

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ: ЯК ТЕХНОЛОГІЇ ЗМІНЮЮТЬ МИСЛЕННЯ КЕРІВНИКА І ПРАЦІВНИКІВ

**СТЕПАНОВА Олександра, здобувачка вищої освіти
спеціальність 073 Менеджмент**

Миколаївський національний аграрний університет

Анотація: У роботі досліджено психологічні трансформації в менеджменті під час упровадження цифровізації організацій. Проаналізовано когнітивні процеси, адаптацію до нових технологій, трансформацію людських моделей, процеси прийняття рішень, мотивацію персоналу та вплив на організаційну культуру. Окреслено стратегії цифрової трансформації для психологічного благополуччя та швидкої адаптації до технологічних реалій.

Ключові слова: цифровізація, психологія менеджменту, когнітивні процеси, управління мисленням, цифрова адаптація, організаційна підготовка, технологічна трансформація, мотивація персоналу.

Випадкове бізнес-середовище характеризується інтенсивним упровадженням цифрових технологій, що кардинально змінює не лише технічні аспекти управління, а й психологічні процеси мислення науковців і практиків. Цифровізація перетворила традиційні моделі менеджменту, створивши нову парадигму управління, де людський фактор поєднується з технологічними рішеннями у складних і динамічних комбінаціях. Актуальність підтверджується необхідністю вивчення психологічних механізмів адаптації персоналу до умов, що ставлять завдання формування стратегічно ефективних підходів управління в умовах технологічних трансформацій організацій.

Одним із найбільш значущих психологічних ефектів цифровізації є трансформація когнітивних процесів реальних людей. Швидкий доступ до великих масивів структурованих даних через аналітичні платформи, системи штучного інтелекту та інструменти бізнес-аналітики формують перехід до нового типу управлінського мислення. Керівники отримують можливість швидкого аналізу числових показників, прогнозування тенденцій на основі алгоритмічних моделей і ухвалення рішень у режимі реального часу. Цей процес сприяє формуванню гібридного інтелекту, коли традиційна інтуїція доповнюється машинною логікою, створюються нові нейронні зв'язки та мозок адаптується до швидкої обробки цифрової інформації.

Психологічна адаптація в умовах цифровізації повинна проводитися з урахуванням різних категорій фахівців. Молодші спеціалісти демонструють природну схильність до швидкого освоєння нових технологій, проте саме вони часто стикаються з психологічними бар'єрами, пов'язаними з упевненістю у власній професійній компетентності. Керівники мають проявляти особистісні якості при впровадженні цифрових інновацій, розробляючи персоналізовані стратегії навчання та підтримки для кожної групи працівників.

Цифровізація постійно змінює комунікативні моделі організаціях. Системи обміну повідомленнями, відеоконференції, корпоративні соціальні мережі та спільні платформи створюють нові форми взаємодії між бізнес-партнерами. З одного боку, ці інструменти пришвидшують обмін інформацією, підвищують прозорість процесів і забезпечують ефективну координацію розподілених команд. З іншого боку, інтенсивне використання цифрових каналів може зменшувати кількість міжособистісних контактів, послаблювати емоційний зв'язок і спрощувати соціальні процеси, що відбуваються в колективі.

Трансформаційні процеси ухвалення рішень у контексті підвищення рівня цифровізації можуть мати глибокі психологічні наслідки. Традиційні ієрархічні моделі поступово змінюються на більш гнучкі структури, що дозволяють використовувати великі дані й алгоритмічні рекомендації. Керівники розвивають нові психологічні компетенції, включно з толерантністю до невизначеності, готовністю швидко долати труднощі та постійно навчатися. Водночас виникають виклики, пов'язані з необхідністю обробки великих обсягів інформації та ухвалення оперативних рішень.

