

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

Э. В. Патраков

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ГРУПП
(экопсихологический подход)

Под редакцией
члена-корреспондента РАО В. И. Панова

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2023

УДК 159.9:004.9
ББК 88.4:32.973.202
П20

Рецензенты:

К. М. Гайдар, доктор психологических наук, заведующий кафедрой общей и социальной психологии Воронежского государственного университета;
Н. Н. Королева, доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании Института психологии Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена;
Т. А. Нестик, доктор психологических наук, профессор РАН, заведующий лабораторией социальной и экономической психологии Института психологии РАН

Патраков, Э. В.

П20

Цифровая трансформация деятельности трудовых групп (экопсихологический подход) / Э. В. Патраков ; под ред. чл.-корр. РАО В. И. Панова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2023. — 202 с. : ил. — Библиогр.: с. 128–201. — 300 экз. — ISBN 978-5-7996-3652-4. — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7996-3652-4

DOI 10.15826/B978-5-7996-3652-4

Монография посвящена анализу психологических аспектов трансформации деятельности трудовых групп под влиянием цифровой информационной среды. В качестве ключевого фактора рассматривается не только цифровая информационная среда, но и область объединения цифровой и доцифровой среды в конкретной профессиональной деятельности трудовой группы. Показано, что цифровизация трудовой деятельности, обеспечивая экономические показатели, влечет за собой ряд проблем психологического характера. Для концептуализации происходящих изменений и их анализа использована экопсихологическая типология субъект-средовых взаимодействий (В. И. Панов). Излагаются результаты эмпирических исследований на примере трудовых групп специалистов социэкономических и техноэкономических профессий.

Для психологов, педагогов, разработчиков цифровых средств, специалистов в области когнитивной эргономики, интересующихся психолого-педагогическими аспектами цифровизации профессиональной деятельности.

УДК 159.9:004.9

ББК 88.4:32.973.202

Монография подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-29-14067мк «Коммуникативные взаимодействия и субъектность учащихся в условиях цифровизации образования: от экопсихологии к психодидактике»

Параграф 2.2 подготовлен с использованием гранта Благотворительного фонда Владимира Потанина

ISBN 978-5-7996-3652-4

© Патраков Э. В., 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----|
| Благодарности..... | 4 |
| Введение..... | 5 |
| Глава 1. Цифровизация как детерминанта трансформации информационной среды..... | 13 |
| 1.1. Этапы развития информационного общества с позиции экопсихологического подхода..... | 14 |
| 1.2. Уточнение и конструирование основных понятий информационной среды на настоящем этапе ее цифровизации..... | 27 |
| 1.3. О применении термина «интерференция» для описания области объединения ЦИС и ДИС в деятельности субъекта труда..... | 41 |
| Глава 2. Актуальные вопросы изменения трудовой деятельности в условиях объединения доцифровой и цифровой информационных сред..... | 52 |
| 2.1. ЦИС как фактор и условие трансформации трудовой деятельности..... | 52 |
| 2.2. Изменение трудовой деятельности под влиянием цифровизации..... | 63 |
| 2.3. Сближение игры и труда под влиянием ЦИС..... | 82 |
| Глава 3. Эмпирические исследования трансформации деятельности группы в условиях цифровизации трудовой деятельности..... | 98 |
| 3.1. Условия исследования трудовых групп..... | 98 |
| 3.2. Методики исследования трудовых групп..... | 103 |
| Выводы по результатам исследования..... | 122 |
| Заключение..... | 125 |
| Библиографические ссылки..... | 128 |
| Приложения..... | 159 |

БЛАГОДАРНОСТИ

Выражаю благодарность моим маме, семье за заботу и поддержку при написании работы. За взыскательную и доброжелательную критику, замечания и рекомендации, которые стимулировали к поиску новых решений и идей при написании этой монографии, —

Виктору Ивановичу Панову, члену-корреспонденту РАО, заведующему лабораторией экопсихологии развития и психодидактики Психологического института РАО, руководителю гранта Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-29-14067 мк «Коммуникативные взаимодействия и субъектность учащихся в условиях цифровизации образования: от экопсихологии к психодидактике»;

Татьяне Аникеевне Антопольской, доктору педагогических наук, профессору кафедры психологии Курского государственного университета;

Карине Марленовне Гайдар, доктору психологических наук, заведующему кафедрой общей и социальной психологии Воронежского государственного университета;

Наталии Николаевне Королевой, доктору психологических наук, заведующему кафедрой психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании Института психологии Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена;

Анастасии Владимировне Микляевой, доктору психологических наук, заместителю по научной работе директора Института психологии Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена;

Тимофею Александровичу Нестуку, доктору психологических наук, профессору РАН, заведующему лабораторией социальной и экономической психологии Института психологии РАН.

ВВЕДЕНИЕ

Современный стремительно развивающийся мир генерирует не просто новые, а динамично изменяющиеся условия социального и профессионального функционирования личности и разных сообществ. Рост информатизации общества ведет к появлению новых технологий коммуникации и взаимодействий, трансформации форм и содержания профессиональной деятельности, в том числе совместной, к ускорению изменений в различных видах профессиональной деятельности [Барабанщикова; Водопьянова, 2015, 2021; Гайдар, 2021; Грачев, 2009; Занковский, Грачев и др., 2015, 2021; Емельянова; Журавлев, Занковский; Карпов; Лепский; Нестик, 2015; Панов, 2015, 2017; Сергеев, 2012, 2022; Спасенников, 2021; Обознов с соавт.; Толочек; Шадриков, 2004; Шингаев].

Характеристика деятельности рабочих, трудовых групп, классификация их уровней, групповая динамика в самых различных ее аспектах отражены в целом ряде исследований [Агеев; Авдеев; Андреева; Гришина; Сарычев с соавт.; Гайдар, 2021], а также в работах, посвященных развитию социальной психологии труда [Журавлев, Нестик, 2016], психологии ответственности групп [Платонов, 1990], социального капитала организации [Почебут с соавт.] и др. Как мы уже отмечали ранее [Патраков, Панов, 2020], цифровизация трансформировала структуру, содержание труда, систему экономических отношений [Патраков, 2021], а в некоторых случаях сблизила игру и труд, что проявляется, с одной стороны, в активном внедрении игровых форм труда (например, соревнования на скорость, успешность выполнения задач) и, с другой

стороны, в превращении игры (даже игровой деятельности подростков) в источник дохода [Патраков, 2021].

Учитывая множественность факторов, влияющих на эффективность деятельности рабочей группы, исследователи [Проув, 1996; Герчиков и др.] обычно ограничивают число критериев, по которым она оценивается. К их числу относятся продуктивность, удовлетворенность трудом, сплоченность, принадлежность к профессиональной и (или) трудовой группе и др.

Обозначим терминологическую базу, на которой основано данное исследование.

В различных отраслях психологии за истекшие несколько десятилетий сформировались несколько предельно близких понятий: «трудовая группа» [Третьякова, 2020], «рабочая группа» [Антони, Бунгард; Соснин], «команда» [Авдеев; Базаров и др., 1998; Галкин, 2001; Герчиков; Деркач с соавт.], «коллектив» [Гришина; Донцов, 1984, 1988а, 1988b; Парыгин; Синягин; Уманский], «трудовой коллектив» [Ломов, 1972а, 1972b], «производственная группа» [Русалинова]. В истории психологии имели место и другие определения [Шпет]. Поэтому сразу представим наше понимание этих понятий, основанное на логике экопсихологического подхода.

Общей для всех перечисленных понятий является совместная профессиональная или трудовая деятельность. Различия фокусируются в категориях уровня развития (разрозненная группа — команда), стабильности функционирования (коллектив — команда), содержания, специфики деятельности (труд — профессиональная деятельность). Обобщающим для всех этих понятий мы считаем понятие «субъект труда». Категория труда является наиболее общей по отношению к профессиональной деятельности, она в большей степени наполнена психологическим содержанием по сравнению с рабочей группой, которую мы относим скорее к организационно-экономическим категориям.

Исходя из этого мы выбрали наиболее общее и характерное для психологии труда понятие «трудовая группа». Высшими уровнями развития трудовой группы мы считаем команду (как краткосрочный проект, сфокусированный на достижении цели, результата) и кол-

лектив как высокоразвитую группу, объединенную длительной, достаточно стабильной совместной трудовой или профессиональной деятельностью, нацеленной преимущественно на процесс.

Под *цифровой трансформацией деятельности трудовой группы* мы понимаем процесс изменения целей, смыслов и содержания деятельности группы, а также взаимодействия ее участников под влиянием совокупности внутренних и внешних для нее факторов, условий, средств цифровой информационной среды.

Обозначим следующие тенденции, имеющие принципиальное значение для цифровой трансформации деятельности трудовых групп.

Во-первых, интенсивное внедрение компьютерно опосредованной коммуникации (*computer-mediated communication*, СМС). Уже более трех десятилетий это важная часть жизнедеятельности, профессиональной деятельности, труда в целом, несколько тысяч научных работ по всему миру раскрывают различные аспекты этого вида коммуникации, но все же ее роль в трансформации различных субъектов совместной трудовой деятельности остается дискуссионной. Есть ряд исследований, доказывающих существенное улучшение экономических показателей деятельности в условиях таких коммуникаций, упрощение взаимопонимания за счет формализации, алгоритмизации коммуникативных актов [Восканян]. Наряду с этим показано, что личностная сторона взаимодействия в группе [Нестик, 2015; Нестик, Журавлев, 2016; Солдатова, Войскунский; Патраков с соавт., 2022; Панов, Патраков, 2023], включая следующие за этим риски профессионального выгорания у представителей профессий, которые традиционно относятся к социоэкономическим [Панов, Патраков, 2022; Углова с соавт.], ослабевает или размывается. Аналогичные исследования касаются и проблемы профессионального выгорания представителей IT-специальностей [Водопьянова с соавт., 2020], менеджеров [Королева с соавт.]. Соответственно, мы вправе поставить вопрос о том, как именно цифровая среда влияет не только на трансформацию деятельности трудовых групп, но и на взаимодействия внутри таких групп.

Во-вторых, на основании многих, преимущественно экономических исследований положительных аспектов цифровизации в об-

ласти бизнеса, образования, экономики, различных видов трудовой деятельности [Земцов с соавт.; Коновалова; Сенокосова; Сологубова; Шерешева, Прилепская; Get Ready for a Future of Virtualized Devices; Graham et al.; UNCTAD Information Economy Report] можно отметить, что степень интенсивности цифровизации и успешности внедрения информационных технологий в сферу экономики выступает как фактор повышения конкурентоспособности страны и предопределяет благоприятные перспективы развития бизнеса. Но такой процесс неоднозначно влияет на субъекта трудовой деятельности в целом, на систему его взаимодействий, на ценностное отношение к труду [Водопьянова с соавт., 2022; Суннатова, 2020а; Патраков, 2021]. Это относится как к индивидуальному субъекту, так и к групповому. Цифровизация существенно трансформировала экономическую деятельность на глобальном уровне, на региональном (страны, сообщества) и на прикладном уровне отдельных субъектов [Дейнека с соавт., 2020а; Могилевская; Лобанова, 2017, 2018]. Поэтому актуальным становится вопрос о том, каким может быть развитие трудовых групп в условиях не просто гетерохронности, а разного отношения к цифровизации.

В-третьих, имеет место расслоение различных групп специалистов, работников по уровню готовности к деятельности в условиях цифровых сред. Такое расслоение определяется возрастом, стажем профессиональной деятельности в цифровой среде, ценностным отношением к результатам деятельности и рядом других показателей. Расслоение проявляется и в разных представлениях об одних и тех же объективных рисках, о разных моделях снижения данных рисков, не говоря уже о разной степени готовности к взаимодействиям в трудовой деятельности. Ряд исследователей [Сергеев, Войсунский, 2016; Смазнова, Шилова] отмечают, что более молодые пользователи совершенно иначе чувствуют себя в цифровом пространстве и уверенно утверждают себя в нем, что свидетельствует о формировании качественно новой культуры и о качественно новом уровне осознания себя как субъекта труда в цифровой среде. Наряду с этим представители более старших поколений имеют другое отношение к цифровизации и ее рискам [Иванова, Ковалевич;

Панов, Патраков 2020; Суннатова, 2020с]. Так каким же может быть развитие трудовых групп в условиях не просто гетерохронности, а разного отношения к цифровизации?

Вышеизложенное потребовало произвести методологические поиски концепции, которая обладала бы объяснительным потенциалом трансформации психологических характеристик субъекта труда в условиях цифровизации общества (трудовую группу, как уже отметили во введении, мы рассматриваем как один из видов субъекта труда). Такой методологической основой для нас выступил эконсихологический подход к развитию психики [Панов, 2014]. Выбор этого подхода обусловлен тем, что он позволяет исследовать типы взаимодействия между субъектами как динамическую взаимосвязанную систему, причем независимо от деятельностного содержания этих взаимодействий. В качестве примеров эффективности такой модели можно привести, например, исследования, касающиеся методики обучения курсантов [Селезнева, Кузнецова, 2020], а также становления субъекта инновационной педагогической деятельности [Плаксина с соавт., 2020].

Кроме того, в ходе психологического анализа субъект-средовых взаимодействий в системе отношений «индивид — цифровая среда» [Панов 2016; Панов, Патраков 2020а, 2020б] показано, что цифровая среда может выполнять субъектные функции. При определенных условиях (имеется в виду субъект-порождающий тип взаимодействий) это может привести к превращению системы «индивид — цифровая среда» в совокупного субъекта, точнее — в метасубъекта, порождение новых субъектных, психологических и квазипсихологических качеств как индивида, так и цифровой среды. Речь идет о том, что при субъект-порождающем типе взаимодействия субъект не только делегирует среде какие-либо функции — его развитие происходит *совместно* с цифровой средой (фактически речь идет о *созависимости* развития субъекта профессиональной деятельности и цифровой среды).

Таким образом, указанные выше направления исследований подтверждают, что субъект не только получает что-либо от среды, но и отдает ей свои определенные ресурсы, что сопровождается

рисками прежде всего для самого субъекта. В данном случае субъект (независимо от того, вынужденно или добровольно) переходит в область неопределенности, он должен менять что-то в трудовой деятельности, при необходимости — формировать новые навыки, компетенции, профессионально важные качества. Мы можем привести примеры, когда весьма успешные педагоги, лекторы испытывали существенные затруднения при «перенесении» своего профессионального успеха из доцифровой среды в цифровую [Панов, Патраков, Батурина и др.].

Таким образом, на пересечении цифровизации разных видов трудовой деятельности и исследований развития субъекта труда (в том числе группового) постепенно высвечивается и проблематизируется тематически новая область исследований — объединенная (доцифровая и цифровая) область трудовой деятельности, включающая также и ее субъекта. При этом *проблема* развития субъекта труда в условиях такой среды становится ключевой. Она заключается в том, что новая среда трудовой деятельности обладает новыми, другими по отношению к доцифровой среде характеристиками, что не концептуализировано в когнитивной эргономике, инженерной психологии и психологии труда. Решение данной проблемы может стать основой для формирования нового научного направления «цифровизация деятельности субъекта труда». Данная монография посвящена групповому субъекту — трудовой группе.

Основная теоретическая гипотеза исследования заключается в предположении, что экопсихологическая типология субъект-средовых взаимодействий обладает объяснительным потенциалом для выявления закономерностей цифровой трансформации деятельности трудовых групп.

Теоретико-методологическую основу монографии составили исследования субъекта труда и профессиональной деятельности (В. В. Барабанщикова, Н. Е. Водопьянова, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, Е. А. Климов, Л. М. Митина, J. H. Holland, D. E. Super), экопсихологическая концепция субъект-средовых взаимодействий (В. И. Панов), социологические, психологические и педагогические положения в области социализации и адаптации личности и группы (Э. Берн,

Ю. Н. Емельянов, И. С. Кон, А. Маслоу, Б. Д. Парыгин, Л. А. Петровская, К. Роджерс, Е. В. Сидоренко, М. Форверг и др.), теория малых групп (Р. С. Немов, Н. С. Фатхуллин, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, А. В. Петровский, А. Л. Журавлев), разработки принципов командообразования (М. Белбин, Л. Л. Богданов, О. С. Виханский, М. Вудкок, Е. М. Дубовская, Д. Р. Катценбах, Д. К. Смит, А. П. Егоршин, Н. В. Гришина, Р. С. Немов, Д. Френсис), теория социальных представлений (С. Московичи, J.-С. Abric, И. Б. Бовина, Т. П. Емельянова), положения системного подхода в психологии (Б. Г. Ананьев, В. Д. Знаков, Б. Ф. Ломов), субъектного подхода (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. В. Брушлинский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.), психологии цифровизации (А. Е. Войскунский, Г. В. Солдатова), психолого-экономического подхода (О. С. Дейнека, Т. В. Дробышева, А. Л. Журавлев, А. Д. Карнышев, Т. А. Нестик, В. П. Позняков, В. А. Хащенко, А. D. Kahneman, А. Tversky и др.), психологии и социологии риска (У. Бек, Аптер и Смит, Т. А. Нестик, Т. В. Корнилова), динамическая концепция совместной деятельности и коллективного субъекта (А. Л. Журавлев, А. И. Донцов, В. П. Позняков).

Методологические исследования субъекта как группы представлены в исследованиях [Бехтерев; Гайдар, 2021 2015, 2022; Ломов, 1972a, 1972b; Рубинштейн; Шпет, 1996].

В *исследовании трудовых групп*, которое проводилось в период с 2009 по 2022 г., на разных этапах приняли участие в общей сложности свыше 1800 чел. (в данной монографии представлена выборка из 836 чел., 39 групп), дифференцированных по полу, возрасту (от 24 до 76 лет), территории проживания (мегаполис, районный центр, поселок), по уровню экономического развития, по типам трудовой и профессиональной деятельности (профессии социоэкономического и техноэкономического типов). Исследование включало два основных этапа, названных нами «доцифровой» и «цифровой». В данной монографии представлена сокращенная часть выборки на уровне преимущественно высокоорганизованных трудовых групп — как наиболее яркий пример действия области объединения доцифровых и цифровых информационных сред на примере группового субъекта труда.

Результаты исследований могут применяться в следующих сферах деятельности:

— на предприятиях высокотехнологичного производства для оценки эффективности социальной политики, управления изменениями, снижения издержек на управление человеческими ресурсами без снижения качества коммуникативных взаимодействий в процессе трудовых отношений и результатов деятельности;

— при подготовке инновационных стартапов и их психолого-экономического сопровождения с целью повышения результативности;

— при подготовке основных образовательных программ и программ дополнительного образования в области цифровизации различных видов деятельности;

— в процессе консалтинговой и тренинговой деятельности с различными субъектами профессиональной деятельности в условиях цифровизации.

Представленные в монографии материалы могут применяться при разработке учебных программ по когнитивной эргономике, психологии профессиональной деятельности, социальной и экономической психологии, психологии инноваций и цифровизации.

Глава 1

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ТРАНСФОРМАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ

В первой главе раскрыты основные понятия трансформации информационной среды на настоящем этапе ее цифровизации, предложены авторские определения, образованные на основе экпсихологического подхода к субъект-средовым взаимодействиям [Панов, 2012–2014], а также дополнены уже принятые в психологии (мы отличаем информационную среду от цифровой, их отличия будут раскрыты в данной главе). Показано, что сближение доцифровой и цифровой информационной среды порождает новую область, которую мы назвали областью интерференции доцифровой и цифровой информационной среды; данная область проявляется в деятельности субъекта (здесь и далее доцифровую информационную среду мы будем обозначать как ДИС, цифровую информационную среду — ЦИС).

Суть раскрываемого феномена интерференции сводится к тому, что трудовая деятельность не протекает исключительно в ЦИС или ДИС, имеют место их смешение, объединение, гибридизация, которые изменяют субъекта и характер его взаимодействия со средой или другими субъектами.

1.1. Этапы развития информационного общества с позиции экпсихологического подхода

Темпы развития цифровизации общества (или информатизация — в значении внедрения цифровых технологий в трудовую, учебную и другие виды деятельности, в различные взаимодействия и коммуникации) и внимание к ней делового, научного, образовательного сообщества подстегиваются многочисленными проектами, позиционируемыми как инновационные, передовые, значимые. Сегодня термины «информатизация», «цифровизация», «цифровая трансформация» (чего-либо, например, инженерных навыков, профессиональной деятельности, образовательного процесса, взаимодействия и т. д.) активно используются в коннотациях динамичного роста, технологического прорыва, что непрерывно повышает интерес к ним прежде всего молодых и амбициозных инноваторов, предпринимателей, исследователей. Но эти два понятия — «цифровизация» и «информатизация» — не всегда тождественны, поэтому обратимся к истории их возникновения и развития.

Информационное общество — это постиндустриальный этап развития общества, когда главным продуктом деятельности становится информация. Возникновение и развитие информационного общества определяются уровнем развития технических средств, обеспечивающих прогресс в сфере информационно-коммуникативных технологий (ИКТ). Переход от аналоговых систем обработки, хранения и переработки информации к цифровым технологиям принято называть цифровизацией. В нынешнем веке интенсивность цифровизации возросла настолько резко, что начался глобальный процесс цифровизации общества и самых разных сфер его деятельности: от политики и экономики до обучения и досуга. Вследствие этого ученые стали говорить о своеобразном буме экономики, образования и других общественных сфер в контексте применения цифровых методов. Научно-психологическая значимость переживаемой обществом цифровизации подтверждается в том числе тем, что на страницах «Психологического журнала» в среднем публикуется по три статьи в год на тему цифровизации окружающей среды, тогда

как в одном 4-м номере за 2019 г. опубликовано сразу три статьи по проблемам психологии и Интернета. Так, в статье Г. А. Виленской приведен обзор рубрики «Психология и Интернет» в этом журнале за 40 лет его существования [Виленская], в которой отмечено, что тематика публикаций ограничивается в основном проблемами интернет-зависимости, онлайн-диагностики и психологическими особенностями пользователей Интернета.

На значение цифровизации для экономики и других сфер человеческой деятельности, а также на особую ответственность человеческого сообщества за возникающие при этом опасности указано в докладе Генерального секретаря ООН «Эпоха цифровой взаимозависимости» [см. об этом: Age of The Digital Interdependence]. Классическая для экономики и ряда общественных наук классификация развития цифрового общества Тапскотта [Tapscott] не имеет психологического содержания и обоснования сближения ДИС и ЦИС в деятельности человека.

Если рассмотреть изменение информационного общества от этапа ДИС к этапу ЦИС с точки зрения экопсихологического подхода к развитию психики [Панов, 2004, 2014а, 2014б, 2016], то в трансформации информационной среды можно выделить три этапа. Но прежде, чем перейти к описанию этих этапов, следует напомнить, что в рамках указанного экопсихологического подхода взаимодействия в системе отношений «индивид — информационная среда» определяются объектной или субъектной функцией [Панов, 2016]. В этом смысле информационная среда может выступать для взаимодействующего с ней индивида как факт, фактор, условие, квазисубъект, которые она создает по отношению к данному человеку в конкретной ситуации (или интеракции):

— *Как факт*: индивид относится к цифровой среде как совокупности индифферентных для него информационных сообщений. Например, музыка или лента новостей, которые выступают для индивида как несущественный, незначимый для него фон. В этом смысле индивид и информационная среда находятся в общем пространстве как физические объекты, взаимодействие между которыми может иметь только физический, а не информационный характер.

— *Как фактор*: индивид находится под влиянием цифровой среды (объектная позиция), которая активно на него воздействует (субъектная или квазисубъектная позиция). Например, в психологическом плане — учебное или информационное воздействие на обучающихся, работников или в социальном плане — изменение поведения или социальной роли под влиянием общественного мнения и т. п.

— *Как условие*: цифровая среда создает возможность совершения данным индивидом информационно-коммуникативных действий. Эта возможность может быть им использована и реализована, то есть превращена в субъективное *средство* для осуществления информационно-коммуникативных действий, а может остаться нереализованной.

— *Как квазисубъект*: индивид наделяет цифровую среду (точнее, представляющие ее технические средства — компьютер, телефон и т. п.) субъектными качествами и обращается к ней как к живому субъекту общения.

Следуя такому пониманию субъект-средового взаимодействия, классифицируем этапы развития информационного общества (уточним: информационного — не в значении «цифрового», а в значении «наполненного информацией»).

К *первому этапу* может быть отнесен период 1930–1960-х гг., который можно назвать подготовительным по отношению к формированию информационного общества. В данном случае понятие «информационное» нетождественно понятию «цифровое». Так, еще в 1940–1950-е гг. австралийский экономист К. Кларк утверждал, что будущее — это общество информации и услуг [Clark], а в 1950–1960-е гг. австрийский и американский экономист Ф. Махлуп говорил о наступлении информационной экономики, то есть экономики, основанной на знаниях и владении информацией, ее перераспределении [Machlup]. Этот период ознаменовался прорывом инженерно-технической мысли, полетом советского человека в космос; одновременно в западноевропейской экономической и социологической мысли получили развитие идеи маркетинга, основанные на управлении поведением за счет дозирования или

специфической подачи информации. К этому же периоду можно отнести начало эры внимания к *совместной* профессиональной деятельности, где большая роль уделялась навыкам четкой оперативной передачи информации [Hомans; Waterman et al.]. Более подробно проблема роли передачи информации в условиях совместной деятельности на примере высокоорганизованных трудовых групп была рассмотрена нами ранее [Патраков, 2008].

На этом этапе информационная среда еще характеризуется как доцифровая в значении отсутствия в ней цифровых средств информационно-коммуникативных взаимодействий в их современном понимании. Цифровая среда едва представлена в виде нарождающейся кибернетики, нет пока и научных психологических исследований. В это время кибернетика ставит целью найти взаимосвязь между управлением высокотехнологичными машинами и человеком. По сути, мы можем увидеть в этом зачатки, предтечи нелегкого и, по нашему мнению, едва ли достижимого пути, в конце которого информационная среда и ИКТ, обеспечивающие ее функции, должны не просто «научиться» имитировать и выполнять человеческие функции, но и делать это лучше человека, быстрее, точнее.

Методологические основания изучения общества в это время преимущественно восходят к экономическим школам и кибернетике (для Запада), «машинной математике» (для Советского Союза).

На первом этапе цифровая среда преимущественно воспринимается как как *факт*, то есть в ней отсутствует взаимодействие субъектов и цифровой информационной среды, поскольку она еще не представлена в конкретной деятельности субъектов.

Второй этап, который мы можем охарактеризовать как начало цифровой эры, начинается с конца 60-х гг. XX в., когда экономисты, философы, футурологи констатировали *процесс глобального перехода современной цивилизации в новое качественное состояние — информационное общество* («информационный», «цифровой» — здесь и далее эти термины у различных исследователей уже часто рассматриваются как синонимы, что подчеркивает, что информатизация является следствием развития информатики, цифровых методов передачи информации). В отечественной научной психологии ос-

новные положения «психологии компьютеризации» — логического продолжения тенденций информационного общества — были сформулированы О. К. Тихомировым в конце 80-х гг. прошлого столетия, но первые исследования были опубликованы им еще в начале 1970-х гг. [Тихомиров, 1973, 1975].

Существенный вклад в осмысление информационного общества внес и философ-постмодернист Э. Тоффлер [Тоффлер, 2003]. Примерно в это же время, в 1972 г., японские исследователи поставили задачу цифрового развития своего общества [см. например: Masuda]. Американский социолог Д. Белл выдвинул концепцию перехода западного общества в постиндустриальную стадию, в которой определяющую роль в развитии экономики (и, соответственно, в получении прибыли) играет не промышленность, а информация [Белл].

На заре становления информационного общества цифровизация понималась как *средство* получения доступа к надежным источникам информации благодаря компьютерам, как способ избавления человека от рутинной работы, обеспечения высокого уровня автоматизации производства. Говоря языком психологии, мы можем видеть здесь выраженный технооптимизм с точки зрения отношения человека к новым технологиям [Чумаков; Brown, Venkatesh]. Технооптимизм — мировоззренческая и жизненная позиция, в соответствии с которой техническим достижениям и научно-техническому прогрессу в целом придается первостепенное значение в преодолении социальных проблем [Чумаков]. Аналогичное понимание мы встречаем и в фундаментальной монографии, изданной под редакцией Т. А. Нестика и А. Л. Журавлева [Человек в условиях глобальных рисков, с. 304].

В экономических исследованиях цифровизация общества все еще рассматривалась исключительно как «помогающая», улучшающая качество жизни, а философы самых различных направлений уже устремились к осмыслению трансформации общества, его рисков и ресурсов [Castells; Webster; Baudrillard, 2004]. Так, много внимания рассмотрению рисков общества уделял Ульрих Бек, чье имя является символом социологии риска [Бек]. Фактически Бек, введя понятие «общество риска» после чернобыльской аварии,

показал, что все технические новации рискогенны для субъекта и человечества в целом. В это же время аналогичный вопрос поднял и Э. Гидденс [Гидденс].

Широко обсуждавшийся тогда философами и психологами переход общества к новой информационной эпохе способствовал вводу в философский дискурс и психологические исследования новых понятий «информация», «информационное общество», «виртуальная среда», «цифровая среда», «информатизация» и т. п., а также многообразию их трактовок в русле различных концепций и школ.

Первые два понятия («информация», «информационное общество») под влиянием кибернетики уже не одно десятилетие являются предметом различных психологических исследований. В последние годы интенсивно исследуется виртуальная среда, она все более явно становится «второй реальностью» (в сфере образования, компьютерных игр), зачастую являясь для пользователей более реалистичной и яркой, чем обыденная жизнь. Виртуальные и симулятивные аспекты новой реальности были рассмотрены еще в трудах классиков постмодернизма [Baudrillard, 2015; Derrida] и отечественных философов [Бирюкова], а в психологии — последователей научной школы О. В. Тихомирова (А. Е. Войскунского, Г. В. Солдатов и др.). Также можно отметить вклад С. Ф. Сергеева в исследование иммерсивных (виртуальных) сред в его докторской диссертации «Эргономика иммерсивных сред: методология, теория, практика» [Сергеев, 2010].

Таким образом, с позиций экопсихологического подхода второй этап в трансформации информационного общества характеризуется введением в научный оборот новых понятий, их дифференцированием, увеличением палитры исследований (социально-философских, социально-психологических, психолого-педагогических, инженерно-психологических). Цифровизация общества в этот период рассматривается как часть информатизации, то есть среди увеличивающихся потоков информации доцифровой эпохи (телевидение, книги, газеты, журналы, слухи, обучение и т. д.) появляются и в кратчайшее время превращаются в мощный поток цифровые средства обмена информацией (чаты в социальных

сетях, электронная почта, социальные сети, цифровые образовательные ресурсы и т. п.). Таким образом, далее мы будем пользоваться понятием «цифровизация». Также важен и тот факт, что в англоязычных исследованиях понятие «информатизация» имеет весьма широкий круг коннотаций, тогда как термин «цифровизация» (*digitalization*) имеет примерно один круг схожих значений. Здесь, следуя экопсихологической терминологии, цифровую информационную среду мы можем охарактеризовать не только как факт, но и как фактор, условие и средство.

Третий этап, охватывающий примерно два последних десятилетия, в научном плане характеризуется существенным многообразием и дифференцированием подходов к пониманию информационного общества и цифровых сред, их конвергенцией, которая все более нарастает. Вообще, как отмечает И. Е. Гарбер, само информационное общество трансформирует и систему психологических знаний [Гарбер]. Например, сегодня киберпсихология выделилась в отдельное научное направление.

Приведем более подробную статистику исследований в области цифровизации образования. Так, анализ результатов поисковых запросов в базах *Scopus/WoS* и *Publons* показал следующее (указано среднее количество): по запросам «цифровая образовательная среда» (*digital education environment*) и «цифровизация образования» (*digitalization of education*) в период с 2004 по 2009 г. найдено 287 статей, с 2010 по 2014 г. — 441, а с 2015 по 2019 г. количество публикаций достигло 716. Число публикаций по этим же понятиям в базе РИНЦ в период с 2004 по 2009 г. составило 14, в 2010–2014 гг. — 53, а с 2014 по 2019 г. — уже 908. Таким образом, общее количество публикаций по теме выросло более чем на 460 %. В целом анализ публикаций показывает очень высокий и все нарастающий интерес российского и зарубежного научного сообщества к теме цифровизации образования (табл. 1.1). Подобная тенденция, но не столь выраженная, относится и к цифровизации других видов деятельности, в частности, трудовой.

Аналогичная тенденция наблюдается и в сфере трудовых групп, в английском языке эти понятия различаются (*working group, labor*

Таблица 1.1

Результаты поисковых запросов в базах РИНЦ/*Scopus*/*WoS* (*Publons*) по запросам «цифровая образовательная среда» (*digital education environment*) и «цифровизация образования» (*digitalization of education*)

| Базы данных | Годы | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2004–2009 | 2010–2014 | 2015–2019 | 2020–2022 |
| РИНЦ (статьи) | 14 | 53 | 908 | 2050 |
| <i>Scopus</i> / <i>WoS</i> (статьи, среднее) | 287 | 441 | 716 | 1085 |

group, team), но в контексте нашего исследования (в смысле выполнения *совместной* трудовой или профессиональной деятельности) это не имеет принципиального значения, так как мы говорим о разных видах деятельности и разных уровнях развития групп.

При этом в этих же базах данных на темы коммуникаций и взаимодействий субъектов трудовой деятельности в ЦИС насчитывается всего несколько сотен работ, сфокусированных на вопросах взаимопонимания, передачи информации, выражения эмоций, оценочных суждений.

Среди исследований, наиболее часто обращающихся к теме информатизации различных видов деятельности и информационного общества, можно выделить ряд работ:

— философско-психологические аспекты исследования виртуальных сред и информационного общества в целом [Аннушкин; Ростовцева с соавт.; Турчин; Яковлева];

— отношение к новым технологиям [Brosnan; Thorpe, Brosnan; Gilbert et al.; Metag, Marcinkowski; Нестик с соавт., 2017; Нестик, Журавлев, 2018];

— влияние масс-медиа на менталитет подрастающего поколения [Абдуллина; Cramer, Inkster; Айсина, Нестерова; Солдатова с соавт., 2022];

— виктимизация в Сети и риски информационного общества [Guo; Бенгина, Гришаева; Патраков, 2019а; Годик];

- трансформация общей коммуникации и взаимодействия в ЦИС [Блинова; Бондарева; Войскунский, 2004, 2010; Войскунский с соавт., 2015; Александрова; Рубцова];
- трансформация кросскультурной коммуникации [Бауэр, Кабардов; Синютин с соавт.; Листвина];
- психология информационной (в значении цифровой. — Э. П.) среды [Войскунский, 2002, 2008; Мдивани, 1999, 2016; Лидская, Мдивани; Панов, 2016];
- прогнозирование трансформации личности [Асмолов; Бабаева, Войскунский; Гарбер; Муравьева с соавт.; Солдатова, Войскунский];
- трансформация феномена одаренности в условиях информационного общества [Бабаева, Свешникова];
- информационная (цифровая) социализация [Белинская; Грядунова, Федосеева; Микляева, Безгодова, 2016];
- зависимость от Интернета [Войскунский, 2004, 2010; Войскунский с соавт., 2015; Cruz et al.; Brewer, Kerslake];
- трансформация идентичности [Муравьева с соавт.];
- формирование социального сознания с учетом специфики сетевого взаимодействия — трансформация образования [Айсмонтас; Демидова, Качалов; Крицкий, Щербинин; Hall et al.].
- трансформация субъектности и субъект-средовых взаимодействий в ЦИС [Капцов, Колесникова; Панов, Капцов; Суннатова, 2020b; Суннатова, 2020a].

В целом если для второго этапа было очевидно исследование цифровых средств как *дополнений субъекта*, то настоящее время характеризуется подходом к исследованию *единого* субъекта «индивид — техногенные устройства» [Панов, 2014а, 2014b; Знаков]. Отдельно можно отметить книгу «Информационные и коммуникационные технологии в образовании», в которой показано, что в настоящее время образованность в области информационно-коммуникационных технологий является ключевой компетенцией современного человека [ЮНЕСКО]. В этом же ряду можно отметить исследования профессиональной или трудовой деятельности и жиз-

недеятельности в условиях информационных сред [Сергеев, 2009, 2022; Обознов с соавт.].

Одновременно третий этап характеризуется избытком новых терминов (*Big Data* — большие данные, *Cyber-Physical Systems* — киберфизические системы) [Сергеев, 2009]. По мнению А. В. Речинского и С. Ф. Сергеева, человек становится «слабым звеном» в технических и цифровых продуктах, поскольку они все более совершенствуются, а специалисты оптимизируют формы и структуру сред с учетом пользовательского опыта [см.: Великороссов, Филин и др., 2012].

Очевидно и существенное расширение предмета исследования, но если подняться на метаровень, то становится явной общая тенденция: объединение ДИС и ЦИС все более нарастает, образуя принципиально новую область жизнедеятельности и трудовой деятельности, трансформируя и психологические характеристики самого субъекта. Фактически на этом этапе развития информационного общества происходят наложение и слияние доцифрового и цифрового ее вариантов, а сама информационная среда становится для человека субъектом и со-субъектом коммуникаций и взаимодействий, опосредованных ЦИС. Иными словами, ключевым носителем информации становится «оцифрованная» информация.

Обобщим предложенную классификацию в таблице с учетом исследований трансформации различных видов деятельности под влиянием ЦИС (табл. 1.2).

Итак, мы видим, что начиная с середины XX в. и по настоящее время происходит постепенная трансформация деятельности и жизни общества вследствие активизации перехода от доцифровых коммуникативных технологий к цифровым, что получило общее название цифровизации общества. Постепенно начинает трансформироваться трудовая деятельность. При этом отмечается сосуществование информационной среды в ее доцифровом и цифровом вариантах, что приводит к необходимости уточнения самих понятий «информационная среда» и «цифровая среда» в условиях их наложения и слияния друг с другом. Возникает вопрос: что происходит там, где эти среды наслаиваются, объединяются, каково психологическое содержание такой новой среды?

Таблица 1.2

**Этапы трансформации информационного общества
в соответствии с эконсихологическим подходом**

| Этап | Основной предмет исследований в психологии | Типы восприятия цифровой среды (в соответствии с эконсихологической типологией) |
|--|---|---|
| Первый этап, 1940–1960-е гг. XX в. | <i>Прогнозирование</i> начала общества информационного развития (преимущественно в экономических и социологических исследованиях). Отсутствие психологических исследований трансформации жизнедеятельности и трудовой деятельности под влиянием информационной среды, исследований маркетинга, массовых коммуникаций, технологий управления социальными группами под влиянием информационного общества | Цифровая среда преимущественно воспринимается как <i>факт</i> , то есть отсутствует взаимодействие субъектов и цифровой информационной среды, поскольку она еще не представлена в конкретной деятельности субъектов |
| Второй этап, конец 60-х — конец 90-х гг. XX в. | <i>Констатация</i> процесса глобального перехода цивилизации в новое качественное состояние — информационное общество. Зарождение и рывок «психологии компьютеризации» (О.К. Тихомиров). Определяющую роль в развитии экономики (и, соответственно, в получении прибыли) играет не промышленность, а информация, ее перераспределение. Введение в научный психологический оборот понятий «информация», «виртуальная среда», «цифровая среда», «информатизация» и т. п., а также многообразие их | Цифровая среда преимущественно воспринимается как <i>фактор</i> , то есть общество и субъекты трудовой деятельности признают влияние цифровой среды на их трансформацию |

Продолжение табл. 1.2

| Этап | Основной предмет исследований в психологии | Типы восприятия цифровой среды (в соответствии с экопсихологической типологией) |
|---|---|---|
| | <p>трактовок в русле различных концепций и школ. Начало и развитие философского дискурса о рисках и ресурсах трансформации общества и личности: социология риска, идея «симулякров» (Ж. Бодрийяр). Начало исследований цифровой трансформации трудового поведения и трудовой деятельности (на примере трансформации трудовых функций при работе на станках с ЧПУ — числовым программным управлением).</p> <p>К концу XX в. растет число исследований трансформации психических функций и субъекта труда в условиях активного применения ИКТ</p> | |
| Третий этап, конец 90-х гг. XX в. — настоящее время | <p><i>Становление киберпсихологии как научного направления.</i> Рост исследований в области цифровизации различных видов деятельности (покупки, образование, коммуникация и др.). Появление нескольких десятков ключевых векторов исследований цифровизации жизнедеятельности и их последующий интенсивный рост. Предметами исследования становятся жизнедеятельность и трудовая деятельность в условиях различных цифровых информационных сред.</p> | <p>Информационная среда преимущественно воспринимается как <i>условие и средство</i>, частично как <i>субъект взаимодействия</i> (в запрограммированных сервисах взаимодействия, коммуникации; например, получении развернутой обратной связи).</p> |

Окончание табл. 1.2

| Этап | Основной предмет исследований в психологии | Типы восприятия цифровой среды (в соответствии с экопсихологической типологией) |
|---|---|---|
| | В исследованиях подтверждается трансформация менталитета, потребительского поведения, трудовых функций и других видов деятельности, психических функций под влиянием цифровизации информационной среды | Это означает, что субъекты стремятся изменить такую среду, чтобы использовать ее для удовлетворения различных потребностей или изменения различных видов деятельности |
| <i>Прогнозируемый четвертый этап — середина XX в.</i> | Исследования антропоформных функций и свойств информационной среды, то есть тех качеств, которые наиболее всего приближают такую среду к субъекту по своему влиянию на человека. Становление по аналогии с метасубъектом «индивид — цифровая информационная среда» (концепт В. И. Панова), в профессиональном плане — «субъект труда — область интерференции ДИС и ЦИС» | Информационная среда потенциально способна становиться <i>субъектом</i> взаимодействий в восприятии субъекта труда |

1.2. Уточнение и конструирование основных понятий информационной среды на настоящем этапе ее цифровизации

В целом начавшийся в конце прошлого века процесс активного использования и внедрения в разные сферы общества ИКТ постепенно привел к повсеместной трансформации характера жизнедеятельности человека, социальных и коммуникативных взаимодействий, труда, трудового и потребительского поведения, изменению трудовой деятельности. В психологии и смежных науках появилось множество понятий: *информационное общество, информационная среда, цифровая среда* и др. Многие из этих понятий взаимодополняют друг друга, имеют схожий контекст при переводе на другие языки. Соответственно, перед исследователем встают задачи дифференциации и определения этих понятий. Обратимся к пониманию информационного общества как наиболее общей категории нашего исследования.

Информационное общество — это постиндустриальный этап развития общества, в котором главным продуктом деятельности становится информация, обладание ею, и переработка является основным и лидирующим источником доходов в структуре глобальной экономики. Информационное общество мы понимаем как наиболее общую, базовую категорию по отношению к другим определениям («информационная среда» и т. д.).

Возникновение и развитие информационного общества определяется, по мнению большинства исследователей [Войскунский, 2002, 2008, 2010; Восканян; Гарбер; Саритас; Солдатова с соавт., 2017; Нестик, 2015], тремя ключевыми факторами:

1) *уровень развития технических средств*, то есть носителей программного обеспечения, именуемого на языке специалистов ИКТ «железо»;

2) *уровень развития программного обеспечения*, создающего условия для коммуникации субъектов;

3) *уровень готовности общества* (как в широком — социальном — смысле этого термина, так и в более узком — относительно конкретных социальных, профессиональных и иных групп и сооб-

ществ) к применению таких технологий, и более того — к внедрению в жизнедеятельность или трудовую деятельность.

Наряду с этим исследуются и риски информационного общества [Солдатов с соавт., 2017], социальные представления [Бовина, 2010, 2011; Бовина с соавт., 2016; Бовина с соавт., 2017]; взаимодействие с цифровыми средами [Панов, Патраков, 2020а] и другие категории.

Первый фактор (сами технические средства) практически не несет психологической нагрузки, поэтому не является предметом психологического исследования. Субъект непосредственно не взаимодействует с «железом», эта связь в любом случае опосредована программным продуктом (сайт, бот, чат, программа и т. д.). Исключение здесь составляет лишь ограниченное количество представителей узкого круга программистов. Исследования этого взаимодействия восходят еще к началу 70-х гг. XX в. [Тихомиров, 1973]. На языке экопсихологического подхода такой тип взаимодействия можно назвать объект-объектным, когда восприятие носит формальный характер и отсутствует взаимная активность.

В качестве примера рассмотрения психологической нагрузки второго фактора (уровня развития программного обеспечения) наиболее иллюстративный пример, на наш взгляд, — уже упоминавшаяся нами докторская диссертация С. Ф. Сергеева «Эргономика иммерсивных сред: методология, теория, практика» [Сергеев, 2010]. Эта работа посвящена проектированию технических средств обучения и их применению в практике подготовки специалистов. В работе исследуется в качестве базового понятие «обучающая среда», показано, что на его основе возможно с единых методологических позиций рассматривать вопросы междисциплинарного синтеза данных в процессе создания профессиональных и обучающих человеко-машинных систем. Исследователь представил методологическое, теоретическое и практическое обоснование эргономического базиса создания иммерсивных сред для проектирования эффективных систем интерфейса, обучающих и профессиональных эрготехнических систем.

Отдельно можно привести и примеры исследования так называемого искусственного интеллекта. Мы не случайно написали

«так называемого». По нашему мнению, этот термин представляет собой скорее артефакт массового сознания; возможно, сейчас более корректно говорить лишь об элементах искусственного интеллекта в виде самообучающихся алгоритмов. Отметим, что сам термин «искусственный интеллект» является предметом весьма острых дискуссий между психологами и специалистами в области информационных технологий, также имеют место и проблемы перевода с английского языка. Эти дискуссии восходят к различным трактовкам понятия «интеллект» с психологических и информационно-технологических позиций.

В настоящее время проводится множество исследований цифровых сред прежде всего в контексте возможного взаимодействия субъектов и того, как цифровая среда «взаимодействует» с индивидом. Учитываем, что цифровая среда все чаще рассматривается как самостоятельный субъект [Шилова; Гунина, Дудина].

И, наконец, третий фактор — готовность общества, отдельных социальных групп и субъекта к взаимодействиям в условиях цифровизации как новой технологии. Сегодня он включает несколько концепций: теория принятия и использования новых технологий В. Венкатеша [Venkatesh; Venkatesh et al.]; концепция доверия технологиям А. Б. Купрейченко, А. А. Обознова и А. Ю. Акимовой [Доверие и недоверие в условиях гражданского общества]; модель «одомашнивания» технологии Р. Сильверстоуна [Silverstone]; модель социального конструирования [Pinch, Bijker] и др. Так, Т. А. Нестик с соавторами [Nestik et al.] предлагает рассматривать отношение к новым технологиям в следующих контекстах: когнитивный аспект (континуум «технооптимизм — технопессимизм») и эмоциональный аспект (континуум «технофобия — технофилия») (рис. 1.1). Отдельно необходимо отметить и вектор исследования готовности различных профессиональных сообществ и отдельных субъектов к цифровизации общества и их деятельности, в этом случае феномен готовности представляет собой комплексное личностное образование [Гаджиева; Кублин с соавт.].

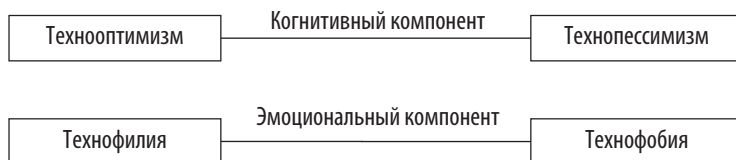


Рис. 1.1. Отношение к новым технологиям (по Т. А. Нестику)

Безусловно, не избежала цифровизации и сфера трудовой деятельности. Более того, появились десятки новых профессий (например, оператор баз данных, цифровой аналитик, даже блогер и т. д.). Трансформировались и коммуникации, взаимодействия — продолжительность, глубина, содержание коммуникации, методы передачи информации.

В целом развитие современного общества в последние полвека характеризуется активным переходом от постиндустриального этапа к информационному, когда производство информационного продукта становится ведущим фактором экономического и социального развития, хотя в данном случае исходя из многообразия рисков мы склонны говорить не о развитии, а именно о трансформации.

Информационная среда — это часть социальной среды, которая представляет собой совокупность (или систему) условий и влияний, обеспечивающих возможность удовлетворения потребности человека в разного рода информационных взаимодействиях с окружающей средой и с представляющими ее людьми (субъектами) [Лидская, Мдивани, 2017; Панов, 2006, 2007, 2013, 2014а, 2014b, 2015; Панов, Патраков, 2020а]. Информационную среду мы можем дифференцировать на доцифровую и цифровую.

Доцифровая информационная среда (ДИС) — социальная среда, в которой социальные и информационные взаимодействия осуществляются без массового применения ИКТ в виде технических устройств (компьютеров, планшетов, смартфонов и т. п.) и обеспечивающих их функционирование программных продуктов и систем (компьютерных операционных систем, поисковых систем Интернета, социальных сетей и т. п.).

Цифровая информационная среда (ЦИС) — область информационной среды, обеспечивающая возможность удовлетворения потребности человека в разного рода информационных взаимодействиях с окружающей средой и с представляющими ее людьми (субъектами) с помощью различных ИКТ, позволяющих активно использовать цифровые ресурсы.

На наш взгляд, анализируя роль информационной среды в развитии субъекта труда, мы можем по своему влиянию сравнить такую среду с образовательной, хотя и с некоторыми отличиями. Как и образовательная среда, по нашему мнению, информационная среда способна выполнять адаптивную, синдикативную и креативную функции. То есть информационная среда обеспечивает адаптацию (адаптивная функция), объединяет людей (синдикативная функция), открывает ресурсы креативности, создания нового, ранее не бывшего (или потенциально способна их открыть). В таком определении информационной среды мы исходим из экопсихологического подхода к развитию психики, предполагающего, что *среда* — субъективное структурирование окружающего пространства личностью. С этой точки зрения информационное общество представляет собой информационное пространство, которое содержит возможность субъективного выделения множества информационных сред. Например, для человека может быть референтна информационно-цифровая среда научных баз данных и при этом совершенно безразличны социальные медиа, сети. Следуя этой логике, каждый человек, входящий в информационное пространство (фактически открывая компьютер), сам создает свою информационную цифровую среду.

Субъект исходя из своих субъективных потребностей выделяет в информационном пространстве ту его часть, которая отвечает его представлениям и потребностям, образуя с ней общее пространство возможных взаимодействий и наделяя ее объектными, и (или) субъектными, и (или) инструментальными качествами (свойствами), что в данной ситуации и придает этой части информационного пространства статус индивидуальной информационной среды. Вследствие этого удовлетворение или изменение потребностей индивида приводит к изменению выделяемой им информацион-

ной среды, к смене информационного пространства или к выходу из него. Аналогично можно сказать и о групповом субъекте, но ЦИС не есть сумма аналогичных сред работников. Она может представлять собой как существенно большее множество в количественном и качественном измерениях, так и меньшее.

В контексте экопсихологического подхода структура информационной среды, как и структура окружающей среды, включает по крайней мере *четыре компонента: пространственно-предметный, коммуникативный, технологический, субъектный* (субъектов информационной среды, то есть агентов информационных воздействий). В число субъектов входят и квазисубъекты информационных воздействий, то есть технические информационно-коммуникативные средства, выполняющие функцию информационного воздействия на индивида или партнера по общению и иным информационно-коммуникативным действиям (виртуальный собеседник либо программа и т. п.).

Пространственно-предметный компонент — совокупность предметов и технических устройств, которые создают условия и выступают средством для хранения, переработки и обмена информацией в коммуникативных взаимодействиях человека в разных видах его жизнедеятельности.

Основные элементы этого компонента: компьютеры, ноутбуки, смартфоны, другие гаджеты, программное обеспечение; их функции: аккумуляция и техническая трансляция (передача) информации; анализ (речь идет о системах так называемого искусственного интеллекта или самообучающихся алгоритмах) и машинная переработка информации.

Вспомогательные элементы: помещение, аудиовизуальные установки, очки виртуальной реальности, тренажеры, игровые приставки; функции: имитация реальности коммуникативного взаимодействия, формирование ощущений (в том числе гиперощущений при деструктивном использовании).

В профессиональном плане этот компонент трансформируется буквально перманентно: изменяются средства передачи информации, контроля доступа, суть которых сводится к попытке замеще-

ния отдельных профессиональных функций, видов деятельности или целых профессий; кроме того, происходит модификация потребительского (экономического) поведения. Это же относится и к учебной деятельности. Успешность и содержание ее влияния на субъекта — тема множества дискуссий [Микляева с соавт., 2020; Панов с соавт., 2021; Исаева с соавт.; Клименко; Суннатова, 2020а]. Таким образом, пространственно-предметный компонент профессиональной, учебной деятельности, а также повседневной жизнедеятельности и трудовой деятельности постоянно изменяется, он все более увеличивается, «поглощая» элементы ДИС.

Коммуникативный компонент — совокупность субъект-средовых взаимодействий в системе отношений «индивид — информационная среда» (объект-объектных, субъект-объектных, объект-субъектных, субъект-обособленных, субъект-порождающих, субъект-совместных, более подробно см.: [Панов, Патраков, 2020а, гл. 4]). Сюда относятся традиционные вербальные средства, аудиовизуальные образы — изображения, фото, алгоритмы выполнения действий (например, в некоторых программах или приложениях есть заказ такси методом «рисования» пальцем траектории движения автомобиля без указания адреса), а также эмодзи (визуальные образы каких-либо эмоций, действий). В настоящее время существует целая индустрия производства эмодзи, их буквально тысячи, выражающих не только эмоции, но и оценочные суждения, отношения, действия. Мы даже ставим вопрос о том, что эмодзи имеют все шансы стать новым метаязыком ближайшего будущего как символично-знаковая система языка. Так, мы провели кросскультурное исследование эмоций и их вербализации у старшеклассников (10–11-й классы, $n = 164$) и студентов ($n = 187$) в России и Бразилии. Респондентам предлагался набор из 20 эмодзи, среди которых были 4–6, предлагаемых различными социальными ресурсами для оценки событий, и были даны следующие задания:

1. Обозначить эмоциональные выражения первых пяти эмодзи, используемых наиболее часто, где первый — используемый чаще всего, второй — менее и т. д. (употреблять/выбирать нужно только одно слово или словосочетание).

2. Указать продолжительность цифровой коммуникации в день (в часах).

3. Указать частоту применения эмодиконов в цифровой коммуникации в день (примерное количество в процентах).

4. Написать перечень наиболее часто употребляемых выражений эмоций, включая переживаемые самим или замечаемые у других.

В результате было выявлено, что респонденты наиболее часто используют базовые пять эмодиконов, хотя они могли и вербализовать подобные эмоции. Здесь сложно сказать, что является первичным: бедность речевой «доцифровой» среды, постоянство оперирования лишь визуальными образами или другие факторы. Исследование продолжается, но вектор его результата пока неизменен. Не приближаемся ли мы к цифровой алекситимии под влиянием чрезвычайно активного применения эмодиконов в ущерб вербальной коммуникации? К тому же отправить эмодикон намного легче, чем *полноценно вербально выразить*, например, сопереживание.

В информационной среде коммуникативные функции «стремятся» к упрощению, формализации и алгоритмизации, а также заключаются в содействии или препятствовании получению, переработке, обмену информационно-коммуникативными действиями — это является частью технологий юзабилити [Спасенников]. В настоящее время развитие таких коммуникативных функций более всего сфокусировано на модификации потребительского, гражданского (в том числе политического) поведения, на активизации или блокировании различных паттернов поведения в ЦИС.

Технологический компонент — совокупность инструментальных навыков и действий субъекта, которые обеспечивают адекватные запросу программы действия в информационной среде (например, регистрация в социальных сетях или отправка сообщения). Содержание технологического компонента заключается в совокупности инструментальных действий (способов, умений, навыков), необходимых для приема, хранения, переработки и обмена информацией. В настоящее время мы можем наблюдать все более увеличивающиеся объемы обучения навыку цифровизации (пользованию различными программами, ботами и т. д.). Но это лишь

технологический компонент, реализующийся в категориях знаний, умений, навыков, вне ценностной составляющей, вне всего компонента готовности к деятельности в условиях цифровых сред, даже вне анализа рисков. Поле исследований ценностного отношения субъекта к различным аспектам цифровизации в настоящее время изучено еще недостаточно.

Субъектный компонент информационной среды — совокупность антропогенных факторов, обуславливающих поведение субъектов в информационной среде. *Субъекты информационной среды*, то есть субъекты и сама информационная среда как квазисубъект, агент и фактор информационно-коммуникативных взаимодействий, а также сама информационная среда как субъект, квазисубъект и агент коммуникативных взаимодействий в системе отношений «индивид (группа) — информационная среда». Система «индивид (группа) — информационная среда» как совокупный (онтологический) субъект совместных коммуникативных взаимодействий. Технические информационно-коммуникативные средства как квазисубъекты (акторы) информационных взаимодействий.

Функции: воздействие на индивида или партнера по общению и иным информационно-коммуникативным действиям, конструирование (порождение) информационных новообразований (знаний, умений и т. п.) посредством совместного коммуникативного взаимодействия в системе отношений «индивид (группа) — информационная среда».

Таким образом, ключевым звеном информационного общества и информационных сред являются *коммуникации или взаимодействия, опосредованные информационными средствами*. Как и в случае с образовательной средой, обеспечивающей возможность формирования личности по заданному образцу [Ясвин] или же для проявления и развития способностей личности обучающегося [Панов, 2007], влияние информационной среды в итоге может приводить и к изменению психологических характеристик субъекта труда.

Инструментами развития ЦИС выступают цифровые информационные ресурсы.

Цифровые информационные ресурсы — переведенная в цифровой код информация в форме данных, баз данных и программно-информационных продуктов, которая обрабатывается с использованием средств вычислительной техники [ГОСТ Р 53622–2009. Информационные технологии. Информационно-вычислительные системы].

Наиболее близким к понятию цифровой среды является понятие *иммерсивной виртуальной реальности* — не вещественной реальности, сенсорно сходной с вещественной, условно воспринимаемой как вещественная и обладающей свойствами, позволяющими ей быть ясно идентифицируемой различными субъектами [Кирик]. То есть иммерсивная виртуальная реальность в данном случае может пониматься как конкретный пример цифрового информационного ресурса. При этом современный научно-психологический дискурс не ограничивается этими терминами, а информатизация, прежде всего образования и профессиональной деятельности, является важной государственной задачей, поставленной в ряде нормативных актов. Перечислим их:

— постановление Правительства Российской Федерации от 10.10.2020 № 1636 «О мерах по обеспечению эффективности мероприятий по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов управления государственными внебюджетными фондами»;

— распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.02.2021 № 431-р «Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года»;

— приказ Министерства регионального развития Российской Федерации от 19.04.2013 № 169 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке проектов схем территориального планирования субъектов Российской Федерации»;

— приказ Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 18.11.2020 № 600 «Об ут-

верждении методик расчета целевых показателей национальной цели развития Российской Федерации «Цифровая трансформация»»;

— ведомственная программа цифровой трансформации, проект которой был утвержден приказом Федерального архивного агентства от 18.12.2020 № 187 «Об утверждении проекта ведомственной программы цифровой трансформации Федерального архивного агентства на 2021–2023 годы»;

— п. 2 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам конференции «Путешествие в мир искусственного интеллекта», состоявшейся 4 декабря 2020 г., от 31.12.2020 № Пр-2242;

— перечень поручений заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Д. Н. Чернышенко от 12.05.2021 № ДЧ-П10-6146;

— национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная протоколом заседания совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.10.2018 № 1.

Такие определения, по нашему мнению, открывают возможность исследовать доинформационную, информационную и цифровую среды в условиях слияния и интенсивного нарастания их взаимовлияния и наслоения, интеграции. В схематическом варианте соотношение между терминами можно представить следующим образом (рис. 1.2).

Сравним особенности различных раскрытых выше феноменов как факторов влияния на субъектов трудовой деятельности (табл. 1.3).

Обратим внимание на то, что влияние информационной среды на индивидуальных и групповых субъектов труда неоднородно. Точно так же, как не существует только выраженного технооптимизма или технопессимизма, информационная среда — это континуум. Какая-то ее часть одновременно является и частью трудовой деятельности субъекта, то есть деятельность реализуется в двух средах. Следуя логике системной теории коэволюции природы, общества, человека и науки Н. Н. Моисеева [Моисеев], человек должен приобретать свойства машины (в широком смысле этого понятия).

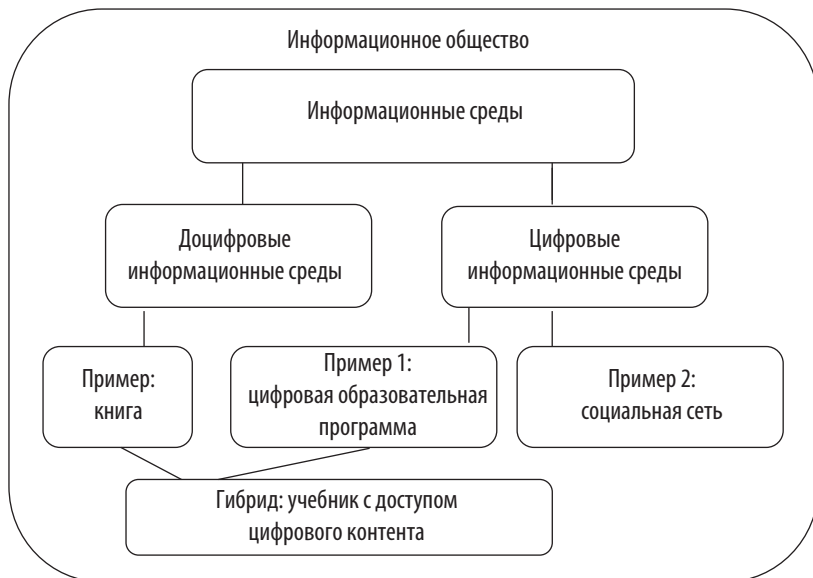


Рис. 1.2. Структура информационного общества и смежных понятий

Таким образом, полагаем, мы вправе поставить вопрос о формировании новой области — *области слияния двух информационных сред, доцифровой и цифровой*, где уже сложно или почти невозможно различить влияние этих сред на конкретного субъекта, на его трудовую деятельность — как на индивидуального субъекта, так и на группового. На наш взгляд, в качестве термина, обозначающего это явление, может быть использовано слово *интерференция*, понимаемое в первую очередь в физике как наложение, объединение волн одной среды. Возможны и другие варианты. Например, С. Н. Костромина предлагает называть такую среду гибридной [Костромина]. Но это понятие используется в информатике: под гибридной средой понимается система традиционных и облачных сервисов, когда данные приложений организаций, оперирующих в гибридной среде, находятся в различных центрах обработки данных.

Таблица 1.3
Особенности информационного общества, информационной среды, цифровой среды и иммерсивной виртуальной реальности с точки зрения влияния на субъекта труда в целом и трудовые группы в частности

| Признак сходства/различия | Определения | | | |
|----------------------------------|---|---|--|--|
| | Информационное общество | Информационная среда | Цифровая среда | Иммерсивная виртуальная реальность |
| Источник влияния | Перманентно трансформируемая и воспринимаемая информация | Субъекты, опосредующие свое влияние конкретными ИКТ в соответствии с целями и функциями | Субъекты, опосредующие свое влияние конкретными цифровыми технологиями (средствами, программами) в соответствии со своими целями и функциями | Специализированная программа и совокупность технических приспособлений |
| Основная деятельность участников | Большинство отдельных работников или трудовых групп занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы — знаний | Трансформация информации | Трансформация информации в интересах удовлетворения групповых или индивидуальных потребностей или достижения целей трудовой деятельности | Обучение или трудовая деятельность |

Окончание табл. 1.3

| Определения | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|
| Признак сходства/различия | Информационное общество | Информационная среда | Цифровая среда | Иммерсивная виртуальная реальность |
| Объект влияния | Все сферы человеческой деятельности и общество | Трудовая деятельность субъекта в условиях ограниченных <i>конкретных</i> пространственно-временным континуумом | Трудовая деятельность субъекта в условиях ограниченных <i>конкретных</i> пространственно-временным континуумом и возможностями цифровых ресурсов | Знания, умения, навыки, а также ощущения, позволяющие успешно выполнять трудовую деятельность |
| Носитель влияния | 1. Информация, полученная благодаря беспрепятственному доступу, распространению и использованию. 2. Необходимые материальные ресурсы, ориентированные на стратегическое доминирование информационных интеллектуальных ресурсов | Информационный контент в любом виде (аудио-, визуальный, тактильный) | Информационный контент в любом виде (аудио-, визуальный, тактильный), доступимый для трансляции с помощью цифровых средств | |
| Основные характеристики ресурсов | Абсолютная неисчерпаемость, экологичность, социальная интегративность | Индивидуализация информации в соответствии с предпочтениями | | Информация, необходимая для получения образовательного результата или результативности трудовой деятельности |

1.3. О применении термина «интерференция» для описания области объединения ЦИС и ДИС в деятельности субъекта труда

Исходя из предшествующего описания информационного общества, информационных сред и смежных понятий можно констатировать, что область *слияния* доцифровых и цифровых сред все более увеличивается, вследствие чего мы рассматриваем ЦИС во взаимосвязи с ДИС. Происходят наложение, слияние сред, формирование новой среды, в которой реализуется все больше видов деятельности субъекта. Конечно, такое наложение неравномерно, оно обусловлено характеристиками как самих сред, так и субъекта.

Фонд «Общественное мнение» еще более десяти лет назад, в 2010 г., констатировал, что молодежь («поколение Z») в два, три или более раза чаще по сравнению со своими родителями предпочитает работать (выбирать профессиональную деятельность) с использованием компьютера (92 % против 34 % среди взрослых), при коммуникации пользоваться средствами Интернета (82 % против 30 % среди взрослых), расплачиваться за товары и услуги при помощи пластиковых карт через Интернет (50 % против 11 % среди взрослых), пользоваться услугой доставки товаров на дом (27 % против 6 % среди взрослых). Рост аудитории социальных сетей замедлился среди молодежи и наиболее активно продолжается среди населения в возрасте 50 лет и старше [Волков с соавт.]. Таким образом, различные виды взаимодействия все более опосредуются цифровыми средами, что актуализирует значимость проводимого нами исследования.

И в трудовой, и в учебной деятельности также все более нарастает влияние цифровой среды. Даже такие традиционные профессии типа «человек — человек», как педагог, специалист по социальной работе, психолог, все более наполняются цифровым содержанием, профессиональные навыки могут быть полноценно и эффективно проявлены лишь в условиях реализации цифровых навыков.

Встает вопрос: как изменяются различные виды взаимодействий в условиях наложения, объединения цифровых сред? А именно —

как факт, фактор, как условие, как средство, как объект, как субъект (в экопсихологической интерпретации этих понятий). Какой тип взаимодействия выбирает при этом субъект? На наш взгляд, соответствующим термином для описания области слияния, объединения, наложения цифровых и доцифровых сред может быть *интерференция*, понимаемая в нескольких аспектах.

В физике это понятие означает взаимное усиление или ослабление при наложении друг на друга звуковых, электромагнитных волн с одинаковыми периодами [Алиева]. В лингвистике — взаимодействие, взаимовлияние двух языков в условиях билингвизма.

В психологии интерференция понимается по-разному, но наиболее часто — как взаимоподавление одновременно осуществляющихся процессов, прежде всего относящихся к познавательной сфере, обусловленное ограниченным объемом распределяемого внимания [Интерференция]. Ключевым понятием здесь можно назвать взаимовлияние. Обзор данных базы РИНЦ по ключевому слову «интерференция» (на 04.02.2023) показал 5238 статей, которые по тематике распределились следующим образом (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Распределение публикаций в базе РИНЦ по ключевому слову «интерференция» (на февраль 2023 г.)

| Тематика | Публикации (% от общего числа с ключевым словом) |
|--|--|
| Лингвистические исследования (билингвизм, общение в полиязыковых средах) | 76 |
| Педагогические исследования (обучение иностранным языкам) | 18 |
| Когнитивные исследования, преимущественно исследования памяти | 5,3 |
| Исследования в области психофизики | 0,7 |

Анализ ключевых работ в перечисленных областях знаний показал, что авторы не применяли этот термин к наложению, объедине-

нию двух сред — доцифровой и цифровой. Исследования в области психофизики рассматривают интерференцию в ее классическом физическом понимании.

В исследованиях памяти [Tomlinson et al.; Созинов] утверждается: феномен интерференции заключается в том, что если слова (или навыки) запоминать (или осваивать) с небольшим интервалом, то эффективность этих процессов будет снижена. В когнитивной психологии этот феномен впервые был показан в 1894 г. Мюллером и Шуманом в исследованиях по ассоциативной психологии при изучении процессов запоминания и забывания [см. об этом: Созинов]. В русле этого направления возникла двухфакторная теория, которая предполагает, что, помимо усиления одних связей по отношению к другим, происходит и ослабление некоторых связей.

Также феномен интерференции рассматривается при исследовании процессов переключения, смены деятельности. Здесь эффект заключается в том, что когда человек резко меняет один вид деятельности на другой, то предыдущий вид деятельности как бы продолжается по инерции [Леонова, Кузнецова]. Предполагается, что при этом переключении бывают задействованы процессы, связанные с интерференцией, то есть они (два вида деятельности) мешают друг другу вследствие того, что осуществляются почти одновременно. Например, после длительного бега или физических нагрузок сложно сразу включиться в интеллектуальную работу.

Вторая область исследований интерференции — психолингвистика, двуязычие, общение в полиязычной среде [Будренюк, Григорьевский; Вайнрайх, 1972, 1979; Вишневская; Артемьева]. В частности, в монографии У. Вайнрайха «Языковые контакты» интерференция рассматривается в контексте ситуаций смешения, наложения языков, билингвизма [Вайнрайх, 1972]. Исследователь видит причину «наложения языков» в психологическом восприятии говорящими значимых элементов грамматики. Он отмечает, что «психологические причины того, что более легкой для имитации является именно более эксплицитная, более сознательно воспринимаемая модель, нетрудно определить. Заметим, что перенесение морфем совершается, по всей вероятности, с большей легкостью

также в таких случаях, когда они крупнее по своему фонемному составу (т. е. более эксплицитны)» [Вайнрайх, 1979, с. 121]. Кроме того, в языкознании дифференцируется положительная интерференция, которая заключается в обогащении, приобретении, углублении знаний, навыков речевого поведения. Как отмечает Н. Г. Валеева [Патраков, Токарская, Гущин], такая интерференция редко является предметом научных исследований. При этом отрицательная интерференция (искажение лексической, грамматической структуры речи) встречается и исследуется намного чаще.

Фактически — это мы можем утверждать, хотя и с большой долей допущения — более богатые информацией, содержательно насыщенные среды способны поглощать более бедные среды. Но, по нашему мнению, условием поглощения также должна являться высокая структурированность сред.

О. С. Зубкова показывает, что при влиянии полиязыковых средовых эффектов имеет место трансформация когнитивной системы в области профессиональной эффективности, стереотипности (изменения шаблонов мышления, профессиональных стереотипов), селективности информации, субъективного прогнозирования [Зубкова].

Таким образом, из анализа предшествующих исследований интерференции в лингвистике, отчасти — в психолингвистике и когнитивной психологии можно вывести следующее.

Во-первых, интерференция предполагает область слияния, наложения двух или нескольких волн одной и той же среды, но мы переносим этот термин из физики и разных отраслей психологии, поскольку он все равно предельно близок к сути: слияние двух факторов/условий/сред влияния и преобразования в принципиально новую среду. Соответственно, эта область обладает как характеристиками «родительских» сред, так и собственным уникальным набором свойств (например, трансформация речевого поведения). Поэтому методы оценки одной среды вряд ли будут полностью применимы к области интерференции.

Во-вторых, область интерференции трансформирует различные виды «цифровой» деятельности, делая их обыденными, повседневными. Это можно выразить следующим образом (рис. 1.3).

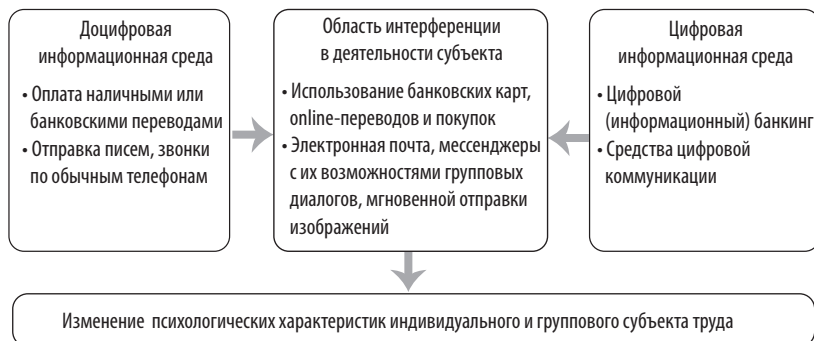


Рис. 1.3. Примеры трансформации видов деятельности с учетом интерференции ДИС и ЦИС

Из приведенных данных мы видим, что смысл действия сохраняется, однако оно трансформируется, востребует «цифровые способы» его выполнения и, соответственно, навыки пользования цифровыми ресурсами. Например, можно отправить деньги по почте или посредством банковского аккаунта. При одинаковой сути операции осуществляются совершенно разные действия. В дополнение к приведенным данным отметим, что здесь имеет место не только трансформация традиционных видов деятельности, но и появление новых. Прежде всего это относится к сфере профессиональной деятельности.

Таким образом, в нашем понимании средой интерференции становится то, что кардинально меняет какой-либо вид жизнедеятельности, делая его нормой социальной, трудовой, учебной деятельности (по меньшей мере, нормой в статистическом аспекте). Область интерференции все более разрастается. Следуя этой логике, возможно предположить, что далее может наступить коренная трансформация *всех* видов жизнедеятельности человека, включая систему образования, личную и семейную жизнь, сферу потребления, обучения, морали.

Следующий этап предполагает уже не техническое, а биотехническое единство, которое фундаментально изменит не только профессиональную деятельность и жизнедеятельность, но и природу человека, возможно, человека как вид.

Под *областью интерференции ДИС и ЦИС* мы понимаем такую актуальную и реальную для субъекта среду жизнедеятельности, которая объединяет факторы, элементы двух сред в одну. Особенностью такой среды интерференции является то, что она трансформирует или порождает новые виды деятельности и взаимодействий. Сущность интерференции заключается в том, что различные виды жизнедеятельности уже невозможно реализовать вне этой области или лишь потенциально возможно, но с очень большими издержками. Это же относится и к трудовой деятельности.

В настоящее время феномен интерференции может проявляться в следующих видах деятельности субъектов:

- использование смешанных систем коммуникации (электронного документооборота, электронной почты, чатов, мессенджеров, социальных сетей);
- использование аудиовизуальных средств организованной передачи информации (телевидения, каналов видеосервисов, хостингов аудио- и видеоинформации);
- регулирование контроля доступа;
- сортировка / программированная обработка больших данных;
- преподавание (среда любого учебного заведения сегодня все чаще называется информационно-образовательной).

Фактически на сегодняшний день невозможно представить образовательный процесс не только без элементарных презентаций, но и без электронных (цифровых) тестов. Однако существуют факторы ДИС, которые пока еще сложно заменить в условиях информационной среды. Назовем их.

На уровне субъекта:

- предоставление возможности «почувствовать» руками (это важно в техническом и медицинском образовании);
- объединение тактильного опыта со словом (звук).

На уровне взаимодействий субъектов:

- соотнесение слов, жестов, интонации; обогащение интонационной окраски речи, ее выразительности;
- затруднение в полноте рефлексии и обратной связи.

На уровне цифровой среды:

— использование открытых вопросов (несмотря на развитие информационных ресурсов, многим программам все равно пока сложно давать развернутую оценку текстам);

— ориентация на различные типы восприятия в подаче учебного материала;

— дифференцирование воздействия с учетом степени выраженности имеющихся нарушений (например, при работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья). Частично мы с коллегами уже рассматривали эту проблему в монографии «Доступная образовательная среда как фактор социальной ответственности университета» [Патраков с соавт., 2015].

Как мы уже отмечали, информационная среда активно движется в направлении развития субъектности, то есть обладания «человеческими» свойствами. Конечно, это движение происходит благодаря усилиям программистов.

В нашем понимании *субъектность информационной среды* — совокупность свойств информационной программы (среды, «оболочки»), которые позволяют ей быть воспринятой человеком как субъект взаимодействий. Это понятие мы отличаем, с одной стороны, от антропоморфности (то есть обладания «внешними» человеческими свойствами или придании среде таких свойств), а, с другой стороны, от юзабилити как удобства и простоты использования цифровой среды, понятой человеком, не обладающим специальными познаниями в технической или информационной области.

Как отмечает М. О. Мдивани, антропоморфность проявляется в «очеловечивании» среды или предмета, например, автомобиля [Мдивани, 2016]. Это может проявиться в обиде на предмет, как это было бы возможно в обиде на человека, в описании «действий» предмета как человека.

Для улучшения пользовательских характеристик среды (юзабилити) активно применяется, например, окулометрия [Николаева с соавт.; Дымарчук с соавт.], замеры различных действий (времени и др.). В частности, в поисковой навигации все более активно развиваются следующие направления:

— обеспечение и доступность интуитивному пониманию действий/алгоритмов: фактически, как утверждают футурологи, уже в ближайшие годы возможно будет программировать без специального образования;

— обеспечение «дружелюбности» и наличия систем поисковых подсказок, например, появление образцов при заполнении документов, указание на ошибки, формирование и/или ранжирование подсказки;

— наличие системы обратной связи и оперативной безбарьерной коммуникации. Так, на некоторых сайтах имеется сервис «чат» с оператором, включая голосовое общение с ботами. Если сервис в реальности вместо оперативного общения предлагает лишь записать свою электронную почту и/или телефон, для того чтобы в некое неопределенное время получить ответ, то такие сервисы существенно теряют клиентов. Интернет живет здесь и сейчас, такие сайты значительно проигрывают в оперативности и качестве работы с клиентами;

— четкость системы информирования (например, предоставление системы подсказок, примеров, ссылок на примеры);

— наличие шкал полноты заполнения различных форм (например, заполнено на 50, 70 % и т. д.);

— предварительные рекомендации о том, что необходимо иметь для работы с интернет-продуктом (например, не размытая с точки зрения потребителя формулировка «персональные данные», а конкретно: «паспорт с данными о прописке»).

В качестве примера также можно привести варианты систем оценок в международном образовании, когда оценка не только выставляется в баллах, но и может быть переведена в смайлики или различные действия (напоминание о сроках зачета), демонстрируется в виде аватаров, которые напоминают о событии звуками, сообщениями и т. п. [Szabó].

И антропоморфность, и юзабилити мы включаем в структуру субъектности информационной среды как передовой фронт (область максимаального сближения) с ДИС. При этом субъектность информационной среды не исчерпывается указанными двумя понятиями-

ми. Более полная характеристика ЦИС как субъекта представлена в столбце 7 прил. 1.

Другие элементы области интерференции двух сред:

— *Область деятельности субъекта.* Определяется совокупностью характеристик субъекта и области интерференции ДИС и ЦИС, в которой реализуется данная деятельность: обстоятельствами непреодолимой силы или добровольным согласием, предпочтением, интересами и другими факторами и условиями. Кроме этого, к области интерференции относятся ситуации абсолютной вынужденности контроля жизнедеятельности, например, отсутствие карты/чипа может ограничивать доступ к ресурсам, к определенным видам занятости.

— *Среда «цифрового» влияния* — информационный контент (продукт, программа, среда, устройство) или факт, ситуация в ДИС, являющиеся *обязательными* для обеспечения какого-либо вида деятельности или жизнедеятельности в целом (например, электронный конспект лекций может быть обязательным для верификации образовательной деятельности педагога, и, наоборот, незнание делового международного этикета не позволит специалисту быть адекватно представленным в международных базах данных).

Выводы по главе 1

1. Определено интенсивное сближение цифровой и доцифровой информационных сред. Мы выделили следующие этапы в этом процессе:

— *Первый этап* (1940–1960-е гг.) можно назвать подготовительным, с преимущественно социально-экономическим прогнозированием развития общества.

— *Второй этап* (1960–1990-е гг.) — начало развития информационного общества, констатирование многочисленным экспертным сообществом факта возникновения информационного общества с соответствующими экономическими и техническими показателями. Появление и развитие научно-психологических исследований компьютеризации, начало объединения ДИС и ЦИС.

— *Третий этап* (преимущественно два последних десятилетия) характеризуется существенным многообразием и дифференцированием подходов к пониманию информационного общества и информационной среды, их конвергенцией, которая перерастает в интерференцию. Этот период также характеризуется становлением киберпсихологии как науки, увеличением количества исследований информатизации общества буквально в геометрической прогрессии и более медленным, но стабильным увлечением предметом исследования. На данном этапе ЦИС может являться фактором, условием, средством, квазисубъектом; по нашему мнению, пока затруднительно говорить о субъектных функциях ЦИС.

2. Соотнесены и уточнены понятия «информационное общество», «информационная среда», «доцифровая информационная среда», «цифровая информационная среда».

3. Введено понятие «интерференция», которое применительно к субъекту позволяет описывать и среду, и субъект-средовые взаимодействия. Сущность интерференции заключается в том, что различные виды жизнедеятельности и трудовой деятельности уже невозможно реализовать без участия цифровой среды или потенциально возможно, но с очень большими издержками. В области интерференции намного сильнее начинает проявляться «стремление» цифровой среды быть все более антропоморфной, то есть по своим функциям быть схожей с человеческими функциями и даже подменять их. Данный вывод имеет следующие важные для нашего исследования аспекты:

— ДИС трансформируется в ЦИС, образуя область интерференции. Аналогично трансформируется и цифровая среда. Это область, которая обладает не только собственными уникальными свойствами, но частично и характеристиками «родительских» ДИС и ЦИС. От ДИС остаются цель, функция, но в ЦИС они обретают новую технологию реализации, востребуя от субъекта новые компетенции, модели поведения, взаимодействия. Характерной особенностью области интерференции является расширение цифровых возможностей для осуществления и цифрового опосредования взаимодействий субъекта (за счет их опосредования цифровыми

ресурсами), что ставит задачу определения таких взаимодействий в области интерференции ЦИС и ДИС.

— Расширение возможностей использования цифровых ресурсов, характерное для указанной интерференции, приводит, с одной стороны, к необходимости освоения новых цифровых способов коммуникаций и взаимодействий и, соответственно, к *трансформации субъекта* таких взаимодействий в сфере образования, в трудовой, игровой, экономической деятельности. С другой стороны, указанная интерференция приводит к такому расширению цифровых возможностей субъектов взаимодействий, которое вследствие их опосредованности цифровыми ресурсами сопровождается расширением и качественным изменением рискогенности самих этих взаимодействий.

— ЦИС «стремится» к максимальной антропоморфности, то есть к все большему обладанию функциями и возможностями человека. Трансформация субъекта профессиональной деятельности во многом потому и происходит, что цифровая среда становится все более антропоморфной вплоть до так называемого искусственного интеллекта и антропоморфных роботов. Также искомая трансформация в значительной степени вызывается делегированием психологических функций цифровой среде и в этом смысле как бы *освобождением* человека от необходимости быть субъектом таких функций. Антропоморфизация информационной среды ставит и важнейший гуманитарный вопрос: субъектом *каких функций* в таком случае останется человек, если даже его когнитивные, социальные и профессиональные функции потенциально могут быть переданы цифровой среде?

Глава 2

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОБЪЕДИНЕНИЯ ДОЦИФРОВОЙ И ЦИФРОВОЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ СРЕД

Вторая глава направлена на психологическое осмысление цифровой среды как фактора и условия трансформации трудовой деятельности, а также психологических характеристик ее субъекта. На основе анализа инженерно-психологических и психолого-экономических источников показана взаимосвязь экономических факторов и цифровой трансформации трудовой деятельности. Показано сближение игровой и трудовой деятельности под влиянием цифровизации.

2.1. ЦИС как фактор и условие трансформации трудовой деятельности

Цифровые технологии породили новые виды деятельности. Например, интернет-серфинг для поиска новостей, разнообразия информации, впечатлений; виртуальные игры, которые стали не только развлечением, но и способом заработка, что и позволяет в эпоху Интернета говорить в наиболее широком смысле не о профессиональной деятельности, а именно о труде. Или, например, покупки в Интернете, которые человек делает по ночам, как способ отвлечься от бессонницы, получили устойчивый термин *vampire shopping*. Маркетологи подсчитали огромную прибыль от таких

покупателей и активно поощряют покупки ночью, зная психологические особенности поведения человека в это время суток.

Рассмотрим *группы факторов цифровой среды*, изменившие общую информационную среду, иными словами, факторы, влияющие на формирование области интерференции двух сред. По отношению к указанным нами ранее компонентам и функциям цифровой среды (пространственно-предметный и др.) данные характеристики находятся как бы не в их плоскости, а перпендикулярно, то есть могут быть представлены в каждом компоненте.

Неконтролируемые колоссальные объемы информации практически мгновенно оказываются доступны большинству людей, что было проанализировано в философских аксиологических аспектах отношения как к феномену цифровизации, так и к его последствиям для общества [Бирюкова; Белл; Гидденс; Baudrillard, 2015].

В настоящее время происходит наложение «экранной» (цифровой) информации и информации, полученной из традиционных источников (газет, журналов, телевидения — сейчас уже все менее популярных); на это наслаивается обилие рекламы и другой информации, что наиболее характерно для городской среды [Дробышева с соавт.]. Большой объем информации и соединение ее потоков требуют от субъекта для обеспечения его безопасности формирования критического отношения, навыков ее оперативного дифференцирования, своего рода информационной (цифровой) рискологической компетентности, риск-рефлексии. О значимости таких качеств и характеристик написано достаточно много у А. Е. Войскунского, Г. В. Солдатовой, С. Ф. Сергеева и других авторов, активно исследующих киберпсихологию. Поскольку потоки информации колоссальны (настолько, что человеку практически сложно воспринять объект, социальный феномен полностью), а сама информация зачастую откровенно манипулятивна, многие риски носят имплицитный, скрытый характер, группа факторов требует пересмотра подхода к оценке и классификации рисков информационной среды с учетом взаимодействий субъекта в области интерференции двух сред. Предполагается, что риски могут быть рассмотрены не с точки зрения

факторов влияния, например, контентные и др. [Солдатова с соавт., 2017], а с точки зрения трансформации субъекта. Ряд проведенных нами исследований показывает, что восприятие неконтролируемых потоков информации зависит от социокультурных особенностей среды [Панов, Патраков, 2021; Szabó, Panov, Patrakov], возрастной категории акторов взаимодействия, предшествующего опыта, стажа и успешности деятельности в цифровой среде.

Доступность информации. Информационное общество в идеале обеспечивает любому человеку доступ к любому источнику информации. Предполагается, что это гарантируется или будет гарантироваться законом и техническими возможностями. Но это лишь уровень предположений и декларативности, на самом деле законодательные нормы в отношении Интернета в разных странах различны. Например, в Бразилии в обеспечении безопасности Интернета для несовершеннолетних пользователей ведущую роль играют общественные инициативы родителей и педагогов [Cruz et al.; IBGE], тогда как в других странах, например, в Венгрии, законодательство более жесткое [Lakossági internethasználat online piackutatás]. Отметим, что, проводя международное исследование социальных представлений разных категорий людей [Панов с соавт., 2021], в первый раз мы не смогли собрать данные о рисках Интернета на выборке социально-уязвимых категорий в Бразилии. Большинство респондентов категорически отказывались отвечать на любые вопросы, ссылаясь на то, что Интернет является частью их приватности, и для получения необходимой информации нам понадобилась работа с экспертами.

Кроме того, наиболее общие, базовые несистематизированные источники информации мы можем изучать бесплатно или очень дешево, в то время как качественное образование или выдаваемое за такое может быть весьма дорогим и даже элитарным.

Упрощение и алгоритмизация поиска информации. Поскольку в основе информационного общества — обмен и переработка информации, то здесь важным фактом взаимодействия выступают

упрощение (на языке программистов или даже в обыденной речи это может звучать как интуитивная понятность) и алгоритмизация поиска информации. Наряду с этим интернет-серфинг стал уже известной моделью поведения в Сети, его суть заключается в быстром движении (скроллинге) по гиперссылкам, фотографиям, видео и т. п. для поиска нужных слов, словосочетаний, образов, подходящих цен и т. д. А при быстром чтении текстов (что характерно для школьников и студентов) зачастую у пользователя формируется понимание лишь самого общего смысла просмотренного, но не прочитанного или изученного — в зависимости от того, что он успел зафиксировать, пользуясь онлайн-средствами получения информации. Сами пользователи часто полагают, что многое знают, многому обучаются, но отключение доступа к поисковым системам практически мгновенно превращает знания в *мнения* о знаниях, но не в сами знания. В этой связи повышенной ценностью становится знание о том, *где* можно получить информацию и *как* ей распорядиться. Классическим примером этого являются так называемые лайфхаки — полезные советы о том, как получить ту или иную информацию, например, как привлечь большее количество подписчиков.

Однако мы не можем принять такую модель получения знаний с целью обучения или профессиональной деятельности. В период вынужденного внедрения дистанционного (удаленного) обучения мы исследовали, *как именно* студенты читают хотя бы рекомендуемые научные источники, и обнаружили, что свыше 90 % молодых людей ограничиваются просмотром их по смартфону (!). Опишем итоги небольшого преподавательского эксперимента.

Мы давали студентам десять одинаковых терминов в разных работах, статьях, монографиях (работы различались концепциями, периодом написания, научными школами, степенью критики и т. д.) и предлагали выбрать из них пять любых, а далее в течение трех дней представить сходство и различия этих понятий по разным параметрам, которые они выберут сами, то есть составить своеобразный аналог табл. 1.3, приведенной выше (таблица предьявлялась в качестве примера). Далее, не вдаваясь в подробности, отметим, что

количество вариантов сходства/различия статистически значимо отличалось в лучшую сторону у тех студентов, которые не просто *просматривали* работы с телефона, а именно *читали* их, пусть даже и с помощью компьютера.

Отсутствие системной работы с первоисточниками потенциально ограничивает возможности критического мышления, ослабляет социальный иммунитет, формирует стереотипность общественного сознания и, соответственно, более высокую уязвимость во всех смыслах этого понятия. Эти риски относятся не только к образовательной деятельности, но и в целом к системе восприятия и переработки информации (когнитивный аспект). Таким образом, мы выходим на вторую группу скрытых, имплицитных трансформаций, обусловленных, с одной стороны, быстрыми и неорганизованными потоками информации, с другой стороны, возможным дефицитом навыков субъекта по изучению этого материала, умению дифференцировать и усваивать действительно важное. Эти риски заключаются в *иллюзии систематизации знаний*, представляют собой лишь мнение о знаниях. И здесь возникает отдельный вопрос о коммуникативных взаимодействиях в условиях упрощения передачи информации.

Цифровые программы при принятии решений, как правило, предлагают возможность выбора из ограниченного количества ответов. Это допустимо и понятно для тестовых ситуаций, но зачастую программы подменяют моральный выбор, как бы смягчая и формализуя его. Например, достаточно поставить эмоджикон сопереживания, и возникает ощущение, что оно действительно выражено. Но в реальности здесь не задействована речь, нет содействия и выражения сочувствия. Поэтому мы высказываем предположение и о трансформации морали в условиях цифровой среды. Так, мораль имеет регулятивную функцию и охватывает ту сферу отношений, которая не регламентируется правом, и в этом смысле она дополняет право, можно сказать, она выше права.

Регулятивная функция морали представляет собой непрерывный процесс приведения реального поведения личностей, служебных коллективов, трудовых групп и государственных и общественных

институтов в соответствие с действующими в обществе моральными нормами (морально-этические принципы, общественное мнение, моральный авторитет, традиции, обычаи, заповеди).

Учитывая ранее сказанное, мы можем предположить, что в определенной мере алгоритмы информационного цифрового общества нивелируют ценность моральных суждений, что открывает еще один вектор исследований — соотношение морали и алгоритмов в условиях цифровой среды. Это особенно важно для исследуемого нами группового субъекта трудовой деятельности. Особенно остро дихотомия принятия решений «моральный выбор — цифровой алгоритм» встает перед представителями социономических профессий. В этом контексте мораль не алгоритмична и рано или поздно вступит в противоречие с одним из важных направлений развития информационного общества — с алгоритмами.

Как отмечает ряд исследователей [Нигматуллина; Кузина Н. В., Кузина Я. Б.], культура российских интернет-сообществ в рамках становления информационного общества остается достаточно низкой. В условиях, когда когнитивный потенциал человека является главной движущей силой развития экономики, приоритетным становится умение формулировать и передавать знания от человека человеку, то есть навыки не просто коммуникации, а взаимодействия (совместной деятельности) будут не просто средством общения, а фундаментом производственных отношений, поскольку знания, не переданные другим людям, теряют свою ценность.

Возможность массового производства и ретрансляции информации. Массовое производство коммуникаций (индустрия коммуникаций) одновременно производит и симулякры — изображения, образы, описания «действительности», которой на самом деле не существует (*simulacrum*). Это нельзя отнести к фейкам. Например, это герои аниме, различные игры, суть которых преимущественно может быть направлена на развлечение и имеет выраженный гедонистический характер, характеризующийся в молодежном или маргинальном сленге как «ржачно» и т. п.

Таким образом, не только трансформируется сама сущность коммуникации и взаимодействия, но и формируются новые коммуникативные и, как следствие, субкультурные коды, происходит трансформация культурного кода идентичности. Здесь можно привести красноречивые примеры соотношения «цифровой» и «реальной» идентичности. Например, «Яндекс», *Google* и другие поисковые системы при наборе поискового запроса выводят подсказки продолжения фразы. Эти подсказки расположены по частотному принципу, то есть вверху оказываются те, которые чаще всего запрашивают. Так, если начать набирать вопрос «Как стать ...», то *Google* выдаст следующий список:

— Русский: «Как стать: русалкой, вампиром, красивой, феей, принцессой, богатым, депутатом, миллионером, успешной».

— Английский: «How to become: flight attendant, hacker, rich, data scientist, astronaut, millionaire, billionaire».

— Португальский: «Como se tornar: tradutor»;

— Испанский: «Cómo convertirse: vampiro, juramentado, diplomato, hacker, vegano, bombeiro, perito criminal, budista, mei (individual worker), trader».

— Немецкий: «Wie wird man: professor, reich (rich), notar (notary), beamter (public official), DJ, schwanger (pregnant), jude (jew)».

— Французский: «Comment devenir: riche (rich), intelligent, agent immobilier (real estate agent), entrepreneur, mannequin (model), psychologue, avocat, vierge (virgin)».

Здесь мы можем пронаблюдать следующий феномен. Классически вершиной личностного развития является ее самоактуализация [Маслоу], но в данном случае мы можем высказать предположение, что молодежь зачастую (не всегда, но все-таки) хочет обладать какими-то исключительными качествами, быть больше, чем просто человеком, и это уже новый феномен цифровой трансформации, заслуживающий своего исследования. Феномен так называемого «расширенного человека», «расширенной личности».

Наиболее широкую трактовку этого феномена мы находим у А. Л. Семенова, который понимает расширенную личность как человека вместе с теми цифровыми средствами, которые он ис-

пользует [Семенов]. Также имеют место и другие схожие понятия: *augmented human intellect* [Engelbart], *extended self* [Belk], *extended mind* [MacFarquhar], «человек достроенный» [Фейгенберг], «расширенная психика» [Фаликман], «личность, расширенная цифровыми средствами» [Архангельский, Дубровский, Лебедева и др.]. Все перечисленные определения предполагают, что человек (личность, субъект) приобретает некие *новые* возможности, ресурсы, качества, свойства, которые в какой-то мере *выходят за пределы* его естественных возможностей. При этом подразумевается, что субъект рутинизирует, автоматизирует некие базовые функции и, соответственно, уже может передать их цифровой среде. Например, на автоматизацию и потенциальную возможность передачи ЦИС некоторых видов педагогической деятельности также указывают А. Л. Семенов, Ю. С. Вишняков [Семенов, Вишняков; Семенов, Зискин]. Соответственно, передаваемое цифровой среде действие должно быть в существенной мере рутинным, автоматизированным. Экономические исследования подтверждают и оптимистично прогнозируют, что такие рутинные автоматизированные действия (прежде всего профессиональные) могут быть делегированы информационной среде, что будет являться фактором экономического роста, а специалист, работник гипотетически сможет уделить своему развитию больше времени [Сенокосова].

Но будем ли мы даже в краткосрочной перспективе говорить о «человеке расширенном», или речь пойдет о «человеке утратившем»? Итак, массовая ретрансляция и возможность для субъекта быть представленным по-разному в различных средах открывает ресурсы трансформации социокультурной идентичности, изменения моделей взаимодействия в целом. На уровне группового субъекта это востребует соответствующие свойства — например, формирование новых механизмов внутри- и межгрупповой коммуникации или получения обратной связи.

Речь идет о росте массового любительского творчества, что уже и так захватило значительную территорию, на которую претендовала масс-культура. В этой связи достаточно упомянуть блогосферу, которая уже вплотную приблизилась к художественной публици-

стике, а часто и превосходит ее. Сложно сказать, размывает ли это границы профессионализма или создает новые векторы развития профессий и трудовой деятельности.

Эмотиконы, «цифровая» речь и ее характеристики (то есть сокращенная, формализованная, дополненная символами, выражающими эмоции или действия), средства контроля доступа, новые термины, ограничения социальных сетей и иных ресурсов в оценках не просто трансформируют речь — они изменяют систему оценки, формирование обратной связи.

Например, мы уже говорили о том, что поставить смайлик сопереживания проще, чем выразить словами, вербализовать и поддержать. Соответственно, встает вопрос и о трансформации коммуникативной и перцептивной сторон общения. Переслать точку встречи через различные программы геолокации тоже проще, чем описать маршрут передвижения словами. Например, проведенные нами небольшие тесты среди школьников среднего возраста показали, что подавляющее большинство активных пользователей программ геолокации затруднялись вербализовать маршрут передвижения («Пройди от остановки два дома в сторону увеличения нумерации, затем сверни влево во двор под арку и пройди вдоль детской площадки, обходя ее справа», — уже это вызывает затруднения). Фактически, делегируя программе способность навигации в пространстве, субъект постепенно утрачивает навыки ориентирования. И это еще раз подтверждает тезис о делегировании как имплицитном риске утраты субъектом данной функции.

Социальные коммуникации и взаимодействия, вовлекающие субъекта в процессы освоения, потребления, обмена знаний, ценностей и их распространения. Субъект сам становится не просто потребителем, но и производителем информации, к которой мгновенно может иметь доступ огромное количество человек. Классический пример — блогеры или обмен информацией в социальных сетях, сообществах для различных целей: знакомства, торговли и т. д. Соответственно, трансформируется и социальное взаимодействие,

и происходит формирование различных информационных сред. То есть таргетированная информация, объединенная на основе наших поисковых запросов, цифрового следа, как бы неотступно следует за пользователем Сети, создавая своеобразную уникальную цифровую среду, которая «стремится» быть релевантной жизнедеятельности и трудовой деятельности конкретного субъекта (напомним, говоря «стремится», мы имеем в виду — усилиями специалистов в области информационных технологий, программистов).

Но таким субъектом может быть и сообщество, например, семья, трудовой коллектив. Этот процесс (создания собственной среды) подстегивается тем, что одной из особенностей современных цифровых масс-медиа является то, что они подстраиваются под потребительские интересы. Иными словами, если человек постоянно смотрит рекламу одного или сходных видов продукции или примерно одни и те же сюжеты новостей, то ему неизменно будет приходиться аналогичная информация. Получается своеобразный замкнутый «информационный круг», за который чрезвычайно сложно выйти. Здесь мы можем привести в пример исследование Б. В. Рябова о фрактальном методе оценки жизнедеятельности в цифровой среде [Рябов]. Под фракталами автор понимает регулярные, повторяющиеся элементы жизнедеятельности. Для групп также существуют подобные циклы — бизнес-процессы. Правда, в психологии существуют ситуативный и ситуационный подходы — они предельно близки. Но все же мы полагаем, что фрактальный подход позволяет очень ясно продемонстрировать именно *однотипные* повторяющиеся события в жизни и трудовой деятельности конкретного субъекта.

Перечисленные шесть групп факторов цифровизации неоднородно изменяют общую информационную среду. По этому поводу также проведены сотни исследований [см., например: Синютин и др.; Грохольская], которые в совокупности констатируют трансформацию различных видов взаимодействия речи в сторону увеличения англоязычных слов, сокращения речи, появления цифровых неологизмов, что еще раз подтверждает наличие феномена интерференции доцифровой и цифровой информационных сред

на уровне лексики. Это позволяет утверждать, что эффективность взаимодействия и вне трудовой группы будет зависеть от следующих факторов:

— степень виртуализации события/факта взаимодействия (в континууме «абсолютно виртуальный субъект, неизвестный актер взаимодействия — известный в доцифровой реальности актер взаимодействия»);

— степень продуктивной активности субъекта, соответствия ожиданиям (например, четкость и понятность ответов в чате онлайн-магазина);

— этические качества коммуникатора/актера взаимодействия (пожалуй, это наиболее сложный вопрос в условиях цифровизации взаимодействия, поскольку цифровые средства взаимодействия, несмотря на свое развитие, пока не соответствуют всему многообразию реакций и поведения субъекта);

— степень подобия программного продукта, обеспечивающего взаимодействие личностному коммуникативному пространству (этот фактор тесно связан с предыдущим и восходит к главной цели информатизации — полной антропоморфности, человекоподобия в психологическом плане это понятия);

— степень определенности (конкретизации/предмета) процесса взаимодействия;

— жизнеспособность порождаемых коммуникацией симулякров (то есть человек-пользователь коммуникаций как бы «захватывается» потоком виртуальных коммуникаций). Наиболее ярким примером здесь может быть феномен молодежного чата, содержательность многочасового общения в котором может быть практически ничтожной. Схожую роль, но в меньшем количестве играл бесконечный телефонный разговор в доинтернет-эпоху. Ряд исследователей [Сафронов, 2009; Мусийчук, 2019; Сергеев, Войсунский, 2012; Смазнова, Шилова] отмечают, что более молодые пользователи (те, кто буквально с первых лет жизни погружены в цифровую реальность) совершенно иначе чувствуют и уверенно утверждают себя в социокультурном пространстве, что свидетельствует о формировании качественно новой культуры и качественно

новом осознании или себя как субъекта. Соответственно, встает вопрос о трансформации культурной идентификации в условиях цифровизации общества [Калмыков]. Это, в свою очередь, поднимает вопрос цифрового билингвизма, психологического и лингвистического осмысления цифровой трансформации речи.

Нельзя однозначно сказать, какие конкретно факторы, средовые условия влияют на ту или иную трансформацию субъекта (так повлияло абстрактное «само общество», или мы можем четко дифференцировать факторы информационной среды?). Таким образом, мы определенно можем сказать, что *цифровая информационная среда является как фактором, так и условием трансформации взаимодействий и иных психологических конструктов современного человека.*

2.2. Изменение трудовой деятельности под влиянием цифровизации

Итак, область интерференции двух сред «запрашивает», по сути, *другого* профессионала, *другого* коммуникатора, *другие* средства взаимодействия, которые должны выразить идею (содержание, действие) так же, а может быть, еще более конкретно, чем они могли бы быть выражены «доцифровыми» средствами. Например, общение в цифровых средствах коммуникации представляет собой то же общение, но оно ограничено возможностью видеть и воспринимать всю проксемику, из-за возможных сбоев качества — видеть всю эмоциональную экспрессию лица и т. д.

Мы можем выделить несколько *тенденций в трудовой деятельности, возникших вследствие цифровой трансформации общества.*

Интенсивное появление новых профессий и новых трудовых функций. Современная цифровая эра, как отмечает Г. С. Сологубова, это, по сути, платформа больших данных [Сологубова]. Быстрое возникновение новых услуг, сопутствующих цифровой трансформации профессиональной деятельности, заставляет работодателей искать или создавать новые компетенции, профессии (энергоаудитор, сете-

вой врач, ГМО-агроном) и новые должности (модератор, медиатор, ментор) [Тенденции в сфере управления персоналом в России].

Несмотря на то, что процесс адаптации вытесняемых трудовых групп к новым видам деятельности является очень долгим, современные исследователи [Сологубова; UNCTAD. Information Economy Report; Цифровая экономика; The Future of Jobs Report] прогнозируют вероятное вытеснение ряда профессий или видов трудовой деятельности в рамках отдельных профессий, место которых займут технологии. Например, вытесняются функции в сфере передачи данных, замещаясь цифровыми методами (системы электронного документооборота, СЭД), что требует от специалиста большей алгоритмизации, функциональности в передаче информации, ее унификации. Очевидная экономическая (и, возможно, скрытая маркетинговая) эффективность цифровой коммуникации совершенно неочевидна с психологической точки зрения (особенно там, где идет речь о социономических профессиях), что будет рассмотрено нами в соответствующем разделе.

Но активное повсеместное внедрение цифровых технологий в организацию труда и коммуникаций, взаимодействий имеет не только положительные последствия. Негативные последствия заключаются в нарастающей роботизации и автоматизации рутинных процессов в производстве, а они формируют угрозу вытеснения части сотрудников низкой и средней квалификации. Это означает необходимость переквалификации, трудовой мобильности. Данная тенденция может либо оставить за гранью трудовых отношений представителей определенных профессий, либо задает тон времени и стимулирует население к постоянному развитию и повышению квалификации, освоению новых профессиональных ниш, а значит — к постоянной социальной адаптации. Представители низко- и среднеквалифицированных трудовых групп находятся под ударом цифровых трансформаций, так как именно они в меньшей степени склонны к переквалификации и не ориентированы на повышение уровня, в отличие от работников, уже имеющих высокую степень квалификационных достижений. Изучение зарубежных практик внедрения элементов автоматизации (информатизации) трудовой

деятельности помогает предусмотреть риски и угрозы, возникновение которых потенциально возможно в России.

Т. Л. Коновалова приводит данные прогнозов, предполагающих, что к 2030 году вследствие автоматизации и роботизации производств на мировом рынке будет закрыто каждое шестое рабочее место, в Японии этот показатель достигнет примерно 26 % от общего числа трудовых мест, в Германии — 24 %, в Китае — 16 % [Коновалова].

На следующей ступени цифровизации предположительно будут замещены профессии бухгалтера, преподавателя, государственного служащего, финансиста, аналитика, так как специфика их работы может быть легко адаптирована под требования внедряемого «искусственного интеллекта» (мы уже упоминали выше, что не разделяем такого понятия, поэтому используем его в кавычках), то есть алгоритмизирована. Сразу отметим, что мы не разделяем такие суждения, например, о профессиях педагога, поскольку алгоритмизация обучения в корне противоречит концепциям формирования готовности к различным видам деятельности, на что мы также обратим внимание.

А в России, согласно прогнозам тех же аналитиков, вследствие цифровизации в первую очередь пострадают рабочие, выполняющие стандартизированные алгоритмизированные функции, предполагающие рутинный повторяющийся труд, не требующий принятия решений: рабочие цехов, автоинформаторы, операторы в call-центрах, специалисты службы поддержки и маршрутизации клиентов. Кроме того, согласно взглядам современных исследователей, замещение реальных людей роботами в России маловероятно в достижимом будущем. О. В. Сенокосова оценивает степень отставания Российской Федерации в этом аспекте цифровизации труда на 7–10 лет [Сенокосова, 2018; Сологубова, 2018].

Цифровая модернизация рынка труда провоцирует стирание привычных форм занятости и формирует потребность в пересмотре традиционной схемы организации труда [Жуковская с соавт., 2020], дает толчок к появлению профессий и видов деятельности, которые могут быть названы инновационными [Яголковский]. Российский

рынок труда, подверженный стремительной цифровизации, уже столкнулся с кадровым дефицитом в области новых профессий. В условиях реалий цифрового общества особо результативным может стать пересмотр инвестиционной политики нашего государства на предмет внедрения программ повышения информационно-коммуникационной квалификации населения без отрыва от производства, за счет бюджетных средств или средств работодателя. Главными проводниками встраивания российского рынка труда в процесс глобальной цифровизации являются высококвалифицированные специалисты, активно проявляющие готовность к переквалификации, развитию и даже к кардинальной смене сферы трудовой деятельности, если это потребует. Соответственно, появление новых «цифровых» профессий и новых трудовых функций ведет к росту потребностей в специалистах, обладающих цифровыми компетенциями.

Как отмечают некоторые экономисты [Шерешева, Прилепская; Ячменева, Ячменев; *Get Ready for a Future of Virtualized Devices*], степень интенсивности цифровизации и успешности внедрения информационных технологий в сферу экономики выступает как фактор конкурентоспособности страны и предопределяет благоприятные перспективы развития регионов и конкретного бизнеса. Распространение широкого доступа к Интернету упрощает внедрение новых продуктов и стимулирует развитие сферы удаленного осуществления трудовых функций. Отметим, что еще в 1973 г. под влиянием американского ученого Дж. Ниллеса, показавшего преимущества надомной работы перед офисной, появился термин *telework* (телеработа), который теперь часто воспринимается как аналог обозначения интернет-занятости [Bailey, Kurland].

Внедрение информационно-цифровых платформ позволяет повысить уровень конкурентоспособности потенциальных соискателей рабочих мест и, как следствие, повышает качество выполняемой ими работы. Также экономисты отмечают резкий рост числа рабочих мест, требующих проектно-ориентированных навыков, способности специалистов работать и развиваться в постоянно изменяющихся средовых условиях [Баранов; Батов; Батракова].

Следовательно, на уровне взаимодействия возрастает потребность в переносе различных трудовых навыков в и качеств в цифровую информационную среду. Мы не встречали детальных исследований, посвященных данной тематике.

Но сейчас мы отмечаем, как многие стажированные и весьма квалифицированные специалисты, прежде всего имеющие солидный стаж работы по специальности, с трудом справляются с техническими задачами (например, в системе электронного документооборота, в дистанционной коммуникации с клиентами). И такая ситуация зачастую вынужденно переводит их в категорию лиц с отрицательно отклоняющимся трудовым поведением. Иными словами, для таких специалистов является проблемным перенос не только коммуникативного навыка из ДИС в ЦИС, но и профессионального успеха. Хотя при этом профессионализм таких специалистов сложно назвать дефицитарным, речь идет лишь о трансформации навыков. Например, как могли бы реагировать инженеры, программисты, если бы им было необходимо провести социально-психологическую консультацию клиента? Итак, экономисты констатируют, что технологически и информационно квалифицированные кадры в дефиците, переобучение требует времени и денег и не всегда дает ожидаемый результат. Отметим, что и сами системы переобучения с андрогогических позиций (методологии и методики обучения взрослых) можно назвать весьма противоречивыми, поскольку некоторые из них ориентированы на передачу знаний о цифровой среде, но не на формирование смысла, ценностного отношения к успеху в такой среде.

Рынки труда предлагают таких специалистов, но все равно встает задача адаптации специалиста под конкретные условия (версии программных продуктов, социальные сети, облачные и мобильные технологии, разнообразные мобильные устройства), применяемые на конкретном рабочем месте [Сологубова].

Обратимся к экономическим факторам, подстегивающим цифровую трансформацию взаимодействий внутри трудовых групп. По мнению ряда исследователей, цифровизация труда в конечном счете приводит к замещению «живого» труда трудом автоматизиро-

ванными, но далеко не во всех областях [Евсюков]. Например, сейчас повсюду стоят аппараты для приготовления кофе, однако большое количество любителей этого напитка по-прежнему предпочитают покупать чашечку «от бариста». При этом в целом, по данным экономических исследований, сокращается количество работников, выполняющих рутинные операции, что ведет к увеличению оплаты труда высококвалифицированных специалистов [см. например: Сологубова, 2018]. Цифровизация среды трудовой деятельности, рост потребностей в специалистах, обладающих цифровыми компетенциями, вносят следующие изменения в систему подготовки кадров и формирования самих кадров:

1) массовый характер программ переподготовки работников в области цифровизации, причем предметом обучения преимущественно является формирование умений и навыков, то есть *технологического* компонента использования программных продуктов или оборудования (например, в настоящее время проводится просто гигантское количество курсов повышения квалификации по обучению преподавателей, сфокусированных именно на технологическом компоненте, но, по нашему мнению, чрезвычайно дефицитарном в отношении методологии такого обучения); сюда же относятся и программы обучения передаче информации внутри и вне трудовых групп;

2) выявление навыков, которые можно получить только у внешних специалистов, то есть путем найма (речь идет об идентификации компетенций, которые предприятия также могут отдать на аутсорсинг); например, техническое сопровождение сайта;

3) привлечение новых сотрудников с новыми навыками, преимущественно цифровыми.

К тому же на перечисленные задачи накладывается еще одна, относящаяся уже к сфере психологии — формирование положительного отношения пользователей к предлагаемым средствам и технологиям. В первой главе мы упоминали о континууме «технооптимизм» — «технопессимизм» (когнитивный аспект отношения к новым технологиям) и «технофилия» — «технофобия» (эмоциональный аспект отношения к новым технологиям). Говоря этим языком, можем отметить тенденцию формирования техноопти-

мистического взгляда у потребителей и производителей цифровых услуг [Нестик, 2015, 2016].

Г. С. Сологубова к числу новых цифровых запросов работодателей также относит управление запасами, затратами, уровнем сервиса, отходами, вторичными ресурсами и др. [Сологубова]. Но, по сути, они все равно представляют собой работу с большими базами данных и технологический компонент взаимодействия, предполагающий управление потоками информации и эмоции, например, такой как «шум».

Внедрение цифровых инноваций в сфере труда значительно опережает становление соответствующих новых профессий. Появление новых рабочих мест сопровождается отсутствием необходимого количества квалифицированных специалистов, имеющих опыт, знания и навыки в данной отрасли. Новые профессиональные стандарты, связанные с применением информационных технологий, чрезвычайно востребуют знания и способность ими пользоваться, понимание структуры информационных сред, что объясняет сложность вхождения низкоквалифицированных работников в данную отрасль. Это же может относиться и к специалистам высококвалифицированным, но обладающим низкой готовностью к работе в условиях информационных сред. Здесь мы можем говорить о самых различных причинах и видах низкой мотивации, например, о технологических трудностях освоения новых методов работы, вызванных спецификой гуманитарного образования; сюда же может относиться и ценностный компонент готовности. Например, в некоторых исследованиях готовности педагогов преподавать в условиях вынужденной интенсивной цифровизации образования [Панов с соавт., 2020] мы выявили, что преподавание в цифровой среде у многих педагогов входит в противоречие с их ценностями качественного и ответственного обучения, что сложно реализовывать в цифровой среде [Гуриева].

Интенсивное производство новых услуг. Как отмечает Г. С. Сологубова, появляются и новые виды услуг: например, мониторинг состояния оборудования энергетической компании, управление

жизненным циклом активов (или организации, территории, продукта), оптимизация затрат (или операций, производительности) в режиме реального времени с использованием мобильных приложений. Фактически все это управление большими данными [Сологубова].

Сегодня наиболее выражен процесс цифровизации занятости в секторе услуг, сервиса. Все больше работников готовы осуществлять свою трудовую деятельность дистанционно. Это расширяет возможности сотрудников и упрощает (формализует) процесс подбора персонала. Данная тенденция также устойчиво отслеживается в сфере применения ИКТ. Анализируя зарубежный опыт цифровизации занятости, стоит особо выделить страны Азиатско-Тихоокеанского региона, которые значительно опережают Европу и США по показателям цифровизации промышленности. Китай наряду с Японией, Европейским Союзом и Соединенными Штатами Америки является лидером в создании удовлетворяющих требованиям времени цифровых платформ в научной среде, телемедицине и на производстве и имеет ощутимые результаты в развитии цифровой экономики [Graham et al.; Сенокосова; Земцов с соавт.].

Трансформация институциональной среды. По мнению ряда авторов, отличительным фактором, определяющим специфику российской цифровизации рынка труда, является дефицит институциональной среды для распространения интернет-профессий, видов трудовой деятельности и облегчения вхождения специалистов в цифровую среду профессиональной деятельности [Кознов; Коновалова]. Отметим, что, по сути, среда профессиональной деятельности не является абсолютно цифровой, она является смешанной, что мы назвали в первой главе областью интерференции ЦИС и ДИС.

Обозначенные затруднения обнаруживаются в следующих проявлениях:

- отсутствие законодательной базы, определяющей принципы организации дистанционной работы или активного применения цифровых технологий;

- дефицит закрепившихся социальных практик поддержки вхождения субъектов труда в цифровое взаимодействие;

— недостаточный объем и содержание образовательных возможностей для субъектов, активно переводящих свою трудовую деятельность из доцифровой в цифровую;

— дефицит доверия, скептическое отношение населения и персонала, основанное зачастую не на фактах, а на обыденных социальных представлениях. Так, в предшествующих работах [Панов, Патраков, 2020а; Патраков, 2019b], рассматривая представления о рисках Интернета у педагогов, родителей и подростков, мы обнаружили, что искомые представления преимущественно формируются на базе уже имеющихся мнений о рисках поведения в ДИС (более подробно см. гл. 3 «Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия» [Панов, Патраков, 2020b]).

На этом фоне современные психологи и социологи отмечают проблему снижения степени защищенности и стабильности работников. Вообще защищенность и стабильность работников реализуются преимущественно через систему законодательства, а также социальную политику и корпоративную социальную ответственность предприятия [Долгорукова]. Появление и развитие виртуального (электронного, цифрового) рынка труда позволили значительно расширить возможности субъектов труда, обеспечить альтернативные сферы профессиональной и личностной самореализации, включить социально незащищенные слои населения в процесс профессионального развития; но наряду с этим открылась проблема легальности трудовой деятельности, ее социальной и правовой защищенности [Борисова, Комаров].

Цифровизация порождает необходимость пересмотра подходов к организации управления персоналом и социальной политики предприятий в целом. В России применение новых подходов к управлению персоналом, обусловленных условиями цифровизации, ощутимо присуще пока лишь крупным корпорациям, как правило, представителям зарубежных компаний. Оценивая специфику российской цифровизации сферы занятости, важно учитывать ярко выраженную региональную дифференциацию, в том числе по странам.

Существует специальный индекс сетевой готовности, показывающий, насколько эффективно государству удастся применять

цифровые технологии и формировать среду для благополучного развития цифровой экономики. Россия по данным показателям занимает 38-е место (табл. 2.1). Сравнения с Бразилией, Венгрией и Румынией приведены, так как в ряде эмпирических исследований мы проводили соответствующий кросскультурный анализ [Патраков с соавт.; Szabó].

Таблица 2.1

**Индекс сетевой готовности
России, Венгрии, Румынии, Бразилии в 2019–2021 гг.**

| Страны | 2021 | | | | | 2020 | 2019 |
|----------|------------|-------|------------|---------|--------------|--------------|--------------|
| | Технологии | Люди | Управление | Влияние | <i>Итого</i> | <i>Итого</i> | <i>Итого</i> |
| Бразилия | 49.08 | 57.35 | 62.89 | 54.12 | 55.86 | 50.58 | 51.07 |
| Венгрия | 57.00 | 55.54 | 69.68 | 66.34 | 62.14 | 60.05 | 59.95 |
| Россия | 53.71 | 58.80 | 59.97 | 58.49 | 57.74 | 54.23 | 54.98 |
| Румыния | 51.22 | 52.01 | 59.93 | 62.98 | 56.54 | 54.16 | 55.47 |

Соответственно, экономическое понимание этой логики (подчеркнем — лишь экономическое) ставит задачу комплексного решения задач цифровизации общества (здесь мы оставляем без комментариев тему понимания мотивов бенефициаров, выгодоприобретателей цифровизации общества).

Такое понимание развития цифрового общества востребует формирование и обеспечение особого взаимодействия внутри трудовых групп. Организационно-правовой и экономической аспекты такой подготовки (формирования готовности) и такого взаимодействия предполагают следующие меры:

- создание/переработка нормативно-правовых основ регламентации дистанционного/«цифрового» труда;
- формирование устойчивой (надежной, доступной) среды для трудовой деятельности работников, активно вовлеченных в такой процесс;
- популяризация цифровой трансформации труда и дистанционной занятости [Казарцева].

Как отмечено в некоторых экономических исследованиях, по мере того, как набирает обороты тотальная цифровизация всех сфер общественной жизни, продолжают сохраняться консервативные установки применительно к удаленной работе для большого числа работников (см. например: [Скляр, Кудрявцева]). Авторы отмечают, что незащищенность представителей новых отраслей занятости в России воздействует на формирование стереотипного отношения среди населения к профессиям «Индустрии 4.0» как к видам нестабильной занятости. Но с психологической точки зрения мы можем назвать много причин такой «консервативности»: например, низкий уровень доверия технике, отсутствие ценностного отношения к цифровой трансформации труда. Отметим, что на уровне трудовых групп этот феномен практически еще не был предметом самостоятельного психологического исследования.

Основываясь на зарубежном опыте внедрения информационных технологий в профессиональной деятельности, можно предположить, что развитие экономики и цифровизация труда являются взаимовлияющими процессами. В ситуациях успешной информатизации профессиональной деятельности возрастает эффективность экономических показателей [Курапова, с. 100]. Это же относится и к оценке человеческих ресурсов, например, к экономии рабочего времени. Как оптимистично утверждают экономисты, рост финансового благополучия населения стимулирует граждан активнее включаться в цифровизацию и приобщаться к новым формам труда [Малыгина с соавт.; Хусяинов].

Е. А. Савельева под *цифровой организацией труда и услуг* понимает совокупность комплексных изменений рынка труда, продуцирующих структурную трансформацию системы занятости населения, характеризующуюся активным внедрением инновационных технологий, стремительным развитием дистанционных способов осуществления взаимодействия между участниками трудовых отношений и сменой традиционных парадигм организации трудового процесса [Савельева].

Таким образом, систематизируем основные составляющие цифровой трансформации трудовой деятельности:

— существует прямая зависимость от интенсивности внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу организации занятости и экономических отношений;

— необходима постоянная замена традиционных (доцифровых) методов профессиональной (экономической) деятельности цифровыми;

— очевидна большая психологическая нагрузка цифровой трансформации, востребуемая преимущественно в вопросах изучения феномена готовности к цифровой деятельности, больше всего в ценностном и технологическом аспектах;

— своевременное осознание неизбежности «цифровых» перемен позволит активно управлять процессом и снизить риски;

— основным ресурсом богатства «цифровой экономики» является социальный капитал — способность сообщества в целом и трудовых групп в частности к слаженному взаимодействию, а также человеческий капитал — способность познавать и накапливать знания, компетенции, навыки;

— подготовка и переподготовка трудовых ресурсов для «цифровой экономики» — приоритетная задача любого сообщества, желающего самосохранения;

— в трудовую деятельность все более активно включаются игровые методы (соревнования, тренинги на рабочих местах); сами взаимодействия обретают игровой характер;

— инновации «цифровой экономики» — это не технологии или исключительно новые продукты, а новые бизнес-модели и персонализированно-ценностные предложения, актуализирующие психологическую ценность изучения трансформации трудового поведения, экзистенциальных смыслов труда и социального взаимодействия в целом.

Индустриальный (доцифровой) уклад экономики во второй половине XX в. породил необходимость формирования у работников следующих компетенций: управление проектами и процессами; управление временем (тайм-менеджмент); сочетание рационального и творческого мышления преимущественно для решения задач инновационного типа, то есть обеспечения существенного эконо-

мического рывка [Аверьянова]. Продолжая эти преобразования, *цифровая* трансформация труда внесла следующие изменения [Могилевская; Чурин]:

1. *Автономизация труда*: работники выполняют многие виды деятельности самостоятельно, ориентируясь лишь на общие стандарты корпоративной культуры, правила и нормы совместной трудовой деятельности и т. д.; автономизация подняла проблему самостоятельного управления своим поведением в процессе выполнения трудовых задач. Например, во время самоизоляции многие работники указывали, что их рабочий день фактически включал и домашние дела; то же самое можно сказать и о профессиях так называемого инновационного типа, когда работники, будучи предоставленными сами себе, затрудняются сформировать планы рабочего времени, а зачастую и спрогнозировать результат своего труда [Барабанщикова, Иванова].

2. *Дестандартизация труда*, то есть переход от стандартов деятельности и конкретного регламентированного нормативными актами трудового поведения к преимущественной оценке результата. Такой подход зачастую нивелирует само понятие нормативного трудового поведения. Дестандартизация поднимает и другую проблему — маргинализации труда, эта проблема является недостаточно изученной в современной психологии труда.

3. *Виртуализация трудовых (деловых, экономических) отношений*: формально и внешне информационная среда облегчает многие виды деятельности, сводя их к манипулированию джойстиком или программой, но в реальности работники на фоне дефицита межличностных отношений постепенно превращаются в значения, показатели эффективности, в «точки, тире телеграфные», говоря языком известной песни; таким образом, нивелируется личностный компонент трудовых отношений.

4. *Снижение доли физического труда* (за счет автоматизации) и повышения роли услуг; эта тема также весьма активно исследуется в профессиональной медицинской патологии [Кублин с соавт.].

5. *Сближение игры и труда*, характерное для всех вышеперечисленных трансформаций [Патраков, 2021а].

Кроме того, высочайшая динамичность рынка труда ведет к неопределенности профессиональной ориентации обучающихся; фактически многие студенты зачастую стремятся освоить как можно больше навыков «впрок», это тот случай, когда избыток знаний, навыков не является лишним, он выполняет функцию «преадаптации» [Асмолов]; но есть и другие исследования, показывающие очень индифферентное отношение к учебе в условиях цифровизации [Митина, Митин].

Также мы полагаем, что цифровую трансформацию труда и чрезвычайно динамично меняющуюся многовекторность трудовых функций подстегивают два фактора: постоянное реформирование всех уровней образования и колоссальные возможности для трудовой мобильности, разрастающиеся рынки временной (проектной) занятости, *ad hoc* (лат. — на случай, букв. — «к этому»). Например, нам известны ситуации, когда молодые выпускники меняют за год пять-семь мест работы в совершенно различных областях деятельности: психолог-тренер на квесте, официант, агент по продажам. Такая смена рабочих мест связана с непродолжительностью бизнеса, несоответствием или недостаточно согласованными ожиданиями работников или работодателей, неожиданно открывшимися новыми возможностями для работников на других местах.

Перечисленные выше факторы и результаты цифровой трансформации трудового поведения, безусловно, нуждаются в *психологическом анализе* и, более того, в *концептуализации происходящих изменений*.

Таким образом, имеет место трансформация некоторых психологических конструктов субъекта труда в условиях интерференции ДИС и ЦИС, которая выражается в следующих проявлениях:

- 1) *перенос уже сформированных навыков профессиональной деятельности и коммуникации*, полученных в доцифровой среде, в цифровую. Например, для большого количества весьма успешных педагогов стало существенным испытанием преподавание online, то есть затруднителен перенос навыков лектора и педагога в другую среду, требующую новых средств выражения, подачи материала, даже проксемики в целом [Панов с соавт., 2021];

2) формирование принципиально *новых* знаний, трудовых умений, навыков, которые позволят специалистам успешно выполнять свои функции в *новой с точки зрения восприятия* ЦИС; такие знания, умения и навыки преимущественно заключаются в освоении технологий коммуникации, передачи информации, обработки данных, идентификации рисков. Например, презентация себя в информационных ресурсах может пониматься как такой новый навык [Смазнова с соавт.];

3) *переживание и решение этических и аксиологических проблем*, возникающих вследствие погружения в «цифровую жизнедеятельность». Например, мы уже сейчас наиболее отчетливо видим такую проблемную ситуацию в социономических профессиях, для которых традиционно очень высока ценность живого межличностного общения, а цифровизация профессиональной деятельности воспринимается весьма противоречиво, поскольку снижает результаты труда [Митина, Митин].

Также мы можем отметить и четвертое направление, пока еще очень мало исследуемое, это *цифровая трансформация когнитивного стиля*. В соответствии с исследованиями М. А. Холодной, под когнитивными стилями понимаются индивидуально-своеобразные устойчивые способы переработки информации и приобретаемого опыта в виде индивидуальных различий в восприятии, анализе, структурировании, категоризации, оценивании реальности [Холодная; см. также: Жданович].

Цифровая среда изменяет информационное окружение вокруг субъекта, другим становится восприятие информации, но это тема отдельного исследования.

Каждое из перечисленных направлений вполне способно стать темой самостоятельного исследования. Но, по нашему мнению, значение третьего, аксиологического аспекта будет все более возрастать, поскольку движение к «точке сингулярности» (когда возможности так называемого искусственного интеллекта превзойдут человеческие возможности) будет сопровождаться все углубляющимися противоречиями экзистенциального характера, что, в свою очередь, обострит и актуализирует проблему риска.

Сейчас мы говорим не столько о традиционном, ставшем уже классическим понимании рисков Интернета (например, контентных, коммуникативных рисков) в русле исследований продолжателей научной школы О. К. Тихомирова [Войскунский, 2010; Солдатова с соавт., 2017]. Мы имеем в виду риски изменения различных психологических характеристик самого субъекта. Например, как показывают В. В. Панов, В. В. Знаков, уже сейчас мы можем говорить о едином субъекте «индивид — техническое средство» [Панов, 2014; Знаков] — мы акцентировали на этом внимание в первой главе. Такая постановка вопроса может порождать и новые подходы к пониманию нового (объединенного с ЦИС) субъекта труда наряду с уже достаточно хорошо исследованными другими субъектами: это субъект оптации, субъект учебно-производственной деятельности и ряд других [Поваренков, 2014, 2020; Зеер; Климов]. На личностном уровне сюда можно отнести утрату или снижение приватности, возможную трансформацию ценностей [Микляева с соавт., 2021].

Говоря об объединенном субъекте труда «индивид — ЦИС», мы имеем в виду не традиционную систему «человек — знак» или «человек — техника»; следуя нашему положению об интерференции ЦИС и ДИС [Patrakov, Panov, 2020], мы отмечаем ситуацию, условие, факт, когда техническое средство или информационная программа являются неотъемлемой частью профессионализма специалиста, его профессиональной трудовой идентификации. Иными словами, без такого объединения, взаимодополнения уже нет эффективной трудовой деятельности, выпадает какая-либо ее функция. В какой-то мере это можно сравнить скорее с имплантом, без которого невозможна жизнедеятельность (к примеру, кардиостимулятором), чем с инструментом специалиста (например, гаечным ключом автомеханика). В настоящее время пока такие примеры носят лишь экспериментальный характер [Файлола с соавт.], но идея «человека дополненного» — давняя мечта кибернетики — очень близка к воплощению. Отдельно стоит вопрос об изменении совместного труда под влиянием цифровизации общества. Рассмотрение этого вопроса восходит к исследовани-

ям *совместной деятельности*. Существуют различные понятия совместной деятельности в зависимости от различных аспектов жизнедеятельности, мы сфокусируемся на совместной трудовой деятельности.

Основываясь на исследованиях А. Л. Журавлева [Журавлев, 1988, 1999, 2005], мы понимаем под совместной деятельностью организованную систему активности взаимодействующих индивидов, направленную на целесообразное производство (воспроизводство) объектов материальной и духовной культуры. В контексте трудовой группы ключевым понятием мы считаем *организованное взаимодействие индивидов*.

Рассмотрим функции и содержание совместной деятельности в контексте исследования представлений о рисках (табл. 2.2).

В социальной психологии и психологии труда совместная трудовая (профессиональная) деятельность рассматривается как главное условие социально-психологической интеграции включенных в нее индивидов. Также такая интеграция предполагает все более эффективную деятельность и достижение результата. Категория эффективности субъекта труда также является предметом различных психологических дискуссий, но экономический компонент в любом случае является решающим в деловом аспекте.

Классификации совместной трудовой деятельности имеют множество вариаций: стратегии поведения (содействие целям других участников; противодействие; уклонение от взаимодействия), типы взаимодействия (сотрудничество, противоборство, уклонение). Например, согласно классификации Л. И. Уманского, к числу базовых можно отнести три типа совместной деятельности: совместно-взаимодействующую, совместно-последовательную и совместно-индивидуальную [Уманский]. В последнее время специалистами выделяется особый тип совместной деятельности — совместно-творческий (Т. Ю. Базаров и др.), что, по нашему мнению, имеет предельно близкое отношение к объединению игры и труда в условиях раскрытой выше интерференции ДИС и ЦИС.

Таблица 2.2

**Функции и содержание совместной деятельности
и их изменение в условиях цифровизации труда**

| Признак | Содержание признака | Изменение в ЦИС в контексте трудовых групп |
|---|---|---|
| Пространственное и временное присутствие участников | Личный контакт | <ul style="list-style-type: none"> — Личный контакт. — Контакт, опосредованный цифровыми средствами, при сочетании с личным контактом. — Только контакт, опосредованный цифровыми средствами |
| | Обмен действиями | Обмен действиями, опосредованными средствами цифровой среды. Чем более ЦИС богата средствами тем более полно можно выразить смысл и содержание задуманного |
| | Взаимная перцепция | Взаимная перцепция, обусловленная уровнем развития средств ЦИС |
| Наличие единой (согласованной) цели | Предвосхищаемый результат | Не выявлено |
| | Общность интересов | Очевидно не проявляется |
| | Реализация потребностей каждого из включенных в совместную деятельность индивидов | Эти признаки изменяются под влиянием ЦИС: преимущественно имеет место увеличение возможностей и ресурсов за счет увеличения средств цифровых сред; при объединении средств цифровых сред указанные возможности снижаются |
| | Объединение индивидуальной деятельности (образование единого целого) | |

Окончание табл. 2.2

| Признак | Содержание признака | Изменение в ЦИС в контексте трудовых групп |
|---|--|---|
| | Согласование индивидуальной деятельности участников (последовательность операций). Она достигается с помощью управления | |
| Наличие органов организации (руководства) | Один из участников наделен особыми полномочиями Функции управления распределены и согласованы между участниками | Указанные функции могут быть частично или полностью автоматизированы и/или формализованы и требуют новых навыков передачи информации цифровыми средствами |
| Разделение процесса совместной деятельности между участниками | Распределение функций, ответственности Зависимость функций и ответственности от условий Зависимость функций от состава и уровня квалификации | Указанные функции могут быть частично или полностью автоматизированы и/или формализованы и требуют новых навыков передачи информации цифровыми средствами |
| Возникновение межличностных отношений | Снижение формализации отношений | Снижение формализации отношений наряду с ростом алгоритмизации |

2.3. Сближение игры и труда под влиянием ЦИС

Мы видим, что цифровизация общества существенно трансформирует взаимодействия и модель поведения как отдельного субъекта труда, так и внутри групп: современная среда трудовой деятельности зачастую объединяет жизнедеятельность, труд и игру, учебу (здесь в качестве курьеза можно привести примеры, когда у студентов на страничках в социальных сетях бывают отражены в одном потоке все их потребности или дела: статус «в активном поиске» с описанием идеала, одновременно поиск подработки в вечернее время и продажа какого-то игрового софта).

Современное цифровое общество сближает игру и трудовую деятельность, также объединяя их в своеобразную область интерференции игры и труда, хотя такое понятие (интерференция) и не звучит в научных исследованиях именно в этой сфере. Таким образом, порождается новая область на стыке психологии труда, социальной и экономической психологии, психологии творчества, а также философских и психологических исследований игры. Образно выражаясь, отметим, что «человек играющий» (Й. Хейзинга) становится еще и одновременно человеком работающим или, точнее, пытающимся из игры сделать источник дохода, при этом обучаться, а также наслаждаться.

Анализ исследований игры

Теме игры посвящено большое количество психологических исследований, сфокусированных на различных игровых методах тренинга и компьютеризированного игрового обучения [Максимов, Иванов; Помелов, Бредихин]. Но само «срастание» игры и труда еще не так активно исследуется психологами [Королева с соавт.], хотя, по нашему мнению, это очень перспективная область исследований, прежде всего в ключе одного из важных вопросов психологии в условиях цифровизации: как трансформируются различные конструкты субъект труда и — шире — что сохраняется в человеке непосредственно «человеческое» в условиях, когда внешние (цифро-

вые) ресурсы могут даже частично замещать психические процессы, например, память.

Следует отметить, что Всемирной организацией здравоохранения игровая зависимость (*gaming disorder*) включена в Международную классификацию болезней 11-го пересмотра. В документе сообщается, что человек признается зависимым от игр, если они оказываются для него важнее всех остальных жизненных интересов [Международная классификация болезней 11 пересмотра]. Но, по нашему мнению, потенциал исследования игры в контексте виртуальных сред намного шире, если посмотреть на игру с философско-психологического и особенно с инженерно-психологического ракурса. Поэтому мы уходим от исследования игровой зависимости.

Развитие игры как социокультурного феномена

Попытаемся классифицировать трансформацию феномена игры с точки зрения «врастания» игры в цифровую среду и объединения ее с трудовой деятельностью.

К *первому этапу* мы можем отнести понимание игры как свободного и эстетического, даже особого гедонистического состояния — системные разработки общей теории игры принадлежат И. Канту, Ф. Шиллеру, отчасти Г. Спенсеру. В исследованиях Канта феномен игры проработан в нескольких аспектах. Это «игра воображения и рассудка» [Кант, с. 219], «душевных сил» [Там же, с. 330], «ощущений» [Там же, с. 228], «познавательных способностей» [Там же, с. 390, 406]. Но при всей разноплановости осмысления игры Канту присуще в целом ее понимание как особого свободного состояния. Он, в частности, пишет о том, что воображение — это состояние свободной игры познавательных способностей [Там же, с. 391].

Также в понимании Канта и Шиллера игра ценна сама по себе — как вид деятельности, говоря современным психологическим языком. Кант пишет, что чистота красок и звуков или их многообразие и различие способствуют красоте, эстетике. В какой-то мере такому пониманию игры способствовала и общая культура того времени (XVIII в., особенно вторая его половина). Например, мы можем

прислушаться к музыкальным произведениям И. Гайдна (соната № 37 ре мажор), Л. ван Бетховена (рондо-каприччио «Ярость из-за утеряннного гроша»), Иоганна Штрауса (полька «Трик-трак») и услышать в них отзвуки радостного, непосредственного, практически детского наслаждения игрой. В некотором смысле такое ощущение игры может восприниматься как инфантильное.

Само суждение у Канта всегда является только эстетическим, так как, «не имея основанием определенного понятия об объекте, оно представляет лишь субъективную игру самих душевных сил (воображения и разума) через их контраст» [Кант, с. 231]. Этому постулату очень близки и взгляды Г. Спенсера; как отмечает И. Е. Берлянд, в своей философии он использует принцип бесцельной целесообразности Канта и понимание искусства как игры скорее от Шиллера [Берлянд].

В целом же Шиллер, отталкиваясь от работ Канта, глубоко проработал феномен игры. Игра — одно из центральных понятий философии Шиллера. Под игрой, отчасти следуя Канту, он понимает раскрытие всех сил человека, его сущности. Человек в игре творит «эстетическую реальность» и самого себя. Переводя философские рассуждения того времени на психологический язык современности, мы можем назвать это самосозиданием, саморазвитием, отчасти самопознанием, что детально проработано Л. С. Выготским и Д. Б. Элькониным и последователями этих выдающихся ученых.

Таким образом, прослеживая нить понимания игры как состояния естественности, свободы, эстетического удовольствия и творения самого себя, мы можем сказать, что она начинается от воззрений Канта и Шиллера. «Силы познания, которые возбуждаются к действию этим представлением, находятся при этом в состоянии свободной игры, так как никакое определенное понятие не ограничивает их каким-либо особым правилом познания» [Кант, с. 301].

Итак, первый этап — понимание игры как свободного и эстетического, даже особого гедонистического состояния, самопознание, на этом этапе в целом понятие игры противопоставлено понятию дела.

Второй этап мы связываем с исследованием игры как средства формирования культуры, прежде всего в онтологическом аспекте.

В начале XX в. предметом активной дискуссии стали две концепции игры. Рассмотрим первую из них, объясняющую игру преимущественно с биологических позиций. К. Грос, немецкий философ, эстетик и психолог, противопоставляет игру работе или другой серьезной деятельности — эта тенденция продлится вплоть до начала цифровой эры. Как отмечает С. С. Белова, анализируя отличие игры от серьезной деятельности, К. Грос отмечает чувство свободы, которое отличает игру [Белова].

В этом он близок взглядам на игру Штейнталя, Шиллера, Спенсера — авторов, так или иначе обращающихся к биологическому смыслу игры. Но Грос выдвигает свою теорию игры — теорию упражнения. Философский вклад К. Гроса заключается прежде всего в том, что он досконально рассмотрел игру как *непреднамеренное* самообучение (функциональное упражнение), особенно необходимое для человека в раннем возрасте. Позднее психологами (начиная с Л. С. Выготского) было детально проведено исследование этой функции игры, выделены этапы ее развития в процессе онтогенеза.

Как отмечали Д. Б. Эльконин и позднее И. Е. Берлянд, позицию К. Гроса относительно игры подверг критике Ф. Бойтендайк [Берлянд; Эльконин]. Основное возражение Бойтендайка состоит в предположении, что инстинктивная деятельность не нуждается в управлении: инстинкты и обслуживающие их соответствующие механизмы созревают независимо от упражнения. Игра для Бойтендайка — это проявление общих влечений — влечения к освобождению, к слиянию, к повторению. Он вводит две категории: «влечение к игре» (на языке современной психологии мы бы могли назвать это биологической/физиологической потребностью в игре) и предмет игры. Однако Бойтендаек уходит от проблем природы игры — она оказывается сведенной к природе влечений, динамики и т. п., и объясненной ими. Пожалуй, это связано с тем, что игра рассматривается в контексте биологического смысла, как феномен приспособления, или в контексте проявления биологической же природы организма — влечений, динамики и т. д.

Биологические подходы объясняют игру с точки зрения ее обусловленности или цели «биологического смысла», то есть отвечают на вопрос, *зачем и почему есть игра*. Между тем, основу философского осмысления игры составляет вопрос, *что есть игра*. Психологическое содержание, по нашему мнению, вбирает все эти смыслы.

Особый взгляд на игру свойственен выдающемуся нидерландскому историку культуры Й. Хейзинге [Хейзинга]. Он выдвигает концепцию игрового генезиса культуры, анализируя ее в противопоставлении серьезности и обыденности. Хейзинга также показывает, что именно в отношении игры к этим явлениям и выявляется ее смысл для культуры. По мнению Хейзинги, если проанализировать человеческую деятельность, то она покажется не более, чем игрой. Поэтому он считает, что игра — не биологическая функция человека, а феномен культуры.

Культура в его интерпретации тесно сопряжена с эволюцией человеческого сообщества: в развитии человеческих обществ игра предшествует культуре. Хейзинга предполагает альтернативную модель социального развития, в которой игровые формы мечтательности, иронии и способности вообразить «как будто» интерпретируются с точки зрения поощрения человеческого изменения и развития. В дополнение к спорту и досугу игровые формы анализировались в качестве основы судебных процессов (обвинение и защита), философии (искусство риторики и софистики) и войны («потешные сражения» и военные игры).

Работа Й. Хейзинги также ставит игру в дихотомию труду и «серьезному делу». В его концепции игра сопоставляется с ритуалом, культом, карнавалом, праздником, даже философским дискурсом, и во всех случаях автор находит сходства. Игра — это свободная деятельность. Она не диктуется необходимостью. Это выход за рамки повседневной жизни. Игра носит незаинтересованный, неутилитарный характер.

Но в любом случае игра — прежде всего свободная деятельность. Она не есть обыденная жизнь и вообще жизнь как таковая. Культура возникает в форме игры — вот исходная предпосылка концепции

игрового генезиса культуры. Культура первоначально разыгрывается, проигрывается в игре и затем становится собственно культурой.

Игра у Хейзинги также необходимый способ социальной жизни, то, что поддерживает духовную культуру эпохи. Хейзинга отвергал популярные в его время психофизиологические представления о служебной функции игры по отношению к каким-либо биологическим целям.

Концепция игрового генезиса культуры, созданная Хейзингой, поддерживается в культурологии и феноменологом Э. Финком в работе «Основные феномены человеческого бытия» [Финк]. Финк дает типологию пяти феноменов: это смерть, труд, господство, любовь, игра. Игра у Финка столь же изначальна, то есть присуща человеку от рождения, сколь и остальные феномены; игра охватывает всю человеческую жизнь до самого основания, овладевает ею и определяет бытие человека, а также способ понимания им бытия. Игра — исключительная возможность человеческого бытия, играть может только человек. Однако эта позиция в значительной мере подвергается критике биологами, анализирующими формы поведения молодых животных.

Совершенно особое состояние сознания в игре отмечает М. М. Бахтин. Отечественный философ высказывает предположение, что игра ничего не изображает, а лишь воображает [Бахтин]. Если у взрослых Бахтин отделяет эстетическую деятельность от игры посредством самосознания, то у детей он не выделяет четкого водораздела в связи с тем, что детское самосознание еще формируется.

Анализ игры как социокультурного явления предлагает (несколько в другом ракурсе) советский философ и социолог Ю. А. Левада. Он описывает игру как некоторый социокультурный тип действия [Левада], также являющийся антиподом трудовой деятельности. Впрочем, в конце XX в. тема трансформации труда в условиях цифрового общества еще не звучала так активно.

Совершенно особо и уникально обстоит дело с пониманием игры Д. Б. Элькониним. Работы Эльконина в соответствии с предложенной нами классификацией мы можем рассматривать как своеобразный переход к новому этапу исследования игры. Согласно

исследованиям Эльконина, игра как нерегламентированная взрослыми деятельность становится способом преодоления разрыва между поколениями. В игре происходит усвоение общих смыслов и мотивов *деятельности* (у Эльконина мы впервые в истории исследований игры встречаем акцент на трансляции деятельности), воспроизведение социальных отношений, религиозных представлений. Эльконин выделяет следующие функции игры: социализирующая (социальным агентом здесь является группа сверстников), психотерапевтическая (детский фольклор), культуuroохранительная (обряды, ритуалы, жанры), прогностическая (ориентир на будущее).

Таким образом, для произвольного поведения, видимо, главным является именно *осмысление ситуации и своего к ней отношения*; смысловое поле, по Л. С. Выготскому, не просто перенесенное внутрь поле норм, эталонов и т. п. По мнению Д. Б. Эльконина, в игре формируется произвольное поведение, она способствует социальному развитию, уточнению и обогащению знаний и умений.

Итак, на втором этапе дополняются еще две функции исследования игры — сохранение и фактически зарождение культуры и воспитание навыка, прежде всего у детей. Переход к исследованию процесса слияния игры и труда (серьезного дела) методологически, по нашему мнению, восходит к исследованиям Д. Б. Эльконина.

Исследования игры периода после 90-х гг. XX в. мы относим к *третьему этапу*, обусловленному интенсивным процессом цифровизации общества.

Для осмысления трансформации игровой деятельности в условиях информационной среды, по нашему мнению, имеют значение все компоненты игровой деятельности, но мы бы особо обратили внимание на *содержание игры и формирование игрового замысла, способы решения игровых задач, самостоятельность в игре*. Фактически все содержание взаимодействий акторов игры сводится к этому.

Если в ситуации игры в доцифровой реальности мы можем говорить о разнообразии игровых замыслов, самостоятельной постановке игровых задач ребенком (или ребенком изрядного возраста), то в цифровой среде содержание игры уже задано, игровой замысел фактически сформирован (задан программой), а способы решения

игровых задач в подавляющем большинстве можно лишь выбирать из заданных разработчиками игры. В нашем случае субъект игровой деятельности волен лишь выбрать модели взаимодействия внутри правил игры, то есть, входя в игру, он ограничивает одни модели социального взаимодействия и актуализирует другие, зачастую новые. Например, мы можем привести примеры исследований применения цифровых игр в различных видах реабилитации [Куликовская]; при обучении эффективному сетевому взаимодействию [Беляев; Иванова, Лепцан]. Наряду с этим имеют место исследования, поддерживающие дискурс об эффективности цифровых игровых методов [Светлова, Бокарева; Вайндорф-Сысова, Панькина].

Основными причинами трансформации феномена игры мы считаем следующие:

— современный кризис труда, который выражается в его тотальной цифровизации, отмирании одних профессий и появлении других;

— нарастание игровой системы мотивации, коммуникации и т. д., то есть активное включение игровых элементов в трудовую деятельность;

— связь игры и труда в контексте креативности, когда труд и игра практически сливаются, а их противопоставление утрачивает смысл; труд в классическом понимании становится все менее значимым.

Г. И. Могилевская отмечает: «Право на существование обретает только тот труд, который приносит удовольствие, труд как игра, в то время как труд-напряжение вытесняется из сознания, превращается в скучный, необязательный придаток человеческой жизни» [Могилевская, с. 127].

Рассмотрим то, как изменилась игра под влиянием цифровизации общества (табл. 2.3).

Важным методологическим аспектом здесь является понимание социальных, социально-психологических и психологических механизмов, объединяющих столь разные феномены, как игра и труд. Позиции исследователей здесь весьма различны. «Игра становится частью не только досуга, но и труда», — утверждает М. В. Восканян

[Восканян, с. 18]; компьютерные игры опосредуют «расширение сфер будущей трудовой деятельности», — полагает Н. Э. Куликовская [Куликовская, с. 190]; это также утверждают В. А. Помелов и С. С. Бредихин [Помелов, Бредихин]; компьютер и компьютерная игра, в частности, могут «выровнять» возможности людей в сфере общественного труда, позволят решать нетипичные задачи, считают М. А. Аристова и В. Н. Фокина [Аристова, Фокина, с. 53] (табл. 2.3).

Существуют и негативные оценки компьютерных игр. Н. В. Светлова и И. А. Бокарева указывают на то, что зависимость от компьютерных игр сопряжена с невниманием к иным занятиям, кроме игры, с нежеланием учиться и работать [Светлова, Бокарева, 2009, с. 130]. То есть активное применение в работе игровых методов отвлекает от самого процесса и результата труда [Помелов, Бредихин]. А. Н. Фанталов считает, что увлечение компьютерными играми — это проявление «голода», следствие дефицита физической и психической активности [Фанталов, с. 162]. Э. Финк, сравнивая игру и труд, указывал на то, что сам процесс игры, а не только его результат (как в трудовой деятельности), приносит удовлетворение [Финк, с. 365–366].

Почему в социально-экономических и трудовых отношениях так активно используются игровые ресурсы? Мы видим для этого следующие причины.

Во-первых, психофизиологические: совмещение игры и труда снимает напряжение сил [Помелов, Бредихин], работник выполняет свои трудовые функции и в то же время отдыхает либо делает что-то в удовольствие.

Во-вторых, причины, которые мы назвали эмоциональными. Игры основываются на процессе (важна игра сама по себе) и положительных эмоциях (в игре отрицательные эмоции возникают лишь при неудачах в самой игре). Соответственно, привыкнув играть с легкостью, человек с трудом может заниматься деятельностью, требующей затрат сил. К тому же игра более вариативна, поэтому на ее фоне труд может восприниматься как рутинная [Могилевская, с. 128].

Таблица 2.3

Трансформация функций игры в условиях информационной среды

| Функции игры | ДИС | ЦИС | Влияние на труд |
|---|---|--|--|
| Удовольствие и наслаждение [Шиллер] | Ограниченность возможностей ДИС, пространства, «естественность» ощущений | Потенциальная неограниченность возможностей, включая применение специальных технических средств, многократно усиливающих ощущения | Возможность менять виды деятельности, увеличивать количество видов трудовой деятельности, объединять свои потребности в удовольствии и трудовую деятельность |
| Развитие наследственных форм поведения (Спенсер, Грос [цит. по: Кон]) | Приобретение преимущественно общественно-одобряемых норм поведения, «природосообразных» | Приобретение принципиально новых форм поведения, связанных с гипервозможностями цифровой (виртуальной среды), возможность приобщения к новым культурам, субкультурам и т. д. | Противоречия между цифровыми и традиционными способами обучения трудовой деятельности |

Окончание табл. 2.2

| Функции игры | ДИС | ЦИС | Влияние на труд |
|--|--|--|---|
| Познание мира (Бойтендейк [цит. по: Берлянд]) | Познание сфокусировано на реальном окружающем мире, существуют социально-педагогические механизмы контроля познаваемой реальности (например, контроль со стороны взрослых) | Познание не ограничено реальным миром, существенно затруднена дифференциация реальности познанного (эффект «фейков») | Размывание понятия успеха трудовой деятельности, его субъективизация и многовекторность, появление принципиально новых методов получения дохода вне профессионализации. Такие методы могут быть основаны на игровых технологиях, не требующих профессионального образования |
| Воспроизведение себя в других ролях, расширение горизонтов возможностей, «вращение в культуре» [Выготский, Эльконин] | Роли преимущественно регламентированы социокультурной средой | «Другие роли» не регламентированы реальной средой, они могут быть самыми разными | |
| Формирование культуры [Хейзинга] | Формирование культуры на основе реального пространственно-временного континуума и его ценностей | Формирование культуры на основе ценностей и механизмов виртуального взаимодействия в условиях отсутствия пространственно-временного континуума | Формирование новой корпоративной культуры дистанционных (цифровых) взаимодействий, включая полное отсутствие персональных контактов офлайн |

В-третьих, игра поглощает, увлекает, отчасти гедонистична, и это может давать прибыль бенефициарам, выгодоприобретателям цифровизации. Уже сейчас формируются целые сообщества профессиональных геймеров (в том числе изрядного возраста), для которых игры являются источником доходов.

В-четвертых, следует обратить внимание на компьютерные игры, но не в значении зависимости, а в значении развития игровых навыков. Игры-тренажеры используются не только в бизнес-среде (например, игра «Денежный поток»), но и в производстве [Восканян].

Игроки могут моделировать персонажей, ситуации, уже обыденным стало само понятие «игроки рынка», все больше политических, избирательных кампаний реализуется в игровой форме. Игровая форма таких проектов может быть нацелена на снижение рефлексивности потенциальных избирателей, при этом решение принимается на волне удовольствия, азарта, гонки.

Выводы по главе 2

Цифровая среда является фактором и условием трансформации жизнедеятельности и трудовой деятельности современного человека и трудовых групп. Основанием для этого выступают следующие характеристики цифровой среды: неконтролируемые колоссальные объемы информации, упрощение и алгоритмизация ее поиска, возможность ее массового производства и ретрансляции. Этап цифровизации, который мы начинаем переживать в настоящее время, заключается в том, что трансформация информационной среды преимущественно подчинена экономико-социальным основаниям.

Цифровизация различных видов деятельности порождает и трансформацию трудовых групп.

Цифровизация экономики и трудовой деятельности выражается в следующих проявлениях:

- активное появление новых профессий и новых трудовых функций;
- интенсивное производство новых услуг;
- трансформация институциональной среды (законодательства и нормативно-правового обеспечения).

Цифровая трансформация трудовой деятельности порождает ряд новаций:

— зависимость содержания профессиональной деятельности от интенсивности внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу организации занятости;

— замена традиционных (доцифровых) методов профессиональной деятельности цифровыми (этот факт мы можем рассматривать как пример феномена интерференции, описанного в первой главе);

— цифровая трансформация труда несет большую психологическую нагрузку, востребуемую преимущественно в вопросах изучения феномена готовности к цифровой деятельности, в ценностном, технологическом и коммуникативном аспектах.

К проявлениям изменения различных психологических конструктов субъекта труда мы можем отнести следующие:

— перенос успешности, эффективности трудовой деятельности в сферу цифровой деятельности;

— принятие, формирование ценностного отношения к изменению трудовой деятельности в цифровой среде;

— общая цифровая трансформация жизнедеятельности, активное и добровольное вовлечение в этот процесс, основанный на принятии и понимании рисков и ресурсов цифрового общества.

Укажем совокупность условий, обеспечивающих изменение различных психологических конструктов субъекта труда:

— наличие ресурсов (семинары, тренинги, интенсивные образовательные программы), обеспечивающих перенос успешности, эффективности трудовой деятельности в ДИС в сферу ЦИС;

— принятие всей группой изменения среды труда, формирование ценностного отношения к цифровой трансформации у всей рабочей группы;

— общее вовлечение всего предприятия в цифровую трансформацию деятельности.

Под влиянием цифровой информационной среды происходит сближение игры и труда. Такое сближение заключается в нескольких аспектах.

1. В условиях ЦИС происходит трансформация функций игры:

— функция получения удовольствия в ДИС ограничена окружающей средой и предоставляет «естественные» ощущения; в условиях ЦИС имеет место потенциальная неограниченность возможностей среды, включая применение специальных технических средств, многократно усиливающих, «гиперболизирующих» ощущения;

— функция развития наследственных форм поведения в ДИС заключается в приобретении преимущественно общественно-одобряемых норм поведения, «природосообразных». В ЦИС происходит формирование принципиально новых форм поведения, связанных с гипервозможностями цифровой (виртуальной) среды, возможностью приобщения к новым культурам, субкультурам и т. д.;

— функция познания мира в ДИС сфокусирована на «реальном» окружающем мире, в нем существуют социально-педагогические механизмы контроля познаваемой реальности (например, контроль со стороны взрослых). В ЦИС познание не ограничено «реальным» миром, существенно затруднена дифференциация реальности познанного (эффект «фейков»), что особо актуализирует ценность критического отношения к информации и анализа рисков;

— функция формирования культуры («вращение в культуру» — Л. С. Выготский) в ДИС реализуется на основе реального пространственно-временного континуума и его ценностей. В ЦИС — на основе ценностей и механизмов виртуального взаимодействия, в условиях отсутствия жестко структурированного пространственно-временного континуума.

— функция воспроизведения себя в других ролях, расширение горизонтов возможностей: в ДИС роли преимущественно регламентированы социокультурной средой, в ЦИС все многообразие ролей не регламентировано реальной социальной средой, они могут быть разнообразно богатыми, включая патологические.

2. Очевидны причины сближения игры и труда:

— психофизиологические: совмещение игры и труда снимает напряжение;

— эмоциональные: игры основываются на процессе и положительных эмоциях;

— прагматические: возможность актуализации гедонистичности игр или трансформирования игры в источник дохода.

Таким образом, цифровизация общества и среды трудовой деятельности существенно трансформировала один из ведущих видов деятельности человека — трудовую, причем в разных видах деятельности. Соответственно, трансформируются различные психологические конструкты субъекта труда.

Общий вывод по итогам двух теоретических глав заключается в том, что для развития субъекта труда необходимо рассматривать не только в контексте цифровой среды, ее характеристик (например, юзабилити), а в целом всего пространства трудовой деятельности субъекта, где ЦИС и ДИС объединены в одну область. Основываясь на уже упомянутых нами особенностях интерференции (подавления или усиления различных психологических феноменов за счет объединения ДИС и ЦИС), мы можем провести теоретическое конструирование континуума регрессии — развития субъекта труда в условиях обозначенной области. Основываясь на классификации и структуре взаимодействий в ЦИС (прил. 1), проведем теоретическое конструирование континуума «редукции — развития» трудовой группы в условиях обозначенной интерференции. В предшествующей монографии [Панов, Патраков, 2020b] и некоторых других публикациях [Патраков, 2019а, 2020, 2023] мы преимущественно фокусировались на континуумах «рискогенность — безопасность» и отчасти «добровольность — вынужденность» [Патраков, Панов, 2021], но они относятся скорее к области жизнедеятельности в целом и различных ее видов (например, родительское воспитание, поведение подростков и молодежи в информационной среде).

К факторам, условиям или средствам такой среды, влияющим на редукцию или развитие трудовой группы, мы относим следующие:

— В пространственно-предметном аспекте — информационно-технические возможности для удовлетворения потребности в профессиональном развитии, формировании интереса к профессиональному развитию и деятельности.

— В коммуникативном аспекте — степень содействия или препятствия получению, переработке или обмену информацией.

— В технологическом аспекте — степень доступности технологических характеристик среды, ее информационно-коммуникативных возможностей и операциональных средств для инструментальных действий (способов, умений, навыков), необходимых для приема, хранения, переработки и обмена информацией. Такая доступность может быть обеспечена двумя группами факторов: первая — образование самого субъекта, овладение умениями и навыками по взаимодействию с информационной средой, и вторая — повышение доступности самой среды или ее контента с помощью как юзабилити, так и правовых, институциональных оснований. Например, расширение прав пользователя при повышении статуса.

Таким образом, возвращаясь к континууму «редукции — развития» трудовой группы, мы можем предположить, что каждый из компонентов области интерференции (коммуникативный, технологический и др.) может оказать влияние на развитие или редукцию психологических характеристик индивидуального и группового субъекта труда.

Глава 3

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В данной главе представлены результаты эмпирических исследований трансформации деятельности трудовой группы под влиянием цифровых сред. Показано, что многообразие факторов, условий, средств такой среды (в экопсихологической интерпретации этих понятий) носит уровневый характер. Уровень среды трудовой деятельности представлен организационно-средовыми факторами и условиями. Он включает среду трудовой деятельности субъекта и условия поддержки, ресурсы ближайшего социального окружения. Внутренний уровень (субъект — средовой) включает факторы субъекта взаимодействий, его личностные особенности, в том числе вынужденность или добровольность взаимодействий в такой среде.

3.1. Условия исследования трудовых групп

Исследования были проведены на различных предприятиях технологического профиля и в учреждениях социальной сферы, включая учет исследований трудового поведения работников в до-цифровых средах за предшествующие десятилетие:

— на промышленных холдингах высокотехнологичного производства [Патраков с соавт., 2017];

— в ходе проекта «Радиационные и ядерные технологии», выполняемого в рамках постановления № 211 Правительства Российской Федерации, контракт № 02.А03.21.0006, п. 4 [Радиационные и ядерные технологии];

— при реализации программы повышения квалификации для работников промышленных предприятий «Психологические аспекты в управлении производственной безопасностью» (прил. 2).

— в ходе преподавания учебной дисциплины «Менеджмент социальной ответственности» для студентов магистерской программы «Управление качеством» кафедры инноватики и интеллектуальной собственности Физико-технологического института УрФУ;

— в ходе организации и проведения в 2015 г. Международной научно-практической конференции «Управление рисками, влияющими на уровень социальной безопасности детства» [Управление рисками];

— в ходе организации и проведения в 2016 г. Международной научно-практической конференции «Медико-социальные и психологические аспекты безопасности промышленных агломераций» [Медико-социальные и психологические аспекты];

— в ходе преподавания учебных дисциплин и ведения практики магистерской программы «Организация и управление в сфере социальной работы» (преимущественно представители социологических специальностей, работники территориальных комиссий по делам несовершеннолетних, социальных служб, психологи отделов медиации) [Организация и управление в сфере социальной работы];

— при опросах сотрудников Уральского федерального университета, Южного федерального университета и некоторых других вузов на темы реализации социальной политики и социальной ответственности (в период с 2014 по 2017 г. автор являлся руководителем социальной службы Уральского федерального университета).

На условно «доцифровом» этапе (имеется в виду то, что исследования проводились на этапах, когда цифровизация трудовой деятельности носила помогающий характер, она еще не вела к из-

менению структуры и содержания труда, не изменяла *основные* трудовые функции) было опрошено свыше 1800 респондентов, различающихся по социодемографическим характеристикам, содержанию профессиональной деятельности, уровню дохода. Период опросов — 2009–2016 гг. Преимущественными методами сбора информации были фокус-группы и распространение опросников в печатном виде. Частично результаты исследований были опубликованы в материалах разного уровня, в том числе в коллективной монографии «Доступная образовательная среда как фактор социальной ответственности ВУЗа» [Патраков, Токарская, Гушин], в материалах конференций [Патраков, 2015; Воронин с соавт.; Патраков с соавт., 2014], журналах ВАК [Павлов с соавт.; Павлов, Патраков; Патраков, Попов].

Исследуемые группы и специалисты были классифицированы следующим образом:

— Группы и представители технономических специальностей (инженеры по охране труда, инженеры структурных подразделений предприятий и квалиметристы промышленных предприятий, в том числе отделы охраны труда, отделы контроля качества).

— Группа соционимических специальностей (специалисты по социальной работе территориальных центров социального обслуживания и некоммерческого сектора, медиаторы служб школьной медиации, гражданские служащие органов государственной власти в области социальной сферы). Например, Территориальный центр социального обслуживания населения или Региональный центр медиации для семьи и школы, педагоги и психологии учреждений общего, среднего и высшего образования. В этой группе педагоги и специалисты социальной сферы также были дифференцированы на две группы.

— Группа сигнономических специальностей (специалисты в области ИТ и интернет-компаний). Поскольку внутри этого профессионального сегмента также имеется большое профессиональное разделение, например, инженеры по оборудованию, программисты, то в начале исследований в опросниках мы включали перечень специальностей, относящихся к ИТ: 02.03.01 «Математика и ком-

пьютерные науки»; 10.05.01 «Компьютерная безопасность»; 02.03.03 «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем»; 30.05.03 «Медицинская кибернетика»; 01.03.03 «Механика и математическое моделирование»; 02.03.02 «Фундаментальная информатика и информационные технологии»; 28.03.01 «Нанотехнологии и микросистемная техника»; 15.03.04 «Автоматизация технологических процессов и производств»; 09.03.02 «Информационные системы и технологии»; 27.03.03 «Системный анализ и управление»; 10.03.01 «Информационная безопасность»; 11.03.02 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи»; 09.03.01 «Информатика и вычислительная техника»; 10.05.02 «Информационная безопасность телекоммуникационных систем»; 10.05.04 «Информационно-аналитические системы безопасности»; 09.03.03 «Прикладная информатика»; 09.03.04 «Программная инженерия»; 11.03.03 «Конструирование и технология электронных средств»; 27.03.04 «Управление в технических системах»; 38.03.05 «Бизнес-информатика»; 09.03.02 «Информационные системы и технологии».

Но такая классификация не показала существенных значений в контексте исследуемого поведения или психологических характеристик, поэтому далее специальности были сгруппированы на основе ведущей деятельности: разработка, тестирование, аналитика, другое. Но и такое различие на уровне сотен респондентов не имело статистического значения, после чего группа в целом вне зависимости от специализации классифицировалась как сигнономические специальности. Были проведены исследования на выборке свыше 400 представителей сигнономических специальностей, но из последующего тестирования эта группа была исключена, так как большинство специалистов в области IT работали удаленно, ориентировались на временный заказ, а в беседах и фокус-группах сообщали, что сущность их деятельности в период интенсивной цифровизации практически не изменилась, пилотные тесты также не показали существенных изменений трудового поведения или групповой динамики в период интенсивной цифровизации по сравнению с «доцифровым» периодом. Таким образом, в дальнейшие подсчеты мы включили только две группы — технономические

и социномические специальности (табл. 3.1). Для наибольшего удобства подсчета была сформирована выборка респондентов со средним стажем совместной деятельности шесть лет.

Таблица 3.1

Характеристика выборки групп респондентов (n = 836)*

| Характеристика групп | Период исследований | Специальности | |
|--|---------------------|--|---|
| | | Технономические специальности, чел. / кол-во групп | Социномические специальности, чел. / кол-во групп |
| Основные виды трудовой деятельности реализуются вне цифровой среды, применение цифровых технологий носит преимущественно помогающий характер | 2014–2017 | 179/6 | 216/12 |
| Основные виды трудовой деятельности реализуются в цифровой среде, применение цифровых технологий является условием эффективности трудовой деятельности | 2017–2022 | 218/7 | 223/14 |

Примечания. Средний стаж совместной деятельности — 6 лет, под трудовой группой рассматривался основной совместно работающий коллектив (отдел, подразделение, департамент).

3.2. Методики исследования трудовых групп

Оценка уровня развития группы с точки зрения экопсихологической теории субъект-средовых взаимодействий (В. И. Панов) заключается в следующем.

Базовый уровень характерен для самого начального этапа формирования групп, например, для студентов при попытках формирования проектных групп, инициаторов стартапов, желающих подать заявку на конкурс для получения гранта, но не имеющих опыта совместной деятельности и каких-либо наработок. Такой уровень соответствует объект-объектному типу в системе отношений «индивид — группа (как совокупность других индивидов)». На практике диагностическая работа на данном уровне была практически невозможна, поэтому она не учитывалась и не участвовала в исследовании по следующим причинам: отсутствует возможность собрать участников для фокус-групп, у участников, даже потенциальных, нет понимания содержания и целей совместной трудовой деятельности; зачастую возникали ситуации, когда участники инициировали создание квазирабочей группы лишь для возможного получения гранта, не понимая, как им действовать в дальнейшем.

Очень низкий уровень соответствует объект-субъектному или субъект-объектному типам взаимодействия, в данном случае цель воздействия непонятна или не вполне понятна субъектам взаимодействия — работникам, участникам трудовой группы, но они могут быть *вынуждены* подчиняться ей и производить соответствующие действия, проявлять активность.

Низкий уровень соответствует субъект-обособленному типу взаимодействий в группе, поскольку цель объявлена формально, результат взаимодействия можно охарактеризовать как отсутствующий, так как это взаимодействие приняло форму взаимного неприятия у остальных участников взаимодействия вплоть до проявлений до взаимной агрессии, то есть форму деструктивного конфликта.

Средний уровень соответствует субъект-порождающему типу взаимодействий, то есть сотрудники находятся в процессе совместного обсуждения, стремясь к тому, чтобы позиция, ситуация, цель

устраивали всех участников взаимодействия; они постепенно находят общий язык, подстраиваясь друг под друга и взаимно перестраивая свои индивидуальные интересы в соответствии с общей целью.

Высокий уровень соответствует субъект-совместному типу взаимодействий, иными словами, взаимодействие принимает коллективный (кооперативный) характер согласованного совместного действия или поведения.

Методы:

1. *Опросник реализации социальной политики и социальной ответственности* является инструментом оценки воспринятого ощущения социальной справедливости в совместной трудовой деятельности. Вводя данный инструмент, мы ориентировались на то, что нововведения, инновации потребуют дополнительных факторов стабилизации трудовых групп [Яголковский], а интенсивная цифровизация, безусловно, таким фактором является.

Опросник составлен на основе обобщения конкретных мер, реализуемых предприятием для работников как заинтересованных сторон в рамках внедрения стандартов корпоративной социальной ответственности (далее — КСО) AA1000, SA 8000, CSR/KCO — 2008, ISO 26000, AA1000, Социальной хартии российского бизнеса, международного стандарта по разработке систем управления охраной профессиональной безопасности и здоровья персонала OHSAS 18001 [OHSAS 18001] и некоторых других (прил. 3). Анализ таких данных был обусловлен тем, что практически вся социальная политика предприятий, включая ресурсы социальной поддержки персонала, его обучения восходит к системе КСО. Основная гипотеза создания и применения данного опросника заключается в предположении о том, что социальная политика наряду со своими основными целями будет являться и инструментом поддержки лояльности работника к нововведениям, поскольку основная идея такой поддержки заключается в стимулировании общей лояльности персонала к компании, работодателю. Кроме того, фактор социальной справедливости имеет принципиальное значение для развития группы [Гулевич], экономического благополучия [Хашченко], психологического капитала организации [Ермолаева, Лубовский].

В период проектирования идеи исследования и пилотажных исследований (2012–2015) опрос проводился лишь среди руководителей и касался вопросов о том, какие меры социальной ответственности, в том числе поддержки, реализуются для персонала, как обеспечивается их социальная защищенность, насколько это влияет на их трудовое поведение (например, текучесть кадров, уровень заболеваемости, количество и предмет трудовых споров, структуру и содержание отклонений трудового поведения). Но в последующем при собеседовании с линейным персоналом выяснилось, что многие его представители даже не знают о мерах, заявляемых руководством. Иными словами, система социальной ответственности являлась декларативной, но не действовала в реальности. Поэтому далее было решено ввести для респондентов *всех* уровней (линейный персонал, среднее звено и топ-менеджеры) следующие варианты ответов: «Знаю о наличии на предприятии», «При желании могу воспользоваться» и «Уже пользовался», «Пользовался, и это было полезно». В случае, если респонденты даже не знали о ресурсах поддержки, они могли пропустить вопрос.

В результате были дифференцированы следующие группы предприятий в зависимости от полноты внедрения всех мер социальной политики и поддержки персонала, в том числе в условиях рисков:

1. Декларативный уровень:
 - меры поддержки декларированы;
 - о мерах поддержки информировано менее 70 % линейного персонала и среднего звена.
2. Очень низкий уровень:
 - меры поддержки декларированы;
 - о мерах поддержки информировано менее 50 % линейного персонала и среднего звена.
3. Низкий уровень:
 - меры поддержки декларированы;
 - о мерах поддержки информировано менее 30 % линейного персонала и среднего звена.
4. Средний уровень:
 - меры поддержки декларированы;

- о мерах поддержки информировано менее 30 % линейного персонала и среднего звена;

- из числа информированных о поддержке не менее 70 % подтверждают, что при желании могут воспользоваться ими или уже пользовались.

5. Высокий уровень:

- меры поддержки декларированы;

- о мерах поддержки информировано не менее 90 % линейного персонала и среднего звена;

- из числа информированных о поддержке не менее 90 % подтверждают, что при желании могут воспользоваться или уже пользовались ею и удовлетворены таким уровнем.

Основанием для такой классификации выступил опыт участия автора в аудитах социальной ответственности. Суть опросника сводится к тому, что в нем объединены все основные ресурсы поддержки в рамках различных видов социальной ответственности и социальной политики. Ресурсы сгруппированы по видам поддержки:

- базовый социальный пакет,

- содействие здоровьесбережению сотрудников и членов их семей,

- содействие в обеспечении жильем,

- наличие объективной системы продвижения персонала,

- наличие дополнительных социальных льгот для ветеранов предприятия,

- участие в программах социальной ответственности с внешними по отношению к предприятию партнерами,

- наличие и действенность кодекса деловой (корпоративной) этики.

Таким образом, в результате опросов представителей разных уровней и структурных подразделений коллективов нами были сформированы пять указанных уровней трудовой группы в зависимости от степени действенности, работоспособности политики социальной ответственности: декларативный, очень низкий, низкий, средний и высокий.

Уточним, что в полном виде, представленном в приложении, опросник несет психологическую нагрузку для оценки уровня группы и справедливости распределения социальных ресурсов, поддержки в организации, поскольку в ряде предшествующих исследований мы показали, что чувство справедливости имеет важное значение при любых нововведениях (инновациях) на предприятиях, а цифровизация является именно таковой.

В полной версии опросник о реализации социальной политики достаточно громоздок и применялся в случаях полного кадрового аудита или реализации политики социальной ответственности в рамках указанных выше стандартов КСО. В данном случае стояла задача создать очень лаконичный, но емкий диагностический инструментарий, который мог бы работать на первичном этапе знакомства с трудовой группой, трудовым коллективом именно в контексте стремления к социальной справедливости как среде трудовой деятельности. Поэтому мы использовали перечень показателей, составляющий моду, то есть наиболее часто встречающиеся показатели (табл. 3.2). Опросник в целом не несет основной психологической нагрузки, но выступает *дополнительным средством* оценки *высокого* уровня развития групп как фактора наличия и ответственности системы социальной справедливости, справедливости распределения благ, и в ряде случаев — ресурсов от добавленной стоимости.

В таком виде опросник позволял оценивать действенность мер социальной поддержки и справедливость ее распределения, что важно для оценки высокого уровня развития группы.

2. *Экономические индикаторы уровня развития группы.* Поскольку в предшествующих теоретических исследованиях нами было показано, что цифровизация трудовой деятельности способна существенно улучшить экономические показатели компаний, предприятий в лучшую сторону (см. раздел 2.2), нами также был исследован и этот фактор. Семинары, тренинги, программы повышения квалификации проводились преимущественно на возмездной основе, так что проблемы заказчика, как правило, заключались в следующем:

- 1) высокая текучесть кадров (иногда она достигала 80 % в год),
- 2) высокий уровень производственного травматизма,
- 3) высокий уровень конфликтов с непродуктивным развитием (разрастание, преобладание соперничества),
- 4) непродуктивные потери рабочего времени (длительные бес-содержательные дискуссии, опоздания, медленное с точки зрения руководства выполнение работниками своих функций),
- 5) высокий уровень заболеваемости персонала (выше средних показателей по отрасли или в сезон).

Более подробно полный перечень индикаторов представлен в прил. 4.

3. *Авторский опросник об уровне взаимодействия в трудовой группе* является основным инструментом в данном исследовании. Впервые в более упрощенной и краткой (первоначальной) форме был опубликован в 2008 г., скорее это был прототип опросника [Патраков, 2008]. Его последующее применение и совершенствование в течение 14 лет с учетом исследований групповой динамики, целей совместной деятельности, роли лидера, результативности, межличностных отношений, синергетического эффекта совместной деятельности и других показателей, в том числе социодемографических, показали его существенную практическую значимость, прежде всего в различных видах социальной, групповой рефлексии, групповой динамики, в тренингах команд и т. д.

В 2008–2015 гг. исследования проходили преимущественно без учета фактора интенсивной цифровизации и в основном среди инженерно-технического персонала, хотя иногда были и проекты с другими группами специальностей — эргономическими и социологическими. Такие исследования, как правило, входили в программы кадрового аудита, предваряли тренинги эффективного управления конфликтами, снижения производственных рисков, включая риски кадрового менеджмента: текучести кадров, производственного травматизма и т. д. В исследованиях с начала работ в этом направлении в общей сложности участвовало свыше 800 чел., включая исследования в области социальной ответственности предприятий и учреждений.

Таблица 3.2

**Экспресс-опрос о социальной политике
и социальной ответственности предприятия**

Уважаемые сотрудники! Вашему вниманию предложены основные ресурсы социальной политики и социальной ответственности предприятия. Пожалуйста, сообщите, о каких видах услуг вы знаете, какими при желании можете беспрепятственно воспользоваться и какими уже пользовались. Опрос анонимный, никакие сведения о себе указывать не нужно. В случае, если вы не знали об указанных мерах, можете пропустить вопрос.

Спасибо!

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|----|---|--|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | Базовый социальный пакет | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Здоровьесбережение сотрудников и членов их семей, включая систему поддержки лиц с ограниченными возможностями | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Система продвижения персонала, основанная на объективных показателях и достижениях | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Кодекс деловой этики | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Открытость руководства предложениям сотрудников | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Открытость руководства жалобам сотрудников | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Категория работников: — руководители подразделений — линейные менеджеры — специалисты | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | | | |

На первом этапе опрос проводился преимущественно в фокус-группах, далее список вопросов был уточнен и сокращен с учетом опыта применения (прил. 5).

Поскольку представленный опросник достаточно громоздкий и применялся преимущественно в фокус-группах, перед нами стояла задача разработать более упрощенную версию для массовых опросов. Для этой цели было проведено шесть фокус-групп, включавших по 8–12 представителей трех типов профессий (социономических, технономических и сигнономических), далее был сформирован опросник, который в последующем и применялся для оценки уровня развития групп (прил. 5).

Перечень методик оценки уровня взаимодействия группы в период до интенсивной цифровизации представлен в табл. 3.3.

Итак, систематизируем и обобщим совокупность показателей взаимодействия в рабочей группе (табл. 3.4).

Основываясь на операционализации понятия «цифровая информационная среда» (см. гл. 1), мы предприняли попытку эмпирически проанализировать влияние области интерференции на основе указанных выше четырех компонентов: пространственно-предметного, коммуникативного, технологического, субъектного.

Пространственно-предметный компонент предполагает уже объединенную область — как технических устройств, в любом виде связанных с цифровой средой, так и доцифровых. Ключевым условием эффективности профессиональной деятельности и развития субъекта такой деятельности здесь выступает взаимодополнение доцифровых и цифровых факторов — степень эргономичности цифровых и доцифровых средств взаимодействия: время действий и коммуникативных актов, действия оператора (количество и сложность), отклик программы (скорость, интуитивная понятность).

Коммуникативный компонент — совокупность субъект-средовых взаимодействий. В данном компоненте мы выделяем степень продуктивности online- или цифровых взаимодействий (возможность переносить навык успешности из одной среды в другую) и степень семантической однозначности в коммуникациях и взаимодействиях (понятность выражаемых смыслов, действий, переживаний, значений).

Таблица 3.3
Методики оценки уровня взаимодействия в группе

| Методика исследования | Способ сбора данных | Оценка результата |
|--|--|---|
| Опросник реализации социальной политики и социальной ответственности, основанный на обобщении показателей и факторов политики социальной ответственности КСО | Выборочный опрос представителей трех уровней организаций (предприятий, учреждений): линейный персонал, среднее звено, топ-менеджмент | Уровни социальной ответственности и социальной политики: — декларативный — 1 балл, — очень низкий — 2 балла, — низкий — 3 балла, — средний — 4 балла, — высокий — 5 баллов |
| Совокупность показателей уровня экономической эффективности предприятия | Данные финансовой отчетности, представленные выборочно, по согласованию (Росстат) ¹ | Экономические и кадрово-статистические индикаторы высокого уровня развития группы: — уровень текучести кадров средний по отрасли; — отсутствие судебных исков по трудовым нарушениям; — единичная фиксация отклонений трудового поведения по случайным причинам. |

¹ Поскольку финансовые и отчетные показатели предприятия предприятиями были предоставлены не в абсолютных числах, а в виде соответствия/несоответствия нормативам отрасли, то такие данные мы и приводим.

Окончание табл. 3.3

| Методика исследования | Способ сбора данных | Оценка результата |
|---|---|---|
| Опросник об уровне развития трудовой группы, основанный на исследованиях трансформации таких групп, групповой динамики с последующей интерпретацией с позиций экпсихологического подхода к субъект-средовым взаимодействиям | Экспертный опрос разных представителей организаций (предприятий, учреждений) в рамках репрезентативных выборок 10–15 % на стратегических сессиях, семинарах, тренингах, выполняемых в рамках программ повышения квалификации или кадрового аудита (консалтинга) | Классифицировать более низкие уровни на основании экономических показателей на практике было весьма затруднительно, поэтому мы идентифицировали только высокий и базовый уровни |
| | | <p>Уровни развития рабочей группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> — базовый — 1 балл, — очень низкий (объект-субъектный или субъект-объектный тип взаимодействия) — 2 балла, — низкий (субъект-обособленный тип взаимодействия) — 3 балла, — средний (субъект-порождающий тип взаимодействия) — 4 балла, — высокий (субъект-совместный тип взаимодействия) — 5 баллов <p><i>Показателями для оценки выступили цель, результативность, профессиональные роли и функции, отношение к личности, межличностные отношения, способ решения проблем</i></p> |

Таблица 3.4
Систематизация совокупности показателей деятельности рабочей группы

| Экопсихологическая интерпретация типов взаимодействия | Уровни развития рабочей группы | Психологические показатели (средний по данным анкеты, прил. 5), допустимый размах, баллы | Уровни социальной ответственности | Экономические показатели |
|---|--------------------------------|--|---|---|
| Объект-объектный | Базовый | 0–1,2 | Декларативный или отсутствие социальной ответственности | Отсутствие возможности фиксировать экономические или статистические показатели |
| Объект-субъектный или субъект-объектный | Очень низкий | 1,3–2,1 | Очень низкий | Высокий уровень текучести кадров; наличие конфликтов по трудовым нарушениям; фиксация отклонений трудового поведения |
| Субъект-обособленный | Низкий | 2,2–3,1 | Низкий | |
| Субъект-порождающий | Средний | 3,1–3,7 | Средний | Соответствие средним по отрасли, соответствие реальной доходности запланированной, допустимо наличие отклонений ($\pm 7\%$) |
| Субъект-совместный | Высокий | 3,8–5 | Высокий | |

Технологический компонент — совокупность инструментальных навыков и действий субъекта, которые обеспечивают адекватное поведение в информационной среде. В практике профессиональной деятельности имеют значение не только «цифровые» навыки, но и общие навыки «переноса» профессионального успеха, всей полноты информации из одной среды в другую. Сюда мы относим степень виртуализации событий/фактов для рабочей группы.

Субъектный компонент информационной среды — совокупность антропогенных факторов, обуславливающих поведение субъектов в информационной среде (аксиологические параметры агентов взаимодействия внутри и вне рабочей группы).

В систематизированном виде эти данные представлены в табл. 3.5.

В обобщенном виде для всех типов трудовой деятельности (по данным опросов участников указанных выше групп) область интерференции представляет собой совокупность ценностных, коммуникативных и деятельностных факторов, ядром которых является эффективность групповых механизмов повышения качества передачи информации во всех ее видах (рис. 3.1).

Таким образом, регрессирующее или развивающее влияние области интерференции характеризуется не одним или несколькими не связанными между собой показателями, а именно их совокупностью, единством, что эмпирически подтверждает выдвинутый теоретический конструкт. Далее приведены характеристики групп с преимущественно регрессирующим и преимущественно развивающим влиянием соответственно (табл. 3.6, 3.7).

Из приведенных данных мы видим, что у представителей социально-экономических специальностей имела место существенная редукция всех коммуникативных характеристик группы, что представляется достаточно очевидным, поскольку эти люди преимущественно имели навык прямого межличностного взаимодействия. У представителей техноэкономических специальностей мы не обнаружили такой редукции, и, более того, имели место улучшение показателей результативности, более четкое понимание и уточнение профессиональных ролей и функций участников. Отмечено отсутствие изменений в целеполагании и даже некоторое улучшение этого

Таблица 3.5

Характеристики области интерференции ЦИС и ДИС

| № | Показатель | Степень выраженности | | | | |
|---|---|--|--|--|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Степень виртуализации событий/фактов для рабочей группы | В среднем до 20 % событий реализуются и обсуждаются в цифровой среде | В среднем от 20 до 40 % событий реализуются и обсуждаются в цифровой среде | В среднем от 40 до 60 % событий реализуются и обсуждаются в цифровой среде | В среднем от 60 до 80 % событий реализуются и обсуждаются в цифровой среде | В среднем свыше 80 % событий реализуются и обсуждаются в цифровой среде |
| 2 | Степень продуктивности online- или цифровых взаимодействий (возможность перенести навыв успешности из одной среды в другую) | Продуктивность существенно снизилась | Продуктивность немного снизилась | Продуктивность осталась на прежнем уровне | Продуктивность немного повысилась | Продуктивность существенно повысилась |
| 3 | Степень значимости аксиологических (ценностных) параметров агентов взаимодействия <i>внутри</i> рабочей группы | Очень низкая ценность цифрового взаимодействия | Достаточно низкая ценность цифрового взаимодействия | Ценность цифровых взаимодействий для группы не определена | Достаточно высокая ценность цифрового взаимодействия | Очень высокая ценность цифрового взаимодействия |

Продолжение табл. 3.5

| № | Показатель | Степень выраженности | | | | |
|---|--|---|---|---|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Степень значимости аксиологических (ценностных) параметров агентов взаимодействия вне рабочей группы | Очень низкая ценность цифрового взаимодействия | Достаточно низкая ценность цифрового взаимодействия | Ценность цифровых взаимодействий для группы не определена | Достаточно высокая ценность цифрового взаимодействия | Очень высокая ценность цифрового взаимодействия |
| 5 | Степень эргономичности цифровых средств взаимодействия: время, действия оператора (количество и сложность действий), отклик программы (скорость, интуитивная понятность) | Цифровые средства существенно ухудшили взаимодействие | Цифровые средства ухудшили взаимодействие | Цифровые средства не изменили характер взаимодействия | Цифровые средства улучшили характер взаимодействия | Цифровые средства существенно улучшили взаимодействие |

Окончание табл. 3.5

| № | Показатель | Степень выраженности | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Степень семантической (смысловой) однозначности в коммуникативных взаимодействиях (понятность выраженных смыслов, действий, переживаний, значений) | Цифровые средства существенно ухудшили взаимодействия | Цифровые средства ухудшили взаимодействия | Цифровые средства не изменили взаимодействия | Цифровые средства улучшили взаимодействия | Цифровые средства существенно улучшили взаимодействия |
| 7 | Степень внедрения игровых методов в трудовую деятельность и взаимодействия в рабочей группе (шутки, игровые методы соревнований) | Отсутствие игр или отсутствие поощрения игровых методов в рабочей группе | Достаточно низкая частота применения игровых методов | Частота игровых методов в работе не изменилась | Достаточно частое применение игровых методов | Очень частое применение игровых методов |

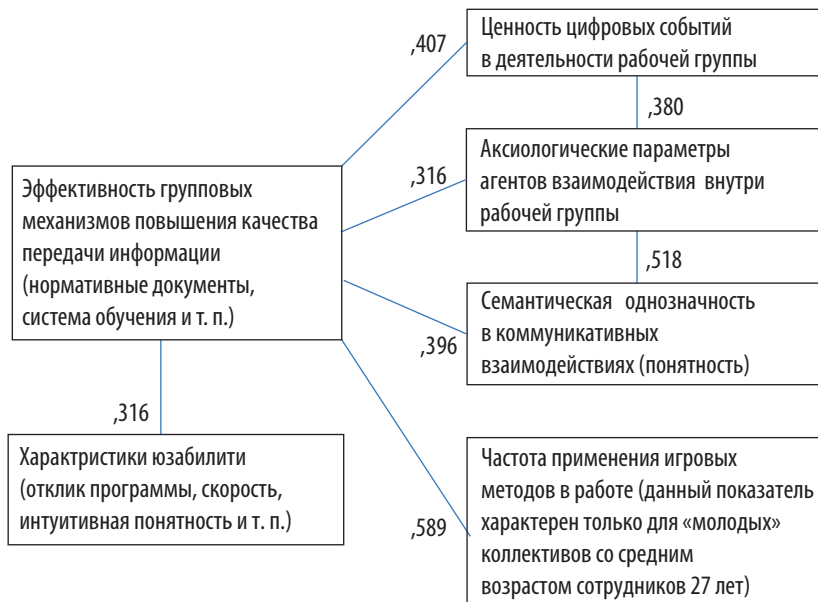


Рис. 3.1. Корреляционная плеяда некоторых конструктов области интерференции в трудовой деятельности

показателя (хотя и не статистически значимое) у представителей технономических специальностей.

Обратим внимание на ухудшение межличностных отношений между представителями социномических специальностей с 4,8 до 2,3 при $p = 0,001$ и между представителями технономических специальностей с 3,7 до 2,9 при $p = 0,05$. Учитывая, что у них также имело место затруднение понимания коммуникативных актов в цифровой среде (показатель 6 табл. 3.7), мы склонны относить это к показателям интенсивного профессионального выгорания, которое имело место прежде всего у представителей социномических специальностей. Основанием для такого утверждения выступает ряд исследований, подтверждающих ухудшение деловых межличностных отношений [Водопьянова, 2009; Водопьянова, Чесноков; Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества].

Таблица 3.6

**Характеристики групп с преимущественно
регрессирующим влиянием интерференции**

| № | Характеристики группы | Социономические специальности | | | Технономические специальности | | |
|--|--|-------------------------------|------------|-----------|-------------------------------|------------|----------|
| | | ДИС | Инт. | U | ДИС | Инт. | U |
| <i>Профессионально-ролевые характеристики рабочей группы</i> | | | | | | | |
| 1 | Цель | 4,9 | 4,8 | — | 4,5 | 4,7 | — |
| 2 | Результативность | 4,8 | 4,9 | — | 3,8 | 4,6 | p = 0,05 |
| 3 | Профессиональные роли и функции участников | 4,7 | 4,9 | — | 4,5 | 4,9 | p = 0,05 |
| <i>Коммуникативные характеристики рабочей группы</i> | | | | | | | |
| 4 | Способ решения проблем | 3,4 | 2,8 | p = 0,03 | 3,9 | 4,0 | — |
| 5 | Отношение к личности | 4,6 | 3,2 | p = 0,01 | 4,1 | 4,2 | — |
| 6 | Межличностные отношения | 4,8 | 2,3 | p = 0,001 | 3,7 | 2,9 | p = 0,05 |

Таблица 3.7

**Характеристики групп с преимущественно
развивающим влиянием интерференции**

| № | Характеристики группы | Социономические специальности | | | Технономические специальности | | |
|---|--|-------------------------------|------|---|-------------------------------|------------|----------|
| | | ДИС | Инт. | U | ДИС | Инт. | U |
| <i>Профессионально-ролевые характеристики</i> | | | | | | | |
| 1 | Цель | 4,9 | 4,9 | — | 4,5 | 4,7 | — |
| 2 | Результативность | 4,8 | 4,9 | — | 3,8 | 4,6 | p = 0,05 |
| 3 | Профессиональные роли и функции участников | 4,7 | 4,9 | — | 4,5 | 4,9 | p = 0,05 |

Окончание табл. 3.7

| № | Характеристики группы | Социономические специальности | | | Технономические специальности | | |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|------|----------|-------------------------------|------|----------|
| | | ДИС | Инт. | У | ДИС | Инт. | У |
| <i>Коммуникативные характеристики</i> | | | | | | | |
| 4 | Способ решения проблем | 3,4 | 4,2 | p = 0,03 | 3,9 | 4,8 | p = 0,03 |
| 5 | Отношение к личности | 4,6 | 4,9 | p = 0,03 | 4,1 | 4,2 | — |
| 6 | Межличностные отношения | 4,8 | 4,8 | — | 3,7 | 3,7 | — |

Соответственно, мы не можем в полной мере говорить о том, что область интерференции *всегда* и для *всех* специальностей может быть редуцирующей или развивающей.

Исходя из приведенных данных мы можем область интерференции считать преимущественно развивающей. Подтверждением этому является улучшение показателей результативности с 3,8 до 4,6 при $p = 0,05$ у представителей технономических профессий и ряда коммуникативных характеристик — у представителей социономических профессий: по параметру «Способ решения проблем» — с 3,4 до 4,2 при $p = 0,03$, по параметру «Отношение к личности» — с 4,6 до 4,9 при $p = 0,03$. Отсутствие изменений в межличностных отношениях мы связываем с тем, что этот конструкт формируется достаточно длительное время и является устойчивым, а также с тем, что у испытуемых отсутствовал профессиональный стресс цифровизации, поскольку среда улучшила ключевые показатели деятельности группы.

При подсчете соотношения факторов влияния области интерференции мы обнаружили, что такая область не является однородной, каждый из показателей имеет континуум (так же, как и вся область представляет собой континуум). При этом одни и те же факторы области интерференции могут по-разному влиять на различные группы, показатели трудовых групп и отдельного субъекта.

Выводы по главе 3

Цифровизация экономики привела к изменению информационно-коммуникативных средств взаимодействий внутри и вне рабочей группы (юзабилити, алгоритмы, социальные сети и т. п.), вследствие чего возникла необходимость использования новой системы критериев для оценки развития трудовой группы. В качестве такой системы была использована экпсихологическая типология субъект-средовых взаимодействий, включающая объект-объектный, субъект-объектный, объект-субъектный, субъект-обособленный, субъект-порождающий и субъект-совместный типы взаимодействий между работниками трудовой группы. В качестве дополнительных факторов, оказывающих влияние на развитие трудовой группы, были выделены следующие: действия ее участников как субъектов трудовой деятельности, особенности взаимодействий в трудовых группах, специфика интерференции двух сред, система социального и психологического сопровождения.

Исходя из этого был разработан опросник «Уровень развития трудовой группы», с помощью которого установлено, что в условиях интерференции двух сред развитие трудовых групп (в нашем случае технономических и соционимических) может носить как развивающий, так и редуцирующий характер, при этом они имеют как общие, так и отличительные особенности в детерминации взаимодействий.

Были выявлены следующие ключевые факторы, влияющие на регрессию или развитие трудовых групп:

- уровень готовности участников трудовой группы и группы в целом к использованию цифровых средств трудовой деятельности, предоставляемых интерференцией ДИС и ЦИС;

- продуктивность деятельности (возможность переноса из ДИС в ЦИС того же уровня продуктивности или изменение уровня продуктивности);

- степень антропоморфного подобия программного продукта (цифровых средств), соответствующего коммуникативному пространству трудовой группы (на основе анализа юзабилити) — коды, символы, знаки и т. д.;

- степень добровольности взаимодействий в цифровой среде участников трудовых групп в ЦИС или ДИС.

ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

В целом исследование показало, что цифровизация общества и ее влияние на субъекта труда и трудовую группу в частности носят неоднозначный характер. Ключевую роль в этом, по нашему мнению, играют преимущественно экономико-психологические противоречия. Иными словами, декларирование в экономических исследованиях высокой рентабельности и прибыльности цифровой экономики очевидно работает лишь в краткосрочной перспективе, а для трудовых групп сопряжено с рядом трудностей, которые имеют выраженное психологическое содержание. Такие трудности обуславливаются краткосрочностью проектов в действующих экономических условиях (обычно краткосрочность предполагает в данном случае период в несколько месяцев или в месяц для полного становления трудовой группы), нивелированием роли личности, акцентом на быстрое достижение результата без учета (или с недостаточным учетом) фактора индивидуального субъекта, его ценностей, системы взаимодействий.

Отметим, что сама по себе краткосрочность функционирования рабочей группы является достаточно часто встречающимся феноменом, в этом нет ничего необычного (например, группа, созданная для выполнения проекта, работы по гранту). Минусом здесь становится ситуация, когда под влиянием внешних или внутренних факторов от группы требуется в предельно краткие сроки пройти все этапы становления и быстро выйти на уровень синергии совместной трудовой деятельности. Это особенно проблематично для

групп, работающих преимущественно в дистанционном формате, для представителей социологических специальностей.

Безусловно, имеют место системы обучения цифровым навыкам отдельных работников и трудовых групп. Но такое обучение носит преимущественно технологический, трансмиссивный (передаточный) характер. Суть такого подхода заключается лишь в системе освоения технологического умения, навыка (заполнить цифровую форму, передать информацию, выполнить алгоритм). В исследованиях в области инженерной и педагогической психологии и профессиональной педагогики имеется достаточно много работ, показывающих, что такая передаточная модель обучения может не учитывать аксиологический компонент трудовой деятельности. Наиболее отчетливо это можно видеть на примере педагогов, которые испытывали существенные затруднения в аксиологическом аспекте.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы относительно цифровой трансформации в деятельности трудовых групп:

1. Интенсивное сближение двух сред порождает новую область трудовой деятельности, включающей также и ее субъекта. Такую область мы назвали областью интерференции. Сущность интерференции заключается в том, что различные виды трудовой деятельности уже *невозможно* реализовать без участия цифровой среды или потенциально возможно, но с очень большими издержками.

2. Цифровая среда является фактором и условием трансформации трудовой деятельности современного человека и трудовых групп.

3. Цифровизация различных видов деятельности порождает трансформацию трудовых групп.

4. К условиям успешной трансформации трудовых групп мы относим следующие:

— перенос успешности, эффективности трудовой деятельности в сферу цифровой среды;

— принятие, формирование ценностного отношения к такой трансформации (а по сути, мы говорим о цифровой трансформации

психологических характеристик субъекта, о готовности субъекта стать постоянным потребителем новых технологий);

— общая цифровая трансформация жизнедеятельности, активное и добровольное вовлечение в этот процесс, основанный на принятии и понимании рисков и ресурсов цифрового общества, а также способности управлять такими рисками.

5. Ключевыми факторами, влияющими на регрессию или развитие трудовых групп, выступают следующие:

— уровень готовности работников трудовой группы и группы в целом к использованию цифровых средств трудовой деятельности, предоставляемых интерференцией ДИС и ЦИС;

— продуктивность деятельности (возможность переноса того же уровня продуктивности или изменение уровня продуктивности);

— степень антропоморфного подобия программного продукта (цифровых средств), соответствующего личностному коммуникативному пространству (на основе анализа юзабилити);

— степень добровольности взаимодействий в обеих средах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интенсивная цифровизация общества породила проблему исследования цифровой трансформации различных видов деятельности субъекта труда в самом широком понимании этого термина. В начале монографии была затронута тема становления единого метасубъекта профессиональной деятельности «групповой субъект профессиональной деятельности — область интерференции доцифровых и цифровых информационных сред». Эта тема прозвучала в развитие методологической проблемы «о становлении системы “индивид — цифровая информационная среда” как метасубъекта», поставленной В. И. Пановым». Исследование, представленное в данной монографии, не ставило цели раскрыть эту тему, но предполагало рассмотрение путей возможного приближения к ее пониманию как к гипотетическому будущему. Поэтому в качестве заключения, перекидывая мостик к будущим исследованиям, ответим на некоторые вопросы и поставим новые.

Отметим, что на уровне индивидуального субъекта (конкретного работника, специалиста), на наш взгляд, на данный момент сложно говорить о становлении такого единого метасубъекта, поскольку цифровая среда все равно порождается человеком, программистом. А на уровне группового субъекта — уже более реалистично сейчас и в самой ближайшей перспективе, поскольку цифровая среда неизменно вплетается в ткань совместной деятельности внутри рабочей группы и вне ее. Даже сами взаимодействия — фундамент совместной трудовой деятельности — зачастую могут быть возможны благодаря цифровой среде.

В определении трудовой группы мы исходили из того, что она обладает интегративным психологическим свойством, позволяющим принимать, усваивать и порождать цели, смысл и содержание совместной деятельности, инициировать и поддерживать взаимодействия в трудовой деятельности. Позволим себе сказать, что цифровая информационная среда присутствует или может присутствовать в каждом из обозначенных элементов и «принимать участие» в целеполагании деятельности трудовой группы, влиять на содержание этой деятельности, на взаимодействия. Мы не можем сказать о порождении смыслов и взаимодействий — это категории, присущие лишь человеку. Таким образом, существенную часть функций субъекта цифровая среда все же способна выполнять. Но наиболее полно это возможно в объединении с доцифровой средой, которую мы назвали областью интерференции, включающей и трудовую группу.

Также в ходе исследований неявно обозначились две тенденции, определяющие взаимодействия. Эти тенденции мы могли бы обозначить в качестве векторов для психологического анализа взаимодействий в трудовых группах. Это векторы использования цифровых ресурсов «добровольность — вынужденность (необходимость)» и «безопасность — рискогенность» (рис. 4.1).

Первый вектор — *степень добровольности* вхождения в область интерференции. Например, мы можем отправить деньги по почте, а можем перевести через банковский аккаунт. Второй вектор — это *рискогенность* той ситуации, тех условий, в которые входит субъект. Рискогенных для самого субъекта, для окружающих его людей, для различных психологических конструктов. Например, риски размывания социокультурной идентичности группы. Однако может ли вообще процесс трансформации социокультурной идентичности в цифровую вообще рассматриваться как риск? В идеальном варианте исследуемое нами взаимодействие должно протекать в сегменте «добровольность — безопасность».

Безусловно, каждый вектор не измеряется только одним показателем, например, степенью опасности среды, количеством контентных и или иных рисков. Также имеет место большое разнообразие концепций, подходов, классификаций понимания рисков. В инже-



Рис. 4.1. Модель для анализа рискогенности субъект-средового взаимодействия в цифровой информационной среде

нерной психологии риск преимущественно исследуется с точки зрения его роли в профессиональной деятельности. Например, активно используется понятие «группа риска», под которым понимают принадлежность человека к группе, подвергающейся опасности по одному или нескольким факторам риска.

Анализируя риски, возникающие в различных условиях совместной деятельности (в контексте нашего исследования), можно выделить не только внешние их причины (неконтролируемые, например, отказ программы, вирусы), но и добровольные, возникающие тогда, когда сообщество, группа в той или иной степени информированы о них и подвергают себя риску добровольно. Сюда можно отнести широкий спектр психологических, физиологических и информационных факторов, которые ранее мы более подробно описали.

В перспективе данное исследование может лечь в основу модели цифровой трансформации психологических характеристик как индивидуального, так и группового субъекта труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

Абдуллина Л. Р. Интернет-комментарии как отражение национального мировосприятия (на материале французского и русского языков) // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Филология. Журналистика. 2016. № 1. С. 5–6.

Авдеев В. В. Формирование команды / 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТЦ «Сфера», 1999. 544 с.

Аверьянова Д. А. Этапы развития цифровой экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. Т. 1, № 3. С. 10–13.

Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. 144 с.

Айсина Р. М., Нестерова А. А. Киберсоциализация молодежи в информационно-коммуникационном пространстве современного мира: эффекты и риски // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 4. С. 42–57.

Айсмонтас Б. Б. Некоторые психолого-педагогические особенности создания и использования компьютерных обучающих программ в вузе // Психологическая наука и образование. 2004. № 4. С. 51–59.

Александрова Е. С. Экопсихологические взаимодействия с информационной средой как условие субъективного благополучия // Теоретическая и экспериментальная психология. 2017. Т. 10, № 3. С. 26–33.

Алиева Б. Б. Фонетическая интерференция и ее причины // International Scientific and Practical Conference World Science. 2018. Т. 3, № 7 (35). С. 11–14.

Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Воронеж : Ин-т практической психологии, 1996. 384 с.

Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. 416 с.

Аннушкин Ю. В. Технологии виртуальной реальности: экзистенциальные аспекты // Изв. Иркутск. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2017. Т. 19. С. 3–10.

Антони К., Бунгард В. Саморегулирующиеся рабочие группы: их организация и опыт деятельности // Иностранная психология. 1994. № 1 (3). С. 29–34.

Аристова М. А., Фокина В. Н. Гендерный аспект дистанционного обучения // Социология образования. 2008. № 1. С. 50–55.

Артемова Ю. В. Взаимодействие интерференции и референции в переводе // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. Сер.: Лингвистика. 2010. № 3. С. 144–148.

Архангельский А. Н., Дубровский В. Н., Лебедева М. Ю. и др. Личность, расширенная цифровыми средствами // Вестн. Рос. фонда фундаментальных исслед. 2022. № 1 (113). С. 38–52.

Асмолов А. Г. Гонки за будущим: «...и вот наступило потом!» // Поволжский педагогический поиск. 2017. № 2 (20). С. 60–66.

Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. Сложность как символ познания человека: от постулата к предмету исследования // Вопр. психологии. 2020. Т. 66, № 1. С. 3–18.

Бабаева Ю. Д., Войскунский А. Е. Психологические последствия информатизации // Психол. журн. 1998. Т. 19, № 1. С. 89–100.

Бабаева Ю. Д., Свешикова Е. Н. Вербальное творчество современных подростков в социальных сетях // Ребенок в современном образовательном пространстве мегаполиса : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. М. : [Б. и.], 2017. С. 19–24.

Базаров Т. Ю., Рыбкин И. В., Пыркова Т. С. Формирование команд // Управление персоналом. 1998. № 8. С. 60–62.

Барабаницкова В. В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы : дис. ... д-ра психол. наук. М. : [Б. и.], 2016. 359 с.

Барабаницкова В. В., Иванова С. А. Предикторы прокрастинации в трудовой деятельности современного профессионала // Психол. журн. 2017. Т. 38, № 3. С. 44–56.

Баранов Д. Н. Социально-экономические последствия распространения цифровых технологий на рынке труда // Вестн. Моск. ун-та им. С. Ю. Витте. Сер. 1: Экономика и управление. 2018. № 3 (26). С. 91–97.

Батов Г. Х. Методологические аспекты формирования цифровой экономики // Цифровая экономика. 2020. № 4 (12). С. 11–16.

Батракова Л. Г. Развитие цифровой экономики в регионах России // Соц.-полит. исслед. 2019. № 1. С. 51–64.

Бауэр Е. А., Кабардов М. К. Психология предубеждений в контексте межкультурного обучения // Культурно-историческая психология. 2011. № 3. С. 90–97.

Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М. : Искусство, 1986. 445 с.

Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.

Белинская Е. П. Информационная социализация подростков: опыт пользования социальными сетями и психологическое благополучие // Психологические исследования : электрон. науч. журн. : [сайт]. 2013. Т. 6, № 30. С. 5. URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/679> (дата обращения: 20.02.2020).

Белл Д. Грядущее индустриальное общество : Опыт социального прогнозирования. М. : Academia, 1999. 783 с.

Белова С. С. Номинативная и этимологическая игра в художественном дискурсе (на материале произведений Джеймса Джойса и Велимира Хлебникова) : автореф. дис. ... канд. филол. наук. Тюмень : [Б. и.], 2004. 24 с.

Беляев Г. Ю. Оценка потенциалов и рисков интернет-ресурсов формирования социально-цифровой среды сетевого взаимодействия субъектов социализации и воспитания молодежи // Образование личности. 2020. № 1–2. С. 72–81.

Бенгина Е. А., Гришаева С. А. Кибербуллинг как новая форма угрозы психологическому здоровью подростка // Вестн. ун-та. 2018. № 2. С. 153–157. URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/959/382> (дата обращения: 10.09.2020).

Берлянд И. Е. Игра как феномен сознания. Кемерово : Алеф., 1992. 96 с.

Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология. Пг : Колос, 1921. 431 с.

Бирюкова Э. А. Философская оценка влияния виртуально-социальных коммуникаций на духовное здоровье человека // Вестн. Ун-та Рос. акад. образования. 2010. № 3. С. 92–95.

Блинова Н. М. Интернет-коммуникация: специфика опосредования межличностных отношений // Изв. Иркутск. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2014. Т. 9. С. 17–22.

Бовина И. Б. Риск: социально-психологический взгляд // Психология и право. 2011. № 4. С. 1–10.

Бовина И. Б. Теория социальных представлений: история и современное развитие // Социол. журн. 2010. № 3. С. 5–20.

Бовина И. Б., Дворянчиков Н. В., Будыкин С. В. Информационная безопасность детей в обыденном понимании родителей и учителей // Вестн. РУДН. Сер.: Психология и педагогика. 2016. № 1. С. 77–86.

Бовина И. Б., Дворянчиков Н. В., Гаямова С. Ю., Милехин А. В., Будыкин С. В. Социальные представления и информационная безопасность детей и подростков: точка зрения учителей (Ч. 1) // Психология и право. 2017. № 1. С. 1–12.

Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. М. : Педагогика, 1982. 199 с.

Бодалев А. А. Личность и общение. М. : Правда, 1983. 272 с.

Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / пер. с фр. С. Н. Зенкина. М. : Добросвет, 2000. 387 с.

Бондарева Н. А. Особенности современной интернет-коммуникации // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2017. № 6. С. 276–281.

Борисова Е. С., Комаров А. В. Современный рынок труда в условиях становления и развития цифровой экономики // Наука. Общество. Оборона. 2019. № 3 (20). С. 5.

Будренюк Г. М., Григоревский В. М. Языковая интерференция и методы её выявления. Кишинёв : Штиинца, 1978. 126 с.

Вайндорф-Сысоева М. Е., Панькина Е. В. Риск возникновения конфликтных ситуаций при организации взаимодействия участников учебного процесса в цифровой образовательной среде // Современная зарубежная психология. 2020. Т. 9, № 3. С. 79–86.

Вайнрайх У. Одноязычие и многоязычие // Новое в лингвистике. Вып. 6. Языковые контакты / сост., ред., вступ. ст. и коммент. В. Ю. Розенцвейга. М. : Прогресс, 1972. С. 25–60.

Вайнрайх У. Языковые контакты: состояние и проблемы исследования / пер. с англ. и коммент. Ю. А. Жлуктенко ; вступ. ст. В. И. Ярцевой. Киев : Вища шк. ; Изд-во при Киев. ун-те, 1979. 263 с.

Великороссов В. В., Филин С. А. и др. Снижение неопределенности при принятии стратегических управленческих решений в условиях цифровой трансформации // Системный анализ в проектировании и управлении. СПб. : СПбПУ, 2020. С. 287–293.

Виленская Г. А. Исследования психологии интернета в «Психологическом журнале» // Психол. журн. 2019. Т. 40, № 4. С. 5–14.

Вишневская Г. М. Билингвизм и его аспекты : учеб. пособие. Иваново : ИВГУ, 1997. 98 с.

Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2009. Вып. 1. С. 75–86.

Водопьянова Н. Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестн. СПбГУ. 2015. № 1. С. 46–54.

Водопьянова Н. Е., Гофман О. О., Густелева А. Н., Серезжин Д. В. Анализ трудностей дистанционного обучения студентов и поиск путей совладания с ними // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации : материалы междунар. науч.-практ. онлайн-конф. (г. Ставрополь, 22–23 окт. 2020 г.). М. : Знание, 2020. С. 417–433.

Водопьянова Н. Е., Гофман О. О., Джумагулова А. Ф. К проблеме мультифакторной детерминации синдрома выгорания IT специалистов // Социализация в глобальном мире: вызовы современности : сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конф., Калуга, 24–25 мая 2022 г. / под ред. И. П. Краснощеченко, И. И. Пацакула. Калуга : ФБГОУ ВПО «Калужск. гос. ун-т им. К. Э. Циолковского», 2022. С. 258–268.

Водопьянова Н. Е., Гофман О. О., Чесноков В. Б. и др. Развитие субъекта труда в XXI веке: тенденции и проблемы цифровизации общества // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества. Тверь : Твер. гос. ун-т, 2021. С. 137–150.

Водопьянова Н. Е., Чесноков В. Б. Дискуссионные аспекты психодиагностики свойств и состояний субъекта труда // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. 2016. Т. 22, № 3. С. 68–71.

Войскунский А. Е. Актуальные проблемы зависимости от Интернета // Психол. журн. 2004. Т. 25, № 1. С. 90–100.

Войскунский А. Е. Вступительное слово // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8, № 4. С. 29–34.

Войскунский А. Е. Интернет — новая область исследований в психологической науке // Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. Уч. зап. каф. общ. психологии. 2002. № 1. С. 82–101.

Войскунский А. Е. От психологии компьютеризации к психологии Интернета // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14: Психология. 2008. № 2. С. 140–153.

Войскунский А. Е. Поведение в киберпространстве: психологические принципы // Человек. 2016. № 1. С. 36–49.

Войскунский А. Е. Психология и интернет. М. : Акрополь, 2010. 439 с.

Войскунский А. Е., Митина О. В. и др. Диагностика зависимости от Интернета: сравнение методических средств // Медицинская психология в России. 2015. № 4 (33). С. 1–9.

Волков Д., Гончаров С., Парамонова А., Левен Д. Медиаландшафт-2021: использование и доверие // Левада-Центр : [сайт]. URL: <https://www.levada.ru/2021/08/05/rossijskij-medialandshaft-2021/> (дата обращения: 12.03.2022).

Воронин А. С., Головина Е., Патраков Э. В., Ширяев А. Социальная безопасность молодежи на этапе адаптации в студенческом коллективе // Управление рисками, влияющими на уровень социальной безопасности детства : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Екатеринбург, 13–14 нояб. 2014 г. / отв. ред. Е. В. Патраков. Екатеринбург : ФГАО ВПО Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2015. С. 65–73.

Восканян М. В. Homo Informaticus и Homo Ludens: игра в культуре информационного общества // Вопр. культурологии. 2008. № 11. С. 17–20.

Выготский Л. С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка // Вопр. психологии. 1966. № 6. С. 62–68.

Гаджиева А. Г. Цифровизация и занятость роль отраслей сектора услуг // Инновации. 2018. № 2 (232). С. 61–70.

Гайдар К. М. Методологические основания социально-психологического исследования группового субъекта // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Философия. 2015. № 2 (16). С. 29–44.

Гайдар К. М. Проблема развития группового субъекта // Рос. психол. журн. 2008. Т. 5, № 3. С. 9–24.

Гайдар К. М. Социальная психология коллективного субъекта: аналитическая ретроспектива и прогностическая перспектива // Социальная психология личности и группы в трансформирующейся России : материалы Всерос. науч.-практ. онлайн-конф., Курск, 16–17 дек. 2021 г. / отв. ред. С. В. Сарычев. Курск : Университет. книга, 2021. С. 39–43.

Гайдар К. М. Субъектный подход в Российской социальной психологии групп: история и современность // После постпозитивизма : материалы Третьего Междунар. конгр. Рус. о-ва истории и философии науки. Саратов, 8–10 сент. 2022 г. М. : Межрегион. обществ. орг-ция «Рус. о-во истории и философии науки», 2022. С. 210–213.

Галкин Т. П. Социология управления: от группы к команде. М. : Финансы и статистика, 2001. 224 с.

Гарбер И. Е. Схемы трансформации психологии в информационном обществе // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2012. Т. 6, № 2. С. 5–13.

Герчиков В. И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (часть 1) // Личность. Культура. Общество. 2006. Т. 8, № 3 (31). С. 222–233.

Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // Thesis. 1994. № 5. С. 107–134.

Годик Ю. О. Угрозы и риски безопасности детской и подростковой аудитории новых медиа // Медиаскоп : [сайт]. 2011. № 2. URL: <http://mediascop.ru/node/841> (дата обращения: 10.09.2020).

ГОСТ Р 53622–2009. Информационные технологии. Информационно-вычислительные системы. Стадии и этапы жизненного цикла, виды и комплектность документов. Дата введения 2011-01-01 // Консорциум Кодекс : электрон. фонд правовых и нормативно-тех. док. : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200080849> (дата обращения: 20.02.2022).

Грачев А. А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника // Психол. журн. 2009. Т. 30, № 3. С. 28–38.

Гришина Н. В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. Л. : Лен-издат, 1990. 174 с.

Грос К. Душевная жизнь ребенка. Киев : Изд. Киев. Фребелевского о-ва, 1916. 242 с.

Гроув Э. С. Высокоэффективный менеджмент. М. : Филинь, 1996. 280 с.

Грохольская О. Г. Инновационная траектория развития дидактической системы // Педагогика. 2021. № 4. С. 37–46.

Грядунова С. С., Федосеева Е. Л. Потребительская социализации и покупательское поведение детей // Вестн. совр. исслед. 2016. № 3 (1). С. 67–74.

Гулевич О. А. Социальная психология справедливости. М. : Ин-т психологии РАН, 2011. 284 с.

Гунина Е. В., Дудина О. В. К вопросу изучения цифровой среды как фактора социализации личности // Казан. пед. журн. 2020. № 6 (143). С. 89–97.

Гуриева С. Д. Удаленная работа в виртуальном офисе: благо или проклятие для сотрудника и организации // Коммуникативные стратегии информационного общества : тр. XIV Междунар. науч.-теоретич. конф. С.-Петербург, 17–18 нояб. 2022 г. СПб. : ФГАОУ ВО «С.-Петерб. политех. ун-т Петра Великого», 2022. С. 172–176.

Дейнека О. С. Некоторые акценты современных исследований в отечественной экономической психологии // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. Саратов, 2016. Вып. 3, ч. 1. С. 41–48.

Дейнека О. С., Духанина Л. Н., Максименко А. А. Кибербуллинг и виктимизация: обзор зарубежных публикаций // Перспективы науки и образования. 2020а. № 5 (47). С. 273–292.

Дейнека А. В., Жуков Б. М. Современные тенденции в управлении персоналом. М. : Акад. естествознания ; Юж. ин-т менеджмента, 2009. 403 с.

Дейнека О. С., Забарин А. В. Психолого-политические основания деструктивного поведения // Современные проблемы науки и образования : [сайт]. 2014. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/6/564.pdf> (дата обращения: 20.10.2021).

Дейнека О. С., Мельник Г. С., Духанина Л. Н., Максименко А. А. Психологическое состояние общества в условиях инфодемии // Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования : сб. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 27 апр. 2020 г. Пенза : Наука и просвещение, 2020b. С. 194–197.

Демидова О. М., Качалов Н. А. Использование информационных технологий в обучении иностранным языкам // Межкультурная коммуникация: теория и практика : сб. науч. тр. XVI Междунар. науч.-практ. конф. Томск, 11–13 окт. 2016 г. Томск : Нац. исслед. Том. политех. ун-т, 2016. С. 49–54.

Деркач А. А., Калинин И. В., Синягин Ю. В. Стратегия подбора и формирования управленческой команды. М. : Изд-во РАГС, 1999. 315 с.

Добринская Д. Е. Киберпространство: территория современной жизни // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18: Социология и политология. 2018. Т. 24, № 1. С. 52–70.

Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / отв. ред. А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсиянова. М. : Изд-во НИУ ВШЭ, 2013. 382 с.

Долгорукова И. В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестн. МГИМО Ун-та. 2014. № 3 (36). С. 206–214.

Донцов А. И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопр. психологии. 1979. № 3. С. 25–34.

Донцов А. И. Психологические основы интеграции коллектива : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М. : [Б. и.], 1988. 39 с.

Донцов А. И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования. М. : Изд-во МГУ, 1984. 208 с.

Донцов А. И., Дубовская Е. М., Улановская И. М. Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопр. психологии. 1998. № 2. С. 61–71.

Дробышева Т. В., Войтенко М. Ю., Дробышева М. М. Образ своего поколения в представлениях разных групп россиян (на примере поколений «Беби-бумеров», «Х» и «Миллениум») // Ученые записки : электрон. науч. журн. Курск. гос. ун-та. 2019. С. 220–230. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41232881> (дата обращения: 02.01.2022).

Дымарчук Д. Д., Есенин Д. С., Мизин Н. В. [и др.]. Окулометрические проявления феномена отраженной субъектности // Человеческий капитал. 2021. № 3 (147). С. 163–171.

Евсюков В. Д. Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта развития цифровой организации труда // Среднерус. вестн. обществ. наук. 2020. Т. 15, № 2. С. 166–178.

Емельянова Т. П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М. : Ин-т психологии РАН, 2006. 400 с.

Емельянова Т. П. Психологическое благополучие и социальные представления о жизни в мегаполисе // Знание. Понимание. Умение. 2015. № 1. С. 213–223.

Ермолаева М. В., Лубовский Д. В. Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов // Социальная психология и общество. 2020. Т. 11, № 4. С. 59–70.

Жданович О. А. Учет когнитивных стилей учащихся при обучении русскому языку как иностранному // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 1. С. 197–204.

Жуковская Р. И. Игра и ее педагогическое значение. М. : Педагогика, 1975. 111 с.

Жуковская И. Ф., Паньшин И. В., Ивлиева Н. Н., Труфанова С. А. Потенциал и риски цифровизации экономики для современного человека труда // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 10. С. 65–83.

Журавлев А. Л. Понимание «коллективного субъекта»: основные подходы в психологии // Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся обществе. М. : Ин-т психологии РАН, 1999. С. 68–70.

Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. 638 с.

Журавлев А. Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М. : Наука, 1988. С. 19–36.

Журавлев А. Л., Занковский А. Н. Тенденции развития организационной психологии // Психол. журн. 2017. Т. 38, № 2. С. 77–88.

Журавлев А. Л., Китова Д. А. Социально-психологические ресурсы развития общества в условиях цифровых технологий // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8, № 2 (30). С. 24–40.

Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития // Психол. журн. 2010. Т. 31, № 6. С. 18–29.

Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психологические факторы негативного отношения к новым технологиям // Психол. журн. 2016. № 6. С. 5–14.

Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психологические факторы негативного отношения россиян к новым технологиям // Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы: коллективная монография. М. : Ин-т психологии РАН, 2018. С. 36–48.

Занковский А. Н., Грачев А. А., Журавлев А. Л. Предисловие // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М. : Ин-т психологии РАН, 2021. С. 13–15.

Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. № 5. С. 122–127.

Земцов С., Баринаева В., Семенова Р. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России // Форсайт. 2019. Т. 13, № 2. С. 87–89.

Знаков В. В. Новый этап развития психологических исследований субъекта // Вопр. психологии. 2017. № 2. С. 3–16.

Зубкова О. С. Интерференция средовых эффектов при понимании каламбура (некоторые результаты эмпирического исследования) // Теория языка и межкультурная коммуникация. 2014. № 2 (16). С. 21–27.

Иванова И. А., Ковалевич И. В. Социально-экономические проблемы цифровизации в фокусе восприятия разными поколениями // Креативная экономика. 2019. Т. 13, № 4. С. 661–670.

Иванова Е. А., Лепцан В. Р. Формирование компетентности социального взаимодействия студентов в условиях цифровизации // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 62–13. С. 5–8.

Интернет-зависимость // ФОМ : [сайт]. URL: <http://fom.ru/SMI-i-internet/10872> (дата обращения: 14.02.2021).

Интерференция // Большая психологическая энциклопедия : [сайт]. URL: <https://psychology.academic.ru/834/интерференция> (дата обращения: 20.12.2020).

Исаева Н. В., Каспржак А. Г., Кобцева А. А., Цатрян М. А. Школьный барометр. COVID-19: ситуация с учением и обучением в российских школах // Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире. 2020. № 6. С. 92–109.

Казарцева А. И., Колосова Н. В., Переславцева И. И. Инновационные подходы к формированию и развитию цифровых компетенций // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 3 (46). С. 50–53.

Калмыков А. А. Онтология цифровой цивилизации // Философия коммуникации: интеллектуальные сети и современные информационно-коммуникативные технологии в образовании / под ред. д. ф. н., проф.

С. В. Клягина, д. ф. н., проф. О. Д. Шипуновой. СПб. : Изд-во Политех. ун-та, 2013. С. 81–90.

Кант И. Сочинения : в 6 т. / под общ. ред. В. Ф. Асмуса, А. В. Гулыги, Т. И. Ойзермана. М. : Мысль, 1966. Т. 5. 564 с.

Капцов А. В., Колесникова Е. И. Влияние типов отношения студентов вузов к цифровой образовательной среде на интенсивность ее воздействия // Вестн. Калуж. ун-та. Сер. 1: Психологические науки. Педагогические науки. 2021. Т. 4, № 2 (11). С. 12–19.

Капцов А. В., Колесникова Е. И. Модифицированная методика диагностики стадий становления субъектности студентов // Вестн. Самар. гуманитар. акад. Сер.: Психология. 2018. № 2 (24). С. 107–117.

Карпов А. В. Методологические основы психологического анализа деятельности субъектно-информационного класса (статья вторая) // Ярослав. психол. вестн. 2022. № 1 (52). С. 7–24.

Касавина Н. А. Цифровизация как предмет междисциплинарных исследований // Epistemology & Philosophy of Science : [сайт]. 2019. № 4. С. 251–259. URL: https://www.pdcnet.org/eps/content/eps_2019_0056_0004_0251_0259 (дата обращения: 14.02.2021).

Кирик Т. А. Виртуальная реальность: сущность, критерии, типология : дис. ... канд. филос. наук. Омск : [Б. и.], 2004. 165 с.

Клименко О. А. Социальные сети как средство обучения и взаимодействия участников образовательного процесса // Теория и практика образования в современном мире : материалы междунар. науч. конф. (С.-Петербург., февр. 2012 г.). СПб. : Реноме, 2012. С. 405–407.

Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психол. тр. М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. 456 с.

Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 2. С. 177–179.

Кон И. С. Социологическая концепция Герберта Спенсера // История буржуазной социологии XIX — начала XX века / под ред. И. С. Кона ; утверждено к печати Ин-том социол. исслед. АН СССР М. : Наука, 1979. С. 40–52.

Коновалова Т. Л. Российский рынок труда в условиях цифровой трансформации // Профессиональная ориентация. 2019. № 2. С. 15–20.

Корнилова Т. В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в условиях неопределенности и риска. СПб. : Нестор-История, 2016. 343 с.

Королева Н. Н., Глинкина Л. С., Богдановская И. М., Углова А. Б. Увлеченность форумными ролевыми играми как индикатор риска эмоционального выгорания менеджеров // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7, № 5.

Костромина С. Н. Цифровой мир: ценности и цена // Психол. газ. : [сайт]. 2021. 24 февр. URL: https://psy.su/feed/8881/?utm_campaign=news&utm_medium=mail&utm_source=Психологииподписчики&utm_content (дата обращения: 12.03.2021).

Крицкий А. Г., Щербинин М. Ю. Компьютерные коммуникации в совместной учебной деятельности // Психологическая наука и образование. 2006. № 2. С. 93–104.

Кублин И. М., Еремеев М. А., Плеханов С. В. Качественное изменение труда в условиях цифровизации производства // Вестн. Саратов. гос. соц.-экон. ун-та. 2019. № 1 (75). С. 65–69.

Кузина Н. В., Кузина Л. Б. К вопросу о пользе и вреде киберспорта : Игроки в «Dota 2» как представители контркультуры — судьбы и психологические особенности личности (скрининг 2017 г.) // Психолог. 2018. № 3. С. 19–31.

Куликовская Н. Э. Компьютерные логопедические игры: историко-философский обзор // Теория и практика общественного развития. 2011. № 7. С. 190–194.

Курапова И. А. Эффективность профессиональной деятельности сотрудников железнодорожного транспорта: социально-психологические факторы // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М. : Ин-т психологии РАН, 2021. С. 91–107.

Левада Ю. А. Игровые структуры в системах социального действия // Системные исследования: методологические проблемы. М. : Наука, 1984.

Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14: Психология. 2019. № 1. С. 13–33.

Леонтьев А. А. Деятельный ум (Деятельность, знак, личность). М. : Смысл, 2001. 380 с.

Лепский В. Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. М. : Когито-центр, 2009. 208 с.

Лидская Э. В., Мдивани М. О. Субъект-средовые взаимодействия с ТВ и Интернетом в контексте традиционных и современных гендерных представлений // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22, № 4. С. 110–119.

Листвина Е. В. Современные социокультурные коммуникации: трансформации в цифровую эпоху // Изв. Саратов. ун-та. Новая сер. Сер.: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21, № 4. С. 386–389.

Лобанова Т. Н. Социально-правовые механизмы трудовой мотивации // Журн. рос. права. 2017. № 2. С. 80–91.

Лобанова Т. Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты : монография. М. : Юстиция, 2018. 194 с.

Ломов Б. Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Правовые и социально-психологические аспекты управления / под ред. Б. Ф. Ломова. М. : Наука, 1972. С. 211–240.

Максимов А. П., Иванов И. П. Создание и применение обучающих компьютерных игр в вузе МВД России // Вестн. Барнаул. юридич. ин-та МВД России. 2011. Т. 1, № 20. С. 102–106.

Малыгина О. П., Николаева К. В., Сучкова Н. Э. Коммуникационная стратегия бренда в цифровом обществе // Коммуникология. 2017. Т. 5, № 3. С. 34–46.

Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2019. 400 с.

Мдивани М. О. Метод исследования экопсихологических взаимодействий человека с информационной средой // Акмеология. 2017. № 1 (61). С. 59–65.

Мдивани М. О. Подросток в информационной среде (экспериментальное исследование). М. : УМК «Психология», 1999. 31 с.

Мдивани М. О. Цифровая обучающая среда в школе: представления участников образовательного процесса // Вопр. психологии. 2016. № 1. С. 68–78.

Медико-социальные и психологические аспекты безопасности промышленных агломераций : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 16–17 февр. 2016 г. Екатеринбург : Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2016. 250 с.

Международная классификация болезней 11 пересмотра : [электронный ресурс]. URL: <https://icd11.ru/> (дата обращения: 12.12.2020).

Микляева А. В., Безгодова С. А. Экспериментально-психологическое исследование «клипового мышления»: результаты апробации программы эксперимента // Изв. Иркут. гос. ун-та. Сер.: Психология. 2016. Т. 17. С. 59–67.

Микляева А. В., Проект Ю. Л., Хороших В. В. Интернет как среда проявления политического поведения современной студенческой молодежи // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. № 4. С. 420–430.

Микляева А. В., Проект Ю. Л., Хороших В. В. Метааналитическое исследование ценностного самоопределения российского студенчества на различных этапах информатизации общества // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. 2021. № 23 (4). С. 958–975.

Микляева А. В., Проект Ю. Л., Хороших В. В. Трансформация социокультурных ценностей и традиций в информационную эпоху как предпосылка изменения гражданской и политической активности российского студенчества // Психология человека в образовании. 2022. Т. 4, № 1. С. 76–90.

Митина Л. М., Митин Г. В. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека // Психол. наука и образование. 2020. Т. 25, № 3. С. 90–100.

Могилевская Г. И. Смерть труда: постмодернистская рефлексия и реалии // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2012. № 3. С. 127–131.

Моисеев Н. Н. Численные методы в теории оптимальных систем. М. : Наука, 1971. 424 с.

Муравьева О. И., Литвинова С. А., Богомаз С. А. Средовая идентичность: содержание понятия // Сиб. психол. журн. 2015. № 58. С. 136–148.

Мусийчук С. В. Эмоциональная компетентность как фактор повышения эффективности работы организации // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования : тез. докл. 77-й междунар. науч.-тех. конф.

Магнитогорск, 22–26 апр. 2019 г. : в 2 т. Магнитогорск : Магнитогорск. гос. тех. ун-т им. Г.И. Носова, 2019. Т. 2. С. 131.

Нестик Т. А. Глобальная идентичность в обществе риска // Наука. Культура. Общество. 2015. № 4 С. 130–140.

Нестик Т. А. Глобальные риски как психологический феномен // Пути к миру и безопасности. 2016. № 1 (50). С. 24–38.

Нестик Т. А. Групповые факторы обмена знаниями в российских организациях // Приволж. науч. вестн. 2014. № 11–2 (39). С. 158–163.

Нестик Т. А., Журавлев А. Л. Психологические особенности коллективного творчества в сетевых сообществах // Психологический журнал. 2016. Т. 37, № 2. С. 19–28.

Нестик Т. А., Патраков Э. В., Самекин А. С. Психология отношений человека к новым технологиям: состояние и перспективы исследований // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития / отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. М. : Ин-т психологии РАН, 2017. С. 2041–2050.

Нигматуллина Г. Ф. Культура российских интернет-сообществ в условиях становления информационного общества : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень : [Б. и.], 2011. 22 с.

Николаева Л. П., Лихачева Э. В., Огнев А. С. Использование инверсивных приемов в окулометрии для выявления преобладающих типов мотивации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10, № 2–1. С. 31–41.

Обознов А. А., Акимова А. Ю., Рунец О. В. Феномены сверхдоверия и сверхнедоверия оператора к интерфейсу «человек — искусственный интеллект» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6, № 2. С. 4–20.

Организация и управление в сфере социальной работы : образоват. программа магистратуры // Уральский федеральный университет : [сайт]. URL: <https://programms.edu.urfu.ru/ru/9978/> (дата обращения: 20.02.2022).

Павлов Б. С., Патраков Э. В. Выбор ребенка в патронатную семью как социально-психологическая проблема // Академ. вестн. 2015. № 1 (31). С. 135–143.

Павлов Б. С., Патраков Э. В., Разикова Н. И. Эколого-валеологическое самочувствие населения на уральских территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению // Дискуссия. 2014. № 11 (52). С. 125–135.

Панов В. И. Введение в экологическую психологию : учеб. пособие. М. : НИИ школьных технологий, 2006. 184 с.

Панов В. И. Информационная среда в контексте экопсихологического подхода к развитию психики: концептуальные предпосылки // XII Междунар. науч.-практ. конф. «Психология личностно-профессионального развития: современные вызовы и риски» / под ред. Л. М. Митиной. М. : Перо, 2016. С. 23–27.

Панов В. И. Некоторые итоги цифровизации образования на примере вынужденного удаленного школьного обучения // Педагогика. 2020. Т. 84, № 9. С. 65–77.

Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб. : Питер, 2007. 352 с.

Панов В. И. Субъектность в контексте экопсихологического подхода к развитию психики // Образование и саморазвитие. 2015. № 3 (45). С. 10–18.

Панов В. И. Экологическая психология: опыт построения методологии. М. : Наука, 2004. 197 с.

Панов В. И. Экопсихологические взаимодействия: виды и типология // Социальная психология и общество. 2013. № 3. С. 13–27.

Панов В. И. Экопсихологические предпосылки изучения психической активности // Известия Самарского научного центра РАН. 2014а. Т. 3. Вып. 3 (11). С. 214–224.

Панов В. И. Экопсихология. Парадигмальный поиск. М. : Психол. ин-т РАО ; СПб. : Нестор-История, 2014б. 304 с.

Панов В. И., Борисенко Н. А. и др. Некоторые итоги цифровизации образования на примере вынужденного удаленного школьного обучения // Педагогика. 2020. Т. 84, № 9. С. 65–77.

Панов В. И., Борисенко Н. А., Миронова К. В., Шишкова С. В. Поведение подростков в цифровой образовательной среде: к определению понятий и постановке проблемы // Изв. Саратов. ун-та. Новая сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2021. Т. 10. Вып. 3. С. 188–196.

Панов В. И., Капцов А. В. Структура стадий становления субъектности обучающихся: связность, целостность, формализация // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26, № 4. С. 91–103.

Панов В. И., Капцов А. В., Колесникова Е. И. Методика оценки стадий субъектности участников образовательного процесса // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы : материалы Всерос. науч.-практ. конф. М. : ООО «Кредо», 2017. С. 294–296.

Панов В. И., Патраков Э. В. Опыт системных исследований цифровизации информационной среды: риски, представления, взаимодействия // Мир психологии. 2021. № 1–2 (105). С. 116–130.

Панов В. И., Патраков Э. В. Представления педагогов и подростков о рисках во взаимодействиях в интернет-среде // Психологическая наука и образование. 2020а. Т. 25, № 3. С. 16–29.

Панов В. И., Патраков Э. В. Трансформация социальных взаимодействий высокоорганизованных групп в условиях цифровизации: эконпсихологическая модель // История, современность и перспективы развития психологии в системе Российской академии наук : материалы Международ. юбилейной науч. конф., посв. 50-летию создания Ин-та психологии РАН. Москва, 16–18 нояб. 2022 г. / отв. ред. Д. В. Ушаков, А. Л. Журавлев, А. В. Махнач, Н. Е. Харламенкова, А. В. Юревич, И. И. Ветрова. М. : Ин-т психологии РАН, 2022. С. 370–372.

Панов В. И., Патраков Э. В. Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия : монография. М. : ФГБНУ «Психол. ин-т РАО» ; Курск : Университет. кн., 2020b. 199 с.

Панов В. И., Патраков Э. В. и др. Социальные представления студентов о рисках во взаимодействии с Интернетом: кросскультурный аспект (Россия, Бразилия, Румыния) // Перспективы науки и образования. 2021. № 3 (51). С. 10–25.

Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1981. 237 с.

Патраков Э. В. Конструирование опросника о трансформации трудового поведения педагогов в цифровой информационной среде // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 4. С. 128–136.

Патраков Э. В. Подростки и Интернет: реакции родителей // Сиб. психол. журн. 2019b. № 72. С. 129–144.

Патраков Э. В. Предисловие // Управление рисками, влияющими на уровень социальной безопасности детства : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Екатеринбург, 13–14 нояб. 2014 г. / отв. ред. Е. В. Патраков. Екатеринбург : ФГАОУ ВПО Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2015. С. 3–6.

Патраков Э. В. Представления педагогов, родителей и старших школьников о рисках Интернета для подростков // Экопсихологические исследования — 6: экология детства и психология устойчивого развития : сб. науч. ст. / Москва, 17–18 марта 2020 г. М. : Университет. кн., 2020. С. 482–486.

Патраков Э. В. Сближение игры и трудового поведения в условиях цифровизации общества // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021a. Т. 27, № 1. С. 32–41.

Патраков Э. В. Формирование готовности к деятельности в полипрофессиональной группе специалистов : дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург : [Б. и.], 2008. 192 с.

Патраков Э. В. Цифровая трансформация субъекта труда: социальные взаимодействия, концепции, перспективы исследования // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021b. Т. 7, № 2. С. 66–73.

Патраков Э. В. Экономические и психологические драйверы доверия населения к экспертам в области радиационных рисков // Нефть и газ: опыт и инновации. 2019a. Т. 3, № 1. С. 15–19.

Патраков Э. В., Батурина Л. И. и др. «Homo informaticus»: трансформация субъект-средовых взаимодействий под влиянием информационной среды // Экопсихологические исследования — 6: экология детства и психология устойчивого развития : сб. науч. ст. / Москва, 17–18 марта 2020 г. М. : Университет. кн., 2020. С. 478–482.

Патраков Э. В., Крестьянова Л. С., Еришова А. В. Социальная медиация в образовательных организациях: союз психологии, педагогики и права // Вопр. педагогики. 2019c. № 11–2. С. 201–207.

Патраков Э. В., Панов В. И. Анализ рисков субъект-средовых взаимодействий в цифровой информационной среде: векторная модель // Дифференциальная психология и психифизиология сегодня: способности,

образование, профессионализм : материалы междунар. конф., посв. 125-летию со дня рожд. Б. М. Теплова, 21–22 февр. 2021 г. С. 252–257.

Патраков Э. В., Панов В. И. О возможности применения понятия «интерференция» для описания области слияния цифровой и доцифровой сред // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 3. С. 5–14.

Патраков Э. В., Попов В. Д. Совместная профессиональная деятельность: синтез экономики и психологии // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2015. № 12–2. С. 55–62.

Патраков Э. В., Сабо Ч. М., Батурина Л. И., де Мораес Р. С. П. Экопсихологическая интерпретация риска как критерия психологической готовности индивида к взаимодействиям с цифровой средой (кросс-культурное исследование педагогов) // Психология человека в образовании. 2023. Т. 5, № 1. С. 124–137.

Патраков Э. В., Сабо Ч. М., Батурина Л. И. и др. Отношение к технологическим инновациям: кросскультурное исследование // Психология человека в образовании. 2022. Т. 4, № 4. С. 459–474.

Патраков Э. В., Токарская Л. В., Гуцин О. В. Доступная образовательная среда как фактор социальной ответственности ВУЗа. Екатеринбург, 2015. 184 с.

Патраков Э. В., Шапошникова Ю. С., Фефелов В. А. Социальная ответственность гражданского общества: управление рисками в обеспечении безопасности детства // Молодежная политика и гражданское общество в современной России : сб. материалов науч.-практ. конф., Ростов-на-Дону, 15–20 дек. 2014 г. Ростов н/Д : Фонд инноваций и экон. технологий «Содействие — XXI век», 2014. С. 104–111.

Плаксина И. В., Зобков А. В., Дрозд К. и др. Становление субъекта инновационной педагогической деятельности в условиях воспитательного пространства школа — вуз / Владимир. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. Владимир : Изд-во ВлГУ, 2020. 299 с.

Платонов К. К. Общие проблемы теории групп и коллективов // Коллектив и личность / под ред. Е. В. Шороховой [и др.]. М. : Наука, 1975. С. 3–17.

Платонов Ю. П. Психология коллективной ответственности: теоретико-методологический аспект. Л. : ЛГУ, 1990. 183 с.

Поваренков Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярослав. пед. вестн. 2014. Т. 2, № 3. С. 200–205.

Поваренков Ю. П. Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности : монография. Ярославль : Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского, 2020. 179 с.

Помелов В. А., Бредихин С. С. Компьютерная игра и труд в информационном обществе // Вестн. Томск. гос. ун-та. 2015. № 392. С. 73–77.

Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 2. С. 47–71.

Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества / Р. А. Абдурахманов, А. А. Алдашева, Л. В. Бабий [и др.]. Тверь : Твер. Гос. ун-т, 2021. 434 с.

Радиационные и ядерные технологии // Ural Federea University Research Portal. URL: <https://science.urfu.ru/ru/projects/радиационные-и-ядерные-технологии> (дата обращения: 21.05.2022).

