

СЕКЦІЯ «АКТУАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПОЛІТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА»

УДК 159.9:330:004

Розвиток економічної та організаційної психології в умовах цифрової трансформації

Біліченко Олександр,

кандидат економічних наук, доцент,

Миколаївський національний аграрний університет

***Анотація:** у дослідженні розглянуто науковий розвиток економічної та організаційної психології. Окреслено сучасні зміни психології людських факторів. Особливу увагу приділено напрямкам подальшого розвитку економічної та організаційної психології з урахуванням цифрової трансформації.*

***Ключові слова:** сталий розвиток, особистість, цифровізація, організаційна та економічна психологія, психологія людських факторів, трансформація.*

Економічна та організаційна психологія відзначають свій розвиток ще на початку 20 століття. Серед найбільш впливових ранніх психологів можна виділити Джеймса Кеттелла, Гуго Мюнстерберга, Уолтера Ділла Скотта, Роберта Єркеса, Вальтера Бінгема, Гаррінгтона Емерсона. Психологічні проблеми управління організаціями розглядали у своїх працях представники американської класичної школи Фредерік Тейлор, Макс Вебер, Анрі Файоль, Генрі Гантт, Френк та Ліліан Гілбрет [1]. Дослідженням соціального впливу конформності та відносин на поведінку індивідів займалися Соломон Аш, Стенлі Мілгрем, Теодор Ньюком. Заслужують на увагу емпіричні дослідження представників американської соціально-психологічної школи (Елтона Мейо, Дугласа Макгрегора та Фредеріка Герцберга) та японської школи (Шома Моріта, Хаяо Каваї, Такео Дої). Концепції лідерства, стилів керівництва, ролі менеджерів у забезпеченні ефективного управління організації знайшли своє наукове обґрунтування у поведінковій теорії Курта Левіна, двомірній теорії університету Огайо, «управлінській решітці» Роберта Блейка і Джейн Моутон, ймовірнісній моделі ефективності керівництва Фреда Фідлера, теорії життєвого циклу Пола Херсі і Кена Бланшара, нормативній моделі Віктора Врума-Філіпа Йеттона-Артура Яго, методиці оцінки кар'єрних орієнтацій Едгара Шейна.

У контексті розвитку цифровізації пріоритетний компонент економічних агентів змінюється з матеріального на цифровий, що становить самостійний елемент подальшого становлення [2].

Розвиток економічної та організаційної психології в умовах цифрової трансформації спрямований на адаптацію людини до нових умов господарювання, зміну бізнес-моделей та управління персоналом за допомогою

інформаційно-комунікаційних технологій. Цей процес охоплює зміну процесу організації, методів мотивації, психологічного супроводу в умовах глобальних ризиків.

Так, наприклад, відповідних перетворень зазнає психологія людських факторів – галузь психології, яка вивчає взаємодію між людьми та іншими елементами системи (технікою, середовищем, організацією) для підвищення безпеки, ефективності та зручності. Наразі вона розвивається у напрямі адаптації робочого середовища, інструментів та завдань до можливостей і обмежень людської психіки, а не навпаки, підлаштовуючи людину під створені машини. Основні напрямки діяльності цієї галузі в умовах цифрової трансформації досліджує наукова дисципліна ергономіка, яка включає в себе:

- 1) розробку техніки, робочих місць, систем, інтерфейсів (UI/UX) та інструментів із урахуванням фізичних, когнітивних та психологічних можливостей конкретної людини;

- 2) аналіз причин професійних помилок, із метою запобігання аваріям, нещасним випадкам, викликаних «людським фактором»;

- 3) дослідження впливу когнітивних процесів (уваги, пам'яті, мислення), емоційних станів (втоми, стресу) та вольових якостей (самовладання, рішучості) на професійну діяльність;

- 4) оптимізацію умов праці завдяки створенню комфортного середовища, що мінімізує втому та підвищує працездатність;

- 5) урахування темпераменту, характеру та мотивації для ефективнішого управління персоналом і навчання.

Активний розвиток технологій ознаменував собою початок четвертої промислової революції, яка виводить на якісно новий рівень фізичну, цифрову та біологічну сфери. Сучасна економічна та організаційна психологія досліджує психологічні особливості різних суб'єктів господарювання (особистості, організації, держави) у контексті використання цифрових технологій (діджиталізації). Діджиталізація передбачає собою впровадження сучасних цифрових технологій (Інтернет, Big Data, машинне навчання, ШІ, аналітика та робототехніка) у різні сфери людського життя, бізнесу, державного управління.

Останніми роками в Україні активно відбувається перехід від паперового документообігу та особистих візитів громадян до цифрових сервісів. Як приклад, можна навести портал державних послуг «Дія», застосунок «Моя податкова», Всеукраїнську програму ментального здоров'я «Ти як?» та багато інших. Використання програмних продуктів і цифрових алгоритмів допомагає зменшити витрати, забезпечити надання послуг під час повітряних тривог, уникнути втрати часу на очікування в чергах, підвищити продуктивність праці, тобто сприяє інтерналізації позитивних зовнішніх ефектів і зростанню суспільної корисності. За рахунок зберігання великого масиву даних у хмарних сервісах можна уникнути фізичного псування інформації або отримати постійний доступ до неї через мобільні застосунки.

Окремої уваги заслуговує використання штучного інтелекту у різних сферах суспільного життя. Ця комп'ютерна система відкриває широкі можливості та розглядається наразі як галузь, що розвивається найбільш

інтенсивно. Водночас, упровадження цифрових технологій вимагає постійного оновлення відповідного матеріально-технічного забезпечення, зміни методів управління персоналом, який працює віддалено у цифровому просторі, належного рівня цифрової компетентності людей. Досягненню успіху працівників в умовах постійного зростання вимог, збільшенню адаптивності до мінливості умов сприяє використання акмеологічних стратегій – цілісного підходу до саморозвитку та професійного зростання, спрямованого на досягнення найвищого рівня майстерності (акме) у певній сфері.

З огляду на розвиток економічної і організаційної психології крім позитивних аспектів, таких як: зручність у користуванні, висока якість, суспільна корисність, цифровізація містить ряд негативних моментів. В практичному аспекті це і невдоволення бідних та літніх людей (відсутність смартфонів для доступу до цифрових послуг), релігійні забобони (технофобія), бюрократичні звички, конфлікти між новаторами та консерваторами (протидія запровадженню зовнішнього незалежного оцінювання знань), структурне безробіття в економіці і, найголовніше, – безпека цифрових даних [3].

З метою мінімізації втрат від цифрової трансформації потрібно постійно приділяти увагу психологічному супроводу цифрових змін, перегляду традиційних підходів до мотивації, розробці конкретних заходів подолання супротиву новаціям, урахуванню особливостей поведінки особистості в умовах військового стану та криз, часовому лагу від запровадження змін до досягнутого позитивного ефекту від упровадження, персоналізації продукції та послуг, забезпеченню стабільності економічних і організаційних систем в умовах невизначеності [4].

Узагальнюючи результати дослідження відмітимо, що економічна та організаційна психологія завдячуючи діяльності багатьох історичних постатей збагачені значним науковим матеріалом. На основі їх емпіричних доробок окремі дисципліни комплексно вивчають взаємодію людини з технікою, робочим місцем і середовищем для підвищення ефективності, безпеки та комфорту особистості. На сучасному етапі розвиток економічної і організаційної психології характеризується активною інтеграцією в національні процеси, фокусом на поведінковій економіці, вирішенню завдань в умовах невизначеності (криз, війни) і цифровізацією. Цифрова трансформація привносить у суспільне життя беззаперечні переваги, проте і не позбавлена ряду недоліків на усунення яких мають бути направлені, у подальшому, спільні зусилля.

Список використаних джерел:

1. What Is Industrial and Organizational Psychology? by Rose M. Spielman, William J. Jenkins, Marilyn D. Lovett, et al. is licensed [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Original source: <https://openstax.org/details/books/psychology-2e>.
2. Economic Security of the Enterprise Within the Conditions of Digital Transformation. Samoilenko, Y., Britchenko, I., Levchenko, I., ... Bilichenko, O., Bodnar, O. Economic Affairs New Delhi, 2022, 67(4), pp. 619–629.
3. Полозова Т. В., Митцева О. С., Іванов І. О. Організаційно-економічні та психологічні аспекти управління персоналом як фактор розвитку організації в

умовах кризи. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. Том 9. № 2. С. 55 – 59.

4. Стамат В. М. Психологічні чинники прийняття управлінських рішень. *Світ наукових досліджень. Випуск 36*: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції (м. Тернопіль, Україна, м.Ополе, Польща, 17-18 грудня 2024 року). / за ред. : О.Патряк, та ін. ГО «Наукова спільнота», WSZIA w Opolu. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б. 2024. С. 119-121. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/19802>

Abstract: The study examines the scientific development of economic and organizational psychology. Modern changes in human factors psychology are outlined. Particular attention is paid to the directions of further development of economic and organizational psychology taking into account digital transformation.

Keywords: sustainable development, personality, digitalization, organizational and economic psychology, human factors psychology, transformation.