Мотиваційні механізми працівників також відіграють важливу роль у процесі впровадження цифрових технологій. Гейміфікація робочих процесів, системи онлайн-візуалізації, персоналізовані програми розвитку кар'єри й цифрові платформи створюють нові стимули для роботи. Працівники отримують більше можливостей для самореалізації через участь у цифрових проєктах, освоєння нових технологічних навичок та взаємодію з інноваційними рішеннями. Водночас цифровізація породжує нові виклики для мотивації, серед яких-

автоматизація процесів та потреба у постійному підвищенні професійного рівня компетенцій.

Особливе значення має феномен цифрового виснаження, який негативно впливає на психологічне благополуччя персоналу. Постійна онлайн-присутність, інформаційне перевантаження та необхідність одночасного використання численних цифрових інструментів призводять до когнітивного перевантаження та зниження продуктивності. Керівники мають дотримуватися принципу балансу між використанням цифрових технологій і збереженням психологічного здоров'я команди.

Цифрові технології створюють нові можливості для моніторингу та оцінки ефективності фахівців. Системи відстеження активності, аналізу продуктивності через цифрові платформи та автоматизації процесів оцінювання результатів можуть підвищувати ефективність організації. Водночас потрібні підходи, що порожнюють психологічні ризики, включаючи відчуття постійного контролю та зниження автономії працівників. Успішні компанії розробляють збалансовані системи, що поєднують технологічний контроль із підтримкою та довірою в колективі.

Організаційна культура також трансформується під впливом цифровізації, формуючи нові цінності та норми поведінки. Культурні ініціативи, спрямовані на підтримку навчання та розвитку, стають критично важливими для прискорення цифрової трансформації. Працівники мають розвивати психологічну стійкість, критичність мислення та готовність до безперервного розвитку. Керівники виконують роль каталізаторів цього процесу, демонструючи гнучкість і підтримуючи інноваційність у командах.

Перспективи подальшого розвитку психології менеджменту пов'язані з інтеграцією штучного інтелекту у процес управління людськими ресурсами. Прогностичні алгоритми та системи машинного навчання допомагають точніше розуміти потреби й мотивацію працівників, персоналізувати підходи до управління та прогнозувати організаційні ризики. Водночас ці можливості потребують розробки нових етичних стандартів, забезпечення конфіденційності

персональних даних і балансу між технологічною ефективністю та людським виміром управління.

Цифровізація кардинально трансформує психологічний ландшафт сучасного менеджменту, створюючи як безпрецедентні можливості для підвищення ефективності управління, так і серйозні виклики для захисту людського фактора в організаціях. Успішна адаптація до нових умов вимагає комплексного підходу, що поєднує технологічні інновації з урахуванням психологічних особливостей персоналу, розвитком цифрової культури та формуванням нових компетенцій працівників у сфері технологічного розвитку й лідерства.

Література:

1. Бриньолфссон Е. і Макафі А. (2017). Інша машинна епоха: робота, прогрес і процвітання в добу геніальних технологій.

URL: <https://www.amazon.com/Second-Machine-Age-Prosperity-Technologies/dp/0393350649>

2. Звіт про майбутнє робочих місць 2020.

URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>

3. Newport, C. (2016). Глибока робота: Правила для зосередження успіху в світі, сповненому відволікань. URL: <https://www.amazon.com/Deep-Work-Focused-Success-Distracted/dp/1455586692>

4. Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). Як технології змінюють роботу та організації. URL: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

Abstract: *The paper explores psychological transformations in management during the implementation of digitalization of organizations. It analyzes cognitive processes, adaptation to new technologies, transformation of human models, decision-making processes, staff motivation, and impact on organizational culture. It outlines digital transformation strategies for psychological well-being and rapid adaptation to technological realities.*

Keywords: *digitalization, management psychology, cognitive processes, thought management, digital adaptation, organizational training, technological transformation, personnel motivation.*

*Науковий керівник – СУРІНА Ганна,
к.філос.н., ст. викладач
кафедри українознавства і суспільних наук
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв*