

Цифровая трансформация и психологическое благополучие: анализ проблем



Сюткина Е.Н.
Кандидат философских наук,
старший преподаватель кафедры
управления персоналом, АНО
ВО «Гуманитарный университет»,
Екатеринбург, Россия


e-mail: elena_sutkina@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена теоретическому анализу некоторых проблем цифровой трансформации, связанных с достижением цифрового лидерства и поддержанием психологического благополучия личности в условиях угрозы развития техностресса.

Ключевые слова

• цифровизация • цифровое лидерство • цифровая трансформация • психологическое благополучие •



В современной экономике, социальной сфере, медицине, образовании, в других отраслях, наконец, в быту все больше востребованы цифровые технологии, автоматизированные системы, роботизированные устройства и искусственный интеллект. Эксперты предрекают процветание цифровому бизнесу и дальнейшее развитие процесса цифровой трансформации общества [10]. Текущая пандемия COVID-19 этот процесс только ускорила. Очевидно, что компании, которые сегодня в своей деятельности недостаточное внимание уделяют цифровизации, в будущем рискуют своей конкурентоспособностью, теряя преимущества перед пионерами цифровых технологий.

Цифровая трансформация как процесс включает три основных этапа: переход на цифровые форматы, интеграция и оптимизация цифровых технологий и IT-возможностей для совершенствования всех организационных и технологических процессов.

Цифровая трансформация в целом направлена на достижение цифрового лидерства. Субъектами цифрового лидерства могут быть как целые организации, так и индивиды, обладающие определенными личностно-профессиональными качествами.

Организацию, выступающую субъектом цифрового лидерства, можно охарактеризовать как успешно осуществившую цифровую трансформацию. Однако учитывая тенденцию к непрерывному совершенствованию технологий и быстрому изменению внешней среды, можно сказать, что потребность в цифровой трансформации полностью ненасытаема и будет сохраняться в дальнейшем. В данном контексте можно сказать, организационный субъект цифрового лидерства характеризуется высоким адаптивным потенциалом в условиях совершенствования и тотального распространения цифровых технологий.


В качестве индивидуального субъекта цифрового лидерства мы можем рассматривать руководителя, успешно совмещающего управленческие компетенции с цифровыми компетенциями в своей деятельности. Финские ученые, в частности, специалисты из университета Тампере Р.-Л. Ларвовуори, Л. Борди, Я. Мякиниemi и К. Хейккила-Тамми, трактуют цифровое лидерство именно как способность руководителя создавать четкое видение процесса цифровизации и способность воплощать стратегии ее реализации [15].

Выделим некоторые характеристики, которые составляют успешность современного цифрового лидера:

1. Цифровые компетенции, предполагающие «способность использовать знания, умения, навыки в областях, связанных с различными IT-направлениями и IT-сервисами, личностные качества, ценности и установки для эффективного решения задач цифровой трансформации и цифровой экономики» [1, С. 50]. Современный руководитель должен хорошо понимать, как будут работать те или иные новые технологические решения, как они повлияют на совокупность различных процессов в деятельности организации. Формированию данной группы компетенций может послужить IT-образование, которое может позволить руководителю быть драйвером цифровых технологий и внедрять лучшие решения для бизнеса в условиях дефицита времени, когда скорость изменений внешней среды требует особенно быстрой реакции. Таким образом, современный руководитель должен быть профессионалом, экспертом в сфере цифровых технологий.

2. Управленческие компетенции, которые позволяют осуществлять эффективное управление организацией и помогают стимулировать цифровую трансформацию (например, сильные лидерские качества, способность к видению стратегических перспектив, формулированию актуальных целей и задач, разработке эффективных решений, планированию и организации процессов выполнения тех или иных работ, эффективной мотивации коллектива и так далее, в частности, с учетом специфики применяемых цифровых технологий и аналитики цифровых данных).