Рейтинги : [сайт]. URL: <https://d-russia.ru/ratings> (дата обращения: 12.11.2021).

Ростовцева М. В., Машанов А. А., Хохрина З. В. Социально-философские проблемы социализации личности в условиях информатизации современного общества // Фундаментальные исслед. 2013. № 6–5. С. 1282–1286.

Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : учеб. пособие / сост., авт. послесл. А. В. Брушлинский. СПб. : Питер, 1999. 720 с. (Сер.: Мастера психологии).

Рубцова О. В. Цифровые технологии как новое средство опосредования (Часть вторая) // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15, № 4. С. 100–108.

Русалинова А. А. Уровневый подход к изучению субъектности производственной группы и условий ее актуализации // Малая группа как объект и субъект психологического влияния : материалы Всерос. науч. конф. (с междунар. участием) : в 2 ч. / под общ. ред. А. С. Чернышева. Курск : Курск. гос. ун-т, 2011. Ч. 2. С. 100–105.

Рябов В. Б. Организационно-фрактальный подход к психологическим исследованиям жизнедеятельности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5, № 2. С. 34–67.

Савельева Е. А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. № 5 (4). С. 935–950.

Саритас О. Технологии совершенствования человека: перспективы и вызовы // Форсайт. 2013. Т. 7, № 1. С. 6–13.

Сарычев С. В., Ларина Г. Н., Гайдар К. М. Социальная психология личности и группы в трансформирующейся России (по материалам Всероссийской научно-практической конференции) // Психол. журн. 2022. Т. 43, № 1. С. 137–142.

Сафронов Д. А. Предпочтения старшеклассников в использовании ресурсов сети интернет: гендерный подход // Грани познания : электрон. науч.-образоват. журн. ВГПУ : [сайт]. 2009. № 3 (4). С. 77–79. URL: www.grani.vspu.ru/avtor/85 (дата обращения: 12.10.2022).

Светлова Н. В., Бокарева И. А. Исследование эмоционального состояния подростков, увлеченных компьютерными играми // Актуальные проблемы психологического знания. 2009. № 1. С. 128–134.

Селезнева О. В., Кузнецова Н. С. Разработка системы учебных задач для экологической подготовки в военном вузе // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 3. С. 193–201.

Семенов А. Л. Результативное образование расширенной личности в прозрачном мире на цифровой платформе // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2020. № 3. С. 590–596.

Семенов А. Л., Вишняков Ю. С. Цифровая трансформация общего образования: перспективы и пути развития // Антропологическая дидактика и воспитание. 2021. Т. 4, № 4. С. 8–23.

Семенов А. Л., Зискин К. Е. Концепция расширенной личности как ориентир цифрового пути образования // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. № 4. С. 530–535.

Сенокосова О. В. Воздействие цифровизации на рынок труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 10 (2). С. 81–83.

Сергеев С. Ф. Инженерно-психологическое проектирование сложных эротехнических сред: методология и технологии // Актуальные проблемы

психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. Вып. 1. М. : Ин-т психологии РАН, 2009. С. 429–449.

Сергеев С. Ф. Методологические проблемы инженерной психологии и эргономики техногенного мира // Психол. журн. 2022. Т. 43, № 3. С. 25–33.

Сергеев С. Ф. Регуляция, саморегуляция, самоорганизация, саморазвитие в понятийном базисе психологии // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М. : Ин-т психологии РАН, 2012. С. 238–259.

Сергеев С. Ф. Эргономика иммерсивных сред: методология, теория, практика : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб. : [Б. и.], 2010. 42 с.

Сергеев С. Ф., Войскунский А. Е. Психологическая безопасность в сети интернет: постклассические представления // Научные материалы V съезда Российского психологического общества : в 3 т. М. : РПО, 2012. Т. 3. С. 434–435.

Синютин М. В. и др. Анализ межкультурной коммуникации молодежи на примере российских и американских пользователей сети интернет // Концепт: философия, религия, культура. 2017. Т. 1, № 1. С. 154–159.

Синягин Ю. В. Динамика коллективообразования // Вопр. психологии. 1992. № 1–2. С. 111–117.

Скляр М. А., Кудрявцева К. В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. Т. 1, № 7. С. 26–30.

Смазнова Д. Ю., Шилова О. Г. Самопрезентация в социальных интернет-сетях как феномен информационной коммуникации поколения милениалов // Вестн. Твер. гос. тех. ун-та. Серия: науки об обществе и гуманитарные науки. 2018. № 3. С. 101–106.

Созинов А. А. Эффект интерференции и реорганизация памяти при научении: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М. : [Б. и.], 2008. 24 с.

Солдатова Г. У., Войскунский А. Е. Социально-когнитивная концепция цифровой социализации: новая экосистема и социальная эволюция психики // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2021. Т. 18, № 3. С. 431–450.

Солдатова Г. У., Рассказова Е. И., Нестик Т. А. Цифровое поколение России: компетентность и безопасность. М. : Смысл, 2017. 375 с.

Солдатова Г. У., Чигарькова С. В. и др. Повседневная деятельность подростков в смешанной реальности: пользовательская активность и многозадачность // Сиб. психол. журн. 2022. № 83. С. 20–45.

Сологубова Г. С. К вопросу о цифровизации экономики и проблемах рынка труда // Цифровая экономика. 2018. № 2 (2). С. 50–62.

Соснин В. А. Автономные рабочие группы : теория и практика метода в исследованиях западной организационной психологии // Психол. журн. 1990. Т. 11, № 6. С. 28–37.

Спасенников В. В., Хохлова М. В., Ермакова Е. А. Когнитивная эргономика как методологическая основа педагогического дизайна // Эргодизайн. 2021. № 2 (12). С. 145–150.

Суннатова Р. И. Личностные и коммуникативные качества педагогов, предопределяющие субъект-субъектное взаимодействие с обучающимися // Изв. Саратов. ун-та. Новая сер. Сер.: Акмеология образования. Психология развития. 2020с. Т. 9, № 3 (35). С. 215–224.

Суннатова Р. И. Опыт удаленного школьного обучения: возможные риски для успешности социализации обучающихся // Общество: социология, психология, педагогика. 2020а. № 9 (77). С. 69–75.

Суннатова Р. И. Субъектность педагога как условие субъект-совместного взаимодействия в образовательной среде // Экопсихологические исследования — б: экология детства и психология устойчивого развития : сб. науч. ст. / отв. ред. В. И. Панов. М. ; Курск : Психол. ин-т РАО ; Университет. кн., 2020b. С. 539–543.

Тенденции в сфере управления персоналом в России — 2019 // Deloitte : [сайт]. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2019.html> (дата обращения: 10.09.2020).

Тихомиров О. К. Актуальные проблемы современной психологии мышления // Психологические исследования творческой деятельности / под ред. О. К. Тихомирова. М. : Наука, 1975. 253 с.

Тихомиров О. К. Психологические проблемы системы «человек — ЭВМ». М. : М-во здравоохранения СССР ; Центр. ин-т усовершенствования врачей ; НО ЦОЛИУ, 1973. 17 с.

Толочек В. А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6, № 3. С. 27–61.

Тоффлер Э. Шок будущего. М. : АСТ, 2003. 557 с.

Третьяков В. П., Бельский А. В. Классификация игр на основе изучения мотивов игровой деятельности // Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса обучающихся разного возраста : монография / под науч. ред. Т. С. Овчинниковой. СПб. : Ленингр. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, 2022. С. 167–177.

Третьяков В. П., Горюнова Л. Н. Информационно-поисковая деятельность как предмет психологического исследования // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер.: Социология. 2012. № 1. С. 42–50.

Турчин А. В. О возможных причинах недооценки рисков гибели человеческой цивилизации // Тр. Ин-та системного анализа Рос. акад. наук. 2007. Т. 31. С. 266–305.

Увлеченность форумными ролевыми играми как индикатор риска эмоционального выгорания менеджеров / Н. Н. Королева, Л. С. Глинкина, И. М. Богдановская, А. Б. Углова // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7, № 5. С. 54.

Углова А. Б., Королева Н. Н., Богдановская И. М. Психосемиотический анализ виртуальной самопрезентации российских учителей на основе данных из социальных сетей // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2020. № 197. С. 85–95.

Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива // Коллектив и личность / под ред. Е. В. Шороховой [и др.]. М. : Наука, 1975. С. 77–87.

Управление рисками, влияющими на уровень социальной безопасности детства : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Екатеринбург, 13–14 нояб. 2014 г. / отв. ред. Е. В. Патраков. Екатеринбург : ФГАОУ ВПО Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2015. 224 с.

Файола Э., Войскунский А. Е., Богачева Н. В. Человек дополненный: становление киберсознания // Вопр. философии. 2016. № 3. С. 147–162.

Фаликман М. В. Цифровое опосредствование: новые рубежи культурно-исторического подхода // Вопр. психологии. 2020. № 2. С. 3–14.

Фанталов А. Н. Психолого-педагогические аспекты компьютерных игр // Герценовские чтения. Начальное образование. 2012. Т. 3, № 1. С. 162–166.

Фатхуллин Н. С. Малая социальная группа как форма общественного развития. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. 173 с.

Фейгенберг И. М. Человек Достроенный и этика. Цивилизация как этап развития жизни Земли. М. : ООО «Мед. информ. аг-во», 2011. 128 с.

Финк Э. Основные феномены человеческого бытия // Проблема человека в западной философии. М. : Прогресс, 1988. С. 357–402.

Хащенко В. А. Субъективное экономическое благополучие как психологический феномен и категория экономической психологии // Разработка понятий в современной психологии. М. : ИП РАН, 2019. С. 564–592.

Хейзинга Й. Homo Lundes: в тени завтрашнего дня. М. : Прогресс, 1992. 464 с.

Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд. СПб. : Питер, 2004. 384 с.

Хусяинов Т. М. Стигматизация самозанятых интернет-работников: проблема восприятия атипичной занятости в обществе // Актуальные проблемы социальной психологии : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Новосибирск, 26 апр. 2017 г.) / под науч. ред. О. А. Белобрыкиной, М. И. Кошеновой ; М-во образования и науки РФ, Новосиб. гос. пед. ун-т, ф-т психологии. Новосибирск : Изд-во НГПУ, 2017. С. 66–70.

Цифровая экономика : [сайт]. 2018. № 2 (2). URL: http://digital-economy.ru/images/easyblog_articles/416/digital_economy-number-2-2018-08-07.pdf (дата обращения: 14.02.2021).

Человек в условиях глобальных рисков: социально-психологический анализ / под ред. Т. А. Нестика, А. Л. Журавлева. М. : Ин-т психологии РАН, 2020. 594 с. (Психология социальных явлений).

Чумаков А. Н. Географический детерминизм. Глобализация. Техногенная катастрофа. Технооптимизм. Технопессимизм. Доклады Римскому клубу. Наше глобальное соседство // Малая российская энциклопедия прогностики / гл. ред. И. В. Бестужев-Лада. М. : Ин-т экон. стратегий, 2007. 326 с.

Чурин В. В. Игра в труд. Некоторые аспекты трудовой деятельности в современном обществе // Дискурс. 2019. № 2 (28). С. 201–207.

Шадриков В. Д. Сравнительный анализ традиционной и информационно-коммуникативной форм образования // Экономика образования. 2004. № 1. С. 126–129.

Шерешева М. Ю., Прилепская О. А. Ориентация клиента и цифровые технологии: уроки омниканального подхода в ритейле для выставочных компаний // Современные цифровые организации. Проблемы и перспективы цифровых организаций в конгрессно-выставочной деятельности / под ред. О. Н. Кострюковой, Г. С. Сологубовой. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. С. 86–110.

Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека // Шиллер Ф. Собр. соч. : в 7 т. М., 1957. Т. 6. 790 с.

Шилова О. Н. Цифровая образовательная среда: педагогический взгляд // Человек и образование. 2020. № 2 (63). С. 36–41.

Шингаев С. М. Оценка эффективности программ сохранения и укрепления профессионального здоровья менеджеров // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. № 4. С. 574–579.

Шпет Г. Г. Психология социального бытия : избр. психол. тр. / под ред. Т. Д. Марцинковской. М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : НПО «Модэк», 1996. 493 с.

Эльконин Д. Б. Психология игры. М. : Гуманитар. изд. центр «Владос», 1999. 360 с.

Югай И. И. Компьютерная игра как жанр художественного творчества на рубеже XX–XXI веков : дис. ... канд. искусствоведения. СПб. : СПбГУП, 2008. 226 с.

Яголковский С. Р. Инновационность как предмет психологического исследования (обзор англоязычной литературы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2007. Т. 4, № 2. С. 123–133.

Яковлева Е. П., Григорьева Я. И. Проблема отчуждения человека в условиях цифровой трансформации // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 11–15 (79). С. 178–181.

Ясвин В. А. Психология и гуманизация образования в XXI веке: психологическое моделирование образовательных сред // Психол. журн. 2000. № 4. С. 49–88.

Ячменева В. М., Ячменев Е. Ф. Цифровая рабочая среда как направление цифрового развития экономики // Тенденции развития интернет- и цифровой экономики : тр. II Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. Симферополь — Алушта, 30 мая — 1 июня 2019 г. Симферополь : ИП Зуева Т. В., 2019. С. 74–75.

Age of The Digital Interdependence. 2019 // United Nations Foundation : [website]. URL: <https://unfoundation.org/blog/post/welcome-to-the-age-of-digital-interdependence/> (accessed: 18.08.2022).

Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work // *J. of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. P. 383–400.

Baudrillard J. Global debt and parallel universe // *CTheory* : [electronic journal]. 2015. P. 10–16. URL: <https://facultyweb.wjvc.edu/users/jonl/documents/gdpu.pdf> (accessed: 10.12.2021).

Baudrillard J. Simulacra and simulations // *The New Social Theory Reader*. [Stanford] : Stanford Univ. Press, 2004. P. 121–121.

Belk R. W. The Extended Self Unbound // *J. of Marketing Theory and Practice*. 2014. Vol. 22 (2). P. 133–134.

Brewer G., Kerslake J. Cyberbullying, self-esteem, empathy and loneliness // *Computers in Human Behavior*. 2015. Vol. 48. P. 255–260.

Brosnan M. J. Technophobia: The psychological impact of information technology. London : Routledge, 1998. 235 p.

Brown S. A., Venkatesh V. Model of adoption of technology in households: a baseline model test and extension incorporating household life cycle // *MIS Quarterly*. 2005. Vol. 29 (3). P. 399–426.

Castells M. Information technology and global capitalism // *On the edge: Living with global capitalism*. [S. l.] : Vintage, 2000. P. 52–74.

Clark C. The Conditions of Economic Progress. Macmillan, 1957. 720 p.

Cramer S., Inkster B. Status of Mind: Social media and young people's mental health // *Royal Society for Public Health* : [website]. 2017. URL: <https://www.rsph.org.uk/our-work/policy/social-media-and-young-people-s-mental-health-and-wellbeing.html> (accessed: 03.05.2020).

Cruz F. D., Scatena A. et al. Evaluation of Internet addiction and the quality of life of Brazilian adolescents from public and private schools // *Estudos de Psicologia (Campinas)*. 2018. Vol. 35 (2). P. 93–94.

Derrida J. The Beast and the Sovereign : 2 vols. Univ. of Chicago Press, 2009. Vol. 1. 194 p.

Engelbart C. Augmenting Human Intellect: A Conceptual Framework. 2010 // *Doug Engelbart Institute* : [website]. URL: <https://www.dougenelbart.org/content/view/138> (accessed: 29.09.2020).

Get Ready for a Future of Virtualized Devices 2017 // BizTech : [website]. URL: <https://biztechmagazine.com/article/2017/11/get-ready-future-virtualized-devices> (accessed: 10.02.2018).

Gilbert D., Lee-Kelley L., Barton M. Technophobia, gender influences and consumer decision-making for technology-related products // *Europ. J. of Innovation Management*. 2003. Vol. 6 (4). P. 253–263.

Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods // *Transfer: Europ. Rev. of Labour and Research*. 2017. Vol. 23 (2). P. 135–162.

Guo G. A Meta-Analysis of the Predictors of Cyberbullying Perpetration and Victimization // *Psychology in the School*. 2016. Vol. 53 (4). C. 432–453

Hall M. T., Golder S. et al. Nonmedical prescription opioid use among victimized women on probation and parole // *Addictive Behaviors*. 2016. Vol. 53. P. 113–119.

Homans G. C. Social behavior: its elementary forms. N. Y. : Harcourt Brace Jovanovich, 1961. 386 p.

IBGE (Instituto Brasileiro De Geografia Estatística). Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal: 2014. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro : IBGE, 2016. 89 p.

Lakossági internethasználat online piackutatás 2017 // NMHH : [website]. URL: http://nmhh.hu/dokumentum/195102/lakossagi_internethasznalat_201.pdf (accessed: 03.12.2017).

MacFarquhar L. The Mind-Expanding Ideas of Andy Clark // *The New Yorker* : [website]. 2018. URL: <https://www.newyorker.com/magazine/2018/04/02/the-mind-expandingideas-of-andy-clark> (accessed: 29.09.2020).

Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton, 1962. 416 p.

Masuda Y. The Information Society as Post. Industrial Society. Washington : World Future Society, 1983. 171 p.

Metag J., Marcinkowski F. Technophobia towards emerging technologies? A comparative analysis of the media coverage of nanotechnology in Austria, Switzerland and Germany // *Journalism: Theory, Practice and Criticism*. 2014. Vol. 15 (4). P. 463–481.

Nestik T., Zhuravlev A. et al. Technofobia as a cultural and psychological phenomenon // Theoretical analysis : [website]. 2018. Vol. 20, № 1. URL: <http://interacao.unis.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2018/11/13.pdf> (accessed: 15.06.2021).

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems) // PECB University : [website]. URL: <https://pecb.com/whitepaper/ohsas-18001-occupational-health-and-safety-management-system> (accessed: 20.09.2022).

Patrakov E. V., Panov V.I. The possibility for applying the concept of “interference” to describe the area where the digital and pre-digital environment merge // Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics. 2020. Vol. 26, № 3. P. 5–14.

Pinch T. J., Bijker W.E. The social construction of facts and artifacts: Or how the sociology of science and the sociology of technology might benefit each other // The Social Construction of Technological Systems. New Directions in the Sociology and History of Technology. Anniversary Ed. Cambridge, MA : MIT Press, 2012. P. 11–44.

Silverstone R. Domesticating domestication: reflections on the life of a concept // Domestication of Media and Technology / eds. Berker T., Hartmann M., Punie Y., Ward K. J. Maidenhead, UK : Open Univ. Press, 2006. P. 229–248.

Szabó C. M. Digital competence of teachers: How do we teach generation Z? // East West Cohesion III: Strategic study volumes / szerk. I. András, M. Rajcsányi-Molnár. Subotica, Szerbia : Čikoš Group, 2019. P. 197–206.

Szabó Cs. M., Panov V.I., Patrakov E. V. Adolescents’ Activity in the Online Space // 27th Multimedia in Education Online Conference : Conference Proceedings, Dunaújváros, 10–11 June 2021. Dunaújváros : John von Neumann computer Society, Multimedia in Education section, 2021. P. 30–34. URL: https://www.researchgate.net/publication/353601066_Adolescents'_Activity_in_the_Online_Space (accessed: 15.06.2021).

Tapscott D. Grown up digital. Boston : McGraw-Hill Ed., 2008. 384 p.
The Future of Jobs Report // World Economic Forum : [website]. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs2016/shareable-infographics/> (accessed: 03.03.2018).

Thorpe S. J., Brosnan M. J. Does computer anxiety reach levels which conform to DSM IV criteria for specific phobia? // Computers in Human Behavior. 2007. Vol. 23 (3). P. 1258–1272.

Tomlinson T.D., Huber D.E. et al. An interference account of cue-independent forgetting in the no-think paradigm // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2009. Vol. 106 (37). P. 15588–15593.

UNCTAD. Information Economy Report 2017: Digitalization, Trade and Development : [website]. URL: https://unctad.org/en/publicationslibrary/ier2017_en.pdf (accessed: 24.03.2021).

Venkatesh V. Creating favorable user perceptions: Exploring the role of intrinsic motivation // MIS Quart. 1999. Vol. 23 (2). P. 239–260.

Venkatesh V., Thong J. Y. L., Xu X. Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology // MIS Quarterly. 2012. Vol. 36, № 1. P. 157–178.

Waterman R. Jr., Peters T., Phillips J. R. Structure Is Not Organisation // Business Horizons. 1980. Vol. 23. № 3. P. 14–26.

Webster F. Cultural studies and sociology at, and after, the closure of the Birmingham School // Cultural studies. 2004. Vol. 18. № 6. P. 847–862.

Приложение 1

**Классификация и структура взаимодействий в цифровой информационной среде (ЦИС)
с позиций эконопсихологического подхода [Панов, Патраков, 2020а, 2020б]**

| Функции компонентов | Экономические типы взаимодействия с цифровой информационной средой | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|---|---|
| | ЦИС как факт | ЦИС как фактор | ЦИС как условие | ЦИС как средство | ЦИС как объект | ЦИС как субъект | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Пространственно-предметный компонент цифровой информационной среды | | | | | | | |
| Информационно-технические устройства, создающие возможность сохранения, переработки и передачи информации | Есть факт наличия среды, но нет взаимодействия с ней | Выступает в роли квазисубъекта физиологического и психологического воздействия на пользователя | Предоставляет информационно-технические возможности для удовлетворения потребности в профессиональном развитии | Выступает как техническое средство (инструмент), который вызывает интерес; субъект труда предполагает, что может быть успешным | Выступает в качестве объекта технического или коммуникативного воздействия с целью образования текущего состояния | Выступает в качестве объекта технического или коммуникативного воздействия с целью образования текущего состояния | Обеспечивает информационно-техническое пространство (ресурс) для взаимодействия с самой ЦИС |
| | | | | в этом взаимодействии или удовлетворить иные потребности | технической среды, других пользователей, самой ЦИС | | |

Продолжение прил. 1

| Функции компонентов | Экopsихологические типы взаимодействия с цифровой информационной средой | | | | | | |
|--|---|--|--|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| | ЦИС как факт | ЦИС как фактор | ЦИС как условие | ЦИС как средство | ЦИС как объект | ЦИС как субъект | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Коммуникативный компонент цифровой информационной среды | | | | | | | |
| Содействие или восприятие, получение, переработка или обмену информации-коммуникативными действиями. | Объект-объектный тип взаимодействия | Объект-субъектный (квазисубъектный) тип взаимодействия | Возможность субъект-объектного типа взаимодействия | Субъект-объектный тип взаимодействия | Субъект-объектный тип взаимодействия | Субъект-объектный тип взаимодействия | Субъект-объектный, субъект-порождающий, субъект-совместный типы взаимодействия |

Продолжение прил. 1

| | | Экспсихологические типы взаимодействия с цифровой информационной средой | | | | | ЦИС как субъект |
|---|--|---|--|--|---|---|-----------------|
| Функции компонентов | ЦИС как факт | ЦИС как фактор | ЦИС как условие | ЦИС как средство | ЦИС как объект | ЦИС как субъект | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Технологический компонент цифровой среды | | | | | | | |
| Совокупность технологических характеристик среды, ее информационно-коммуникативных возможностей и операционных средств для информационных средств | Отсутствие у среды операционных средств для взаимодействия с субъектом | Совокупность операционных, информационно-коммуникативных характеристик, позволяющих ЦИС оказывать общее влияние на субъектность пользователя в учебных, профессиональных и иных целях | Совокупность операционных, информационно-коммуникативных характеристик, позволяющих ЦИС оказывать предметное (<i>целенаправленное</i>) влияние на субъектность пользователя в учебных, профессиональных и иных целях | Совокупность операционных, информационно-коммуникативных характеристик, позволяющих ЦИС быть <i>средством</i> для субъекта | Совокупность операционных, информационно-коммуникативных характеристик ЦИС, позволяющих субъекту действовать на цифровую среду с целью изменения ее контента и системного обеспечения | Совокупность операционных, информационно-коммуникативных средств, позволяющих ЦИС быть воспринятой как <i>средство</i> для субъекта | |

Окончание прил. 1

| Функции компонентов | Экопсихологические типы взаимодействия с цифровой информационной средой | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|---|--|
| | ЦИС как факт | ЦИС как фактор | ЦИС как условие | ЦИС как средство | ЦИС как объект | ЦИС как субъект | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Субъекты информационной среды | | | | | | | |
| Агенты информационных взаимодействий. В их число входят и квазисубъекты информационных воздействий | Субъекты взаимодействия отсутствуют | ЦИС как совокупный субъект или квазисубъект информационно-коммуникативного воздействия | Возможность субъектного (квазисубъектного) информационно-коммуникативного взаимодействия | Индивид как субъект использования цифровой среды в качестве средства для удовлетворения своих потребностей в учебной, досуговой, профессиональной и иной деятельности | Индивид как субъект информационно-коммуникативных воздействий на ЦИС | Индивид и цифровая среда как сосубъекты информационно-коммуникативного взаимодействия | |

Приложение 2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФедеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина

УТВЕРЖДАЮ

Зам. проректора по УР

О.И. Ребрин

« »

2017г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТЬЮ»

Разработчик программы:

Патраков Э.В.

Доцент кафедры ИиИС

Программа утверждена на заседании УМС Физико-технологического института:
протокол № 6 от 10 февраля 2017г.

Председатель УМС ФТИ.....Щетинский А.В.

Руководитель программы..... Патраков Э.В.

Программа согласована с ОМО ДПО УрФУ

Начальник ОМО ДПО УрФУ.....Вятчина В.Г.

Екатеринбург
2017 г.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ

Нормативная правовая основа разработки программы:

- федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- ФГОС по направлению «Инноватика»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 212, 214, 219, 225;
- Постановление Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;
- Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 г. № 80 «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда»;
- ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда».

Программа разработана на основе образовательных стандартов 27.03.05 «Инноватика» (бакалавриат) и 27.04.05. «Инноватика» (магистратура).

2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ —

повышение квалификации в области осуществления управления в части освоения управления производственной безопасностью (психологические аспекты).

3. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Категория слушателей, на обучение которых рассчитана программа: инженеры, специалисты по управлению и внедрению инноваций, кадрового менеджмента.

2.2. Базовый уровень образования слушателей: бакалавриат, специалитет, магистратура.

2.3. Нормативный срок освоения программы — *72 часа*.

2.4. Режим обучения — *32 часа в неделю*.

2.5. Форма обучения — *(с полным отрывом от работы, без отрыва от работы)*.

2.6. Направление подготовки (согласно действующей лицензии вуза) — *«Инноватика»*.

2.7. Уровень квалификации 6,7,8 в соответствии с «Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утвержден приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

2.8. Выдаваемый документ — удостоверение о повышении квалификации.

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций по видам профессиональной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

**Профессиональные компетенции
по видам профессиональной деятельности**

| Виды деятельности | Профессиональные компетенции, подлежащие совершенствованию | Практический опыт | Умения | Знания |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ВД 1 «Организационно-управленческая деятельность» | ПК 1.1. Организация производства и продвижение продукта проекта, его сопровождение и сервис | — | — | Личностные особенности и поведенческие индикаторы нарушителей производственной дисциплины |
| | ПК 1.1. Разработка и внедрение систем качества | Собеседования с работниками при трудоустройстве | — | — |
| ВД 2 «Проектно-конструкторская деятельность» | ПК 1.2. Моделирование и оптимизация процессов реализации инноваций | Социальное сопровождение процессов инноваций (профилактика рисков, связанных с инновациями) | Взаимодействия с работниками, нарушающими трудовую дисциплину | — |

5. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Таблица 2

Темы занятий

| № | Наименование модулей, разделов и тем | Всего часов | В том числе | | | Форма контроля |
|----|--|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| | | | Лекции | Практические занятия ² | Самостоятельная работа ³ | |
| 1. | <i>Модуль 1. Социально-психологические особенности нарушителей трудовой дисциплины</i> | 26 | 6 | 7 | 13 | — |
| | Тема 1.1. Онтогенез моделей управления | 3 | 1 | 1 | 1 | — |
| | Тема 1.2. Психологическое содержание понятия «безопасность профессиональной деятельности» | 7 | 1 | 2 | 4 | — |
| | Тема 1.3. Психологический портрет нарушителя охраны труда и промышленной безопасности в концепциях зарубежных и отечественных исследователей | 7 | 1 | 2 | 4 | — |

² Практические занятия предполагают активную форму деятельности обучающихся.

³ Самостоятельная работа составляет 50 % от общей трудоемкости.

Продолжение табл. 2

| № | Наименование модулей, разделов и тем | Всего часов | В том числе | | | Форма контроля |
|----|--|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| | | | Лекции | Практические занятия ² | Самостоятельная работа ³ | |
| | Тема 1.4. Индивидуально-психологические особенности нарушителя охраны труда | 9 | 3 | 2 | 4 | — |
| 2. | <i>Модуль 2. исследования личностных особенностей нарушителей производственной безопасности</i> | 20 | 5 | 5 | 10 | — |
| | Тема 2.1. Психодинамические характеристики нарушителей охраны труда | 10 | 2 | 3 | 5 | — |
| | Тема 2.2. Личностные качества специалистов, нарушающих технику промышленной безопасности | 10 | 3 | 2 | 5 | — |
| 3. | <i>Модуль 3. социально-психологическая модель управления рисками в обеспечении промышленной безопасности</i> | 25 | 6 | 7 | 12 | — |

Окончание табл. 2

| № | Наименование модулей, разделов и тем | Всего часов | В том числе | | | Форма контроля |
|---|---|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| | | | Лекции | Практические занятия ² | Самостоятельная работа ³ | |
| | Тема 3.1. Концепция командного взаимодействия в кадровом менеджменте | 7 | 2 | 2 | 3 | — |
| | Тема 3.2. Компоненты, критерии и показатели сформированности управленческой команды | 7 | 2 | 2 | 3 | — |
| | Тема 3.3. Методы формирования управленческой команды | 11 | 3 | 3 | 5 | — |
| | | | | | | |
| | Итоговая аттестация | — | — | 1 | — | Зачет |
| | Итого | 72 | 17 | 20 | 35 | |

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Т а б л и ц а 3

| Содержание программы | |
|---|---|
| Наименование модуля, разделов и тем | Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов |
| <i>Модуль 1. Социально-психологические особенности <u>нарушителей трудовой дисциплины</u></i> | |
| Тема 1.1. Онтогенез моделей управления | <p>Факторы влияния на менеджмент: развитие реального общественного и затем промышленного производства; появление новаторов и теоретиков-идеологов, обобщавших опыт и прокладывавших новые пути; развитие внутренней (собственной) логики менеджмента, приводящее вкюпе с двумя вышеназванными причинами к смене парадигмы (системы принципов и подходов в менеджменте как науке).</p> <p><i>Классическое направление</i> менеджмента: собственно научный менеджмент, административный менеджмент и концепция бюрократических организаций.</p> <p>Характеристики «нового» менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none"> — управление качеством в условиях глобализации; — нарастание многообразия рабочей силы (в том числе появление так называемого «жесткого стиля управления»); — «открытый» менеджмент; — «отпочкование» все новых видов специального менеджмента и выход его за пределы фирмы. |

Продолжение табл. 3

| | |
|---|--|
| <p>Наименование модуля, разделов и тем</p> | <p>Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов</p> |
| <p>Тема 1.2. Психологическое содержание понятия «безопасность профессиональной деятельности»</p> | <p>Профессиональная деятельность как вид просоциальной деятельности. Роль государственной социальной политики по обеспечению охраны труда и производственной безопасности работников. Человеческий фактор производства. Теоретические и практические проблемы оценки профессиональных рисков</p> |
| <p>Тема 1.3. Психологический портрет нарушителя охраны труда и промышленной безопасности в концепциях зарубежных и отечественных исследователей</p> | <p>Исследование роли человеческого фактора в управлении охраной труда и промышленной безопасностью (труды классиков социологии М. Вебера, Э. Дюркгейма, К. Маркса, Р. Мертона, Т. Парсонса, Б. Скиннера, П. Сорокина, Дж. Хоманса). Социальная релевантность детального изучения именно человеческого фактора в процессе реализации мер по обеспечению охраны труда и производственной безопасности. Изучение индивидуально-психологических особенностей нарушителей охраны труда и промышленной безопасности в отечественной и зарубежной психологии. Личности нарушителя охраны труда и промышленной безопасности. Различия в индивидуально-психологических особенностях работников промышленного предприятия, нарушающих правила охраны труда и работников, соблюдающих производственную безопасность</p> |

Продолжение табл. 3

| | |
|---|--|
| <p>Наименование модуля, разделов и тем</p> | <p>Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсы</p> |
| <p>Тема 1.4. Индивидуально-психологические особенности нарушения охраны труда</p> | <p>Специфика взаимосвязей индивидуально-психологических особенностей в группах работников промышленного предприятия, нарушающих правила охраны труда, и работников, соблюдающих производственную безопасность. Современные подходы к изучению индивидуально-психологических особенностей нарушений охраны труда и промышленной безопасности. Эмпирические данные по выявлению различия в индивидуально-психологических особенностях работников промышленного предприятия, нарушающих правила охраны труда, и работников, соблюдающих производственную безопасность</p> |
| <p>Практические занятия (семинары, лабораторные занятия) — темы</p> | <p>Тренинг социально-коммуникативной компетентности</p> |
| <p>Самостоятельная работа — темы (если предусмотрено программой)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепции менеджмента, акцентирующие внимание на учете личностных особенностей сотрудников (основатели, базовые положения концепций, современное состояние) 2. Государственная социальная политика по обеспечению охраны труда и производственной безопасности работников. 3. Человеческий фактор производства. Теоретические и практические проблемы оценки профессиональных рисков |

Продолжение табл. 3

| | |
|--|---|
| Наименование модуля, разделов и тем | Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов |
| Используемые образовательные технологии (активные методы обучения) | <p><i>Технологии активного обучения:</i> Обучение на основе опыта (кейс-анализ, case-study). Имитационные технологии (ролевые игры). Методы проблемного обучения (обсуждения, поиск информации письменных текстах и в сетях, исследовательский метод). Командная работа. <i>Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение</i>, в том числе сетевые учебные курсы</p> |
| Перечень рекомендуемых методических материалов, интернет-ресурсов | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ахметшин А. Х. Человеческий фактор в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью</i> : дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2004. 196 с. 2. <i>Бедерова А. Б. Жесткие правила, неукоснительное соблюдение</i> // Охрана труда и социальное страхование. 2000. № 12. С. 7–9. 3. <i>Бедерова А. Б. Оценка и управление производственными рисками в системе обеспечения безопасности работника</i> : автореф. ... канд. экон. наук. М., 2008. 4. <i>Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности</i>. М. : ПЕР СЭ, 2007. 855 с. 5. <i>Великий А. А. Субъективная сторона состава нарушений правил охраны труда</i> // Право: теория и практика, 2007. № 4. С. 7–9. 6. <i>Вяткин Б. А. Полисