформацию как возможность для роста и упрощения производственных процессов. Те, кто обладают высокой цифровой грамотностью, легче адаптируются к изменениям и быстрее осваивают новые технологии. Для формирования такого отношения важно мотивировать сотрудников через положительные примеры, предлагать программы развития и создавать атмосферу поддержки и доверия [8].

Заключение. Цифровизация управления персоналом является неотъемлемой частью современной трансформации бизнес-процессов, и её влияние на психологическое состояние сотрудников не может быть недооценено. С одной стороны, внедрение цифровых технологий способствует повышению эффективности, ускорению процессов и улучшению доступа к информации. С другой стороны, оно создаёт новые проблемы в виде информационной перегрузки, сопротивления изменениям, цифровой усталости и стресса. Эти факторы могут негативно повлиять на мотивацию, вовлеченность и продуктивность сотрудников. Создание сбалансированного рабочего пространства, где технологии способствуют развитию сотрудников, а не угрожают их благополучию, является залогом успешной цифровой трансформации. В целом, психологические состояния, возникающие в условиях цифровизации, могут быть успешно управляемы, если компания придаёт должное значение человеческому фактору и активно работает над поддержанием психоэмоционального климата на всех этапах внедрения новых технологий.

Список литературы

1. Левитов, Н. Д. *О психических состояниях человека* / проф. Н. Д. Левитов; Акад. пед. наук РСФСР. – Москва: Просвещение, 1964.
2. Как управлять изменениями в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://habr.com/ru/companies/otus/articles/739242/>. Дата доступа: 21.03.2025.
3. Цифровые сотрудники: как ИИ трансформирует корпоративные данные в конкурентное преимущество [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.computerra.ru/311253/tsifrovye-sotrudniki-kak-ii-transformiruet-korporativnye-dannye-v-konkurentnoe-preimushhestvo/>. Дата доступа: 25.03.2025.
4. Сопротивление сотрудников изменениям — как преодолеть и вовлечь команду [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ecopsy.ru/insights/soprotivlenie-sotrudnikov-izmeneniyam-kak-preodolet-i-vovlech-komandu/>. Дата доступа: 11.03.2025.
5. Казак, Т. В. *Психология управления производственным персоналом: пособие* / Т. В. Казак, В. В. Шаталова. – Минск: БГУИР, 2022. – 86 с.
6. Цифровая усталость как болезнь – проверьте себя на признаки болезни [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mobile-review.com/articles/2020/fatigue-syndrome.shtml>. Дата доступа: 11.03.2025.
7. Хроническая усталость: способы профилактики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rsv.ru/blog/hronicheskaya-ustalost-sposoby-profilaktiki/>. Дата доступа: 11.03.2025.
8. Люди, которые играют в игры: геймификация как инструмент вовлечения и мотивации персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://blog.icontextgroup.ru/articles/gejmifikatsiya-kak-instrument-vovlecheniya-i-motivacii-personala>. Дата доступа: 11.03.2025.

UDC 05.95/.96

PSYCHOLOGICAL STATE OF PERSONNEL DURING THE PERIOD OF TRANSITION TO NEW BUSINESS PROCESS MODELS

Yaskevich V.I.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Parafiyanovich T.A. – Cand. of Sci, associate professor, associate professor of the Department of IRT

Annotation. The article discusses the key psychological states arising from digitalization: information overload, resistance to change, digital fatigue, stress due to constant learning and a sense of loss of human contact. It analyses their causes, consequences and possible coping strategies, including optimization of information flows, digital literacy training, implementation of support mechanisms and development of digital corporate culture.

Keywords: digitalization of personnel management, psychological state, information overload, digital fatigue, HR-technologies