3. Психологическое благополучие как личностный ресурс, который повышает эффективность выполнения профессиональных задач. Зарубежные исследования указывают на связь воспринимаемых навыков цифрового лидерства с психологическим благополучием руководителей. Так, в совместной работе исследователей из Кёльнского и Саутгемптонского университетов С. Зейке, К. Брэдбери, Л. Линдерт и Х. Пфафф на материале онлайн-опросов руководителей высшего звена (N = 1760), отвечающих за принятие важнейших организационных решений (upper-level managers), выявили, что руководители с более низкими навыками цифрового лидерства имеют более низкий уровень психологического благополу-



чия [7]. Эти результаты показывают, что развитые навыки цифрового лидерства могут служить ресурсом для эффективной работы и положительно воздействовать на психологическое благополучие кадров.

В соответствии с определением ВОЗ психологическое благополучие можно рассматривать как состояние, позволяющее субъекту осознавать свои способности, эффективно справляться с текущими жизненными стрессами, осуществлять продуктивную деятельность и вносить, тем самым, свой вклад в жизнь общества [11].

Психологическое благополучие выступает как многоаспектный и мультифункциональный феномен. Оно включает субъективные, социальные и психологические характеристики, охватывает личностную самооценку, чувство благополучия и удовлетворенности жизнью. Например, проблема благополучия сотрудников включается исследователями из Сингапурского университета технологии и дизайна (Б. Тренерри, С. Чанг, Я. Ван, З. Шах Сухайла, Сан Сан Лим, Хань Ю Лу, Пэн Хо О) в число основных факторов цифровой трансформации наряду с такими факторами как принятие цифровых технологий; восприятие технологий и цифровой трансформации и отношение к ним; навыки и обучение; устойчивость и адаптируемость субъекта на рабочем месте [12].

По мнению ряда исследователей, психологическое благополучие проявляется в оптимизме и самоэффективности работника, что увеличивает настойчивость при решении профессиональных задач, повышает эффективность обучения, стимулирует производительность труда и высокую адаптируемость субъекта в процессе цифровой трансформации организации [12; 14]. В частности, исследование А. Эдманса свидетельствует о положительной взаимосвязи между благополучием сотрудников и совокупными показателями эффективности организации [8].


Важно учитывать позитивные стороны цифровой трансформации, связанные с повышением динамики и функциональности бизнес-процессов, что выражается, например, в их автоматизации сокращении издержек и рисков, активном внедрении аналитики данных для принятия более точных управленческих решений в стратегической перспективе и так далее. Также необходимо учитывать и негативное влияние цифровых технологий на человека, связанное с развитием техностресса, который нередко ставит под угрозу благополучие субъектов деловой среды, способствует развитию многообразных стрессовых ситуаций, отрицательно влияющих на производительность труда и удовлетворенность работой.

Техностресс можно определить как стресс, который люди испытывают в результате использования новых цифровых технологий, из-за неспособности справиться с этими технологиями, адаптироваться к их быстрому изменению. Причины техностресса обусловлены возникновением чрезмерной зависимости субъекта от технологий в процессе профессиональной деятельности, перегрузкой, беспокойством субъекта по поводу собственной цифровой компетентности в условиях постоянно изменяющихся и совершенствующихся технологий, конфликтом между работой и домом, то есть между частной жизнью и профессиональной деятельностью. Так, внедрение цифровых технологий привело к стиранию границ между работой и личной жизнью, вызвало постоянное ощущение срочности выполнения тех или иных функциональных обязанностей. Специалисты из Сингапурского университета технологии и дизайна выявили, что работники, испытывающие техностресс, отличаются более низкой производительностью труда, низким уровнем психологического благополучия и приверженности организации [12]. Нельзя не учитывать, что психологическому благополучию субъектов принятия управленческих решений также может угрожать воспринимаемая «перегрузка выбора», которая реализуется в необходимости принятия управленческих решений и характеризуется сложностью выбора, а также давлением со стороны цифровизации, выраженным, например, в стремлении не отставать от новейших технологий и подготовиться к грядущим переменам [9].

Вместе с тем существует противоположная точка зрения, согласно которой техностресс может также привести к положительным результатам в работе, повышению эффективности деятельности, стимулированию инноваций. Таким образом, при условии правильного проектирования цифровые технологии могут смягчать техностресс и оказывать благоприятное влияние на работников [13].

Серьезной причиной техностресса, угрожающего психологическому благополучию личности в деловой среде, может стать недостаточная включенность субъекта в процесс цифровой социализации.

Н.Е. Рубцова и С.Л. Леньков трактуют цифровую социализацию как «сложное, интегративное психологи-



ческое свойство личности» [3, С. 145], а ее субъекта представляют как участника различных цифровых социальных взаимодействий. Включенность в цифровую социализацию предполагает два полюса: деструктивный и конструктивный. Деструктивный полюс связан с переживанием стресса, а конструктивный предполагает ощущение благополучия.

Структура конструктивной вовлеченности, в свою очередь, может быть представлена как трехкомпонентная:

1. Компонент «мотивация и опыт» включает совокупность эмоциональных, когнитивных и интенциональных проявлений вовлеченности субъекта в процессы цифровой социализации. Мотивационные аспекты связаны с личностной направленностью на социальную активность, реализацией субъективных потребностей, интересов. Они дополняются субъективным опытом переживания личностью своего участия в актах цифрового социального взаимодействия [1].

2. Компонент «личностная позиция» обусловлен содержанием ценностей, смыслов, убеждений, установок личности.

3. Компонент «компетентность» объединяет разнообразные проявления компетентности, свидетельствующие о накопленных субъектом знаниях, умениях, навыках, профессиональном опыте.

Основанная на данных компонентах конструктивная вовлеченность в цифровую социализацию положительно влияет на переживание психологического благополучия. Результаты исследования Н.Е. Рубцовой и С.Л. Ленкова «выявили существенную взаимообусловленность вовлеченности в сферу цифровых социальных взаимодействий (и конструктивной, и деструктивной) с показателями и индикаторами психологического благополучия – прямыми (такими, как собственно психологическое благополучие или удовлетворенность жизнью) и обратными (такими, как воспринимаемый стресс)» [3, С. 148]. Таким образом, выяснилось, что психологическое благополучие положительно коррелирует с удовлетворенностью жизнью и отрицательно коррелирует со стрессом и деструктивной вовлеченностью в цифровую социализацию.

Проблема достижения цифрового лидерства сопряжена с необходимостью реагирования на все тренды цифровизации и своевременной корректировкой компетенций руководителя в соответствии с ними. Это требует для поддержания психологического благополучия личности в условиях угрозы развития техностресса дополнительных усилий, поскольку причины техностресса обусловлены информационной перегрузкой, возникновением чрезмерной зависимости современного человека от технологий в процессе профессиональной деятельности, его беспокойством по поводу собственной цифровой компетентности в условиях постоянно совершенствующихся технологий, размыванием границ между частной жизнью и профессиональной деятельностью. А поскольку причиной техностресса может стать воспринимаемая «перегрузка выбора» в деятельности руководителя, который вынужден принимать управленческие решения под влиянием цифровизации, высокие темпы которой в мире определяют стремление угнаться за технологией, достичь и сохранить за собой позицию цифрового лидера, это создает дополнительные угрозы для личности.

Здесь в качестве перспективных направлений, которые могут способствовать разрешению указанных выше проблем, можно выделить:

- повышение цифровой компетентности руководителей не только в сфере цифровых технологий и для повышения эффективности профессиональной деятельности, но и в интересах поддержания состояния психологического благополучия. На это указывает и исследование С. Зейке, К. Брэдбери, Л. Линдерт и Х. Пфафф, обосновывающее значимую связь цифрового лидерства с психологическим благополучием руководителя [7];

- применение способов преодоления многообразных стрессовых ситуаций, вызванных использованием новых технологий, способствующих нейтрализации негативных последствий техностресса и стимулированию конструктивной вовлеченности субъектов в цифровую социализацию;

- понимание и эффективное управление собственными ресурсами, формирование умения сосредоточиться на главном, планировать этапы деятельности, распределять свои усилия, чтобы максимизировать эффективность и результативность, избегать стрессовых ситуаций [4];

- соблюдение баланса между работой и личной жизнью [5].

Проведенный анализ указывает на актуальность проблемы и возможность ее продуктивного решения психологическими методами.

Список использованной литературы:

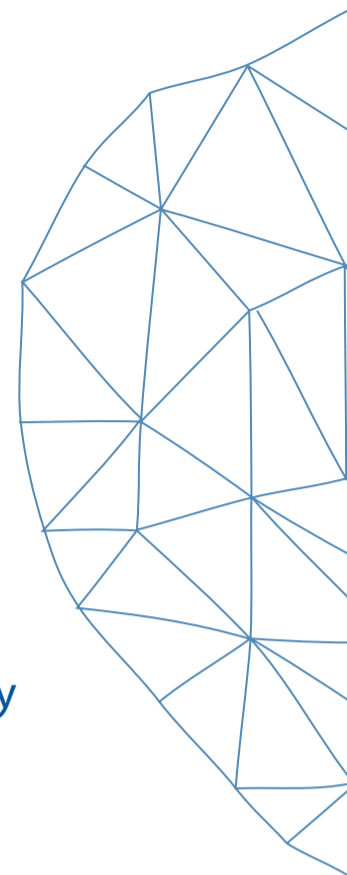
1. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Мотивационные детерминанты динамики личностных черт большой пятерки за время обучения в вузе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2017. № 186. С. 39-55.
2. Можяева Г.В., Александрова Л.Д., Пуляева В.Н. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров // Вестник Финансового университета. 2020. № 10(6). С. 49-55.
3. Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическое благополучие в проекции цифровой социализации // Психология человека в образовании. 2020. Т. 2. № 2. С. 143-149.
4. Снягин Ю.В., Снягина Н.Ю. Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятёрку» личностных качеств // Государственная служба. Т. 22. № 3. 2020. С. 31-47.
5. Снягина Н.Ю. Обучение государственных служащих работе в новой цифровой реальности. Сб. тр. по проблемам дополнительного профессионального образования. Выпуск 34: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2018. С.77-88.
6. Bakker A.B., Demerouti E. The job demands–resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. P. 309-328. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being / S. Zeike, K., Bradbury L., Lindert H. Pfaff // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Vol. 16(14). Article 2628. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
8. Edmans A. The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility // Academy of Management Perspectives. 2012. Vol. 26(4). P. 1-19. doi: <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0046>
9. Managers' well-being in the digital era: is it associated with perceived choice overload and pressure from digitalization? An exploratory study / S. Zeike, K.-E. Choi, L. Lindert, H. Pfaff // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Vol. 16(10). Article 1746. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101746>
10. Martins H. Digital Transformation and Digital Leadership // Healthcare Informatics Research. 2019. Vol. 25(4). P. 350–351. doi: <https://doi.org/10.4258/hir.2019.25.4.350>
11. Meeting of Regional Experts on Promotion of Mental Well-Being: Report of the Meeting (Jakarta, 11–13 June 2009). New Delhi: World Health Organization, 2009. 46 p.
12. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors / B. Trenerry, S. Chng, Y. Wang, Z. Shah Suhaila, Sun Sun Lim, Han Yu Lu, Peng Ho Oh // Frontiers in Psychology. 2021. Vol. 12. Article 620766. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
13. Tarafdar M., Cooper C.L., Stich J.-F. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research // Information Systems Journal. 2019. Vol. 29(1). P. 6-42. doi: <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
14. Tenney E. R., Logg J. M., Moore D. A. (Too) optimistic about optimism: the belief that optimism improves performance // Journal of personality and social psychology. 2015. Vol. 108(3). P. 377-399. doi: <https://doi.org/10.1037/pspa0000018>
15. The Role of Leadership and Employee Well-Being in Organizational Digitalization / R.-L. Larjovuori, L. Bordi, J.-P. Mäkinemi, K. Heikkilä-Tammi // What's ahead in service research? New perspectives for business and

Digital transformation and psychological well-being: problem analysis

Syutkina E.N.

Candidate of Philosophical Sciences, senior lecturer at Human Resources Management chair, Faculty of Social Psychology of Liberal Arts University – University for Humanities, Yekaterinburg

E-mail: elena_sutkina@mail.ru



Abstract

The article deals with the theoretical analysis of the digital transformations challenges. The digitalization is rapidly and significantly changing our world. The paper focuses on the problems associated with achieving digital leadership and maintaining psychological security of the individual under the threat of technological stress development.

Key words

• digitalization • digital leadership • digital transformation • psychological security •

References

1. Lenkov S.L., Rubtsova N.Ye. Motivational determinants of the dynamics of personality traits of the Big Five during their studies at the university. *Izvestiya of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen.* 2017. N 186. P. 39-55.
2. Mozhaeva G.V., Aleksandrova L.D., Pulyaeva V.N. Digital competences in the model of actual competences of management personnel // *Humanities. Financial University Bulletin.* 2020. N 10(6). P.49-55.
3. Rubtsova N.Ye., Lenkov S.L. Psychological well-being in the projection of digital socialization // *Human psychology in education.* 2020. Vol. 2. N 2. P. 143-149.
4. Sinyagin Y.V., Sinyagina N.Y. Biographical predictors of individual psychological characteristics included in the «Big Five» personality traits. *Public service.* T. 22. N 3. 2020. P. 31-47.

5. Sinyagina N.Y. Training civil servants to work in the new digital reality. Sat. tr. on the problems of additional professional education. Issue 34: Russian State University of Oil and Gas. I.M. Gubkina, 2018. P. 77-88.
6. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands–resources model: state of the art // *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22. P. 309-328. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being / S. Zeike, K., Bradbury L., Lindert H. Pfaff // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. Vol. 16(14). Article 2628. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
8. Edmans A. The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility // *Academy of Management Perspectives*. 2012. Vol. 26(4). P. 1-19. doi: <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0046>
9. Managers' well-being in the digital era: is it associated with perceived choice overload and pressure from digitalization? An exploratory study / S. Zeike, K.-E. Choi, L. Lindert, H. Pfaff // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. Vol. 16(10). Article 1746. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101746>
10. Martins H. Digital Transformation and Digital Leadership // *Healthcare Informatics Research*. 2019. Vol. 25(4). P. 350-351. doi: <https://doi.org/10.4258/hir.2019.25.4.350>
11. Meeting of Regional Experts on Promotion of Mental Well-Being: Report of the Meeting (Jakarta, 11–13 June 2009). New Delhi: World Health Organization, 2009. 46 p.
12. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors / B. Trenerry, S. Chng, Y. Wang, Z. Shah Suhaila, Sun Sun Lim, Han Yu Lu, Peng Ho Oh // *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12. Article 620766. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
13. Tarafdar M., Cooper C.L., Stich J.-F. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research // *Information Systems Journal*. 2019. Vol. 29(1). P. 6-42. doi: <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
14. Tenney E.R., Logg J.M., Moore D.A. (Too) optimistic about optimism: the belief that optimism improves performance // *Journal of personality and social psychology*. 2015. Vol. 108(3). P. 377-399. doi: <https://doi.org/10.1037/pspa0000018>
15. The Role of Leadership and Employee Well-Being in Organizational Digitalization / R.-L. Larjovuori, L. Bordi, J.-P. Mäkinemi, K. Heikkilä-Tammi // *What's ahead in service research? New perspectives for business and society // Proceedings of the 26th Annual RESER Conference (Naples, 8–10 September 2016) / eds. T. Russo-Spena, C. Mele. Naples: University of Naples Federico II, 2016. P. 1141-1154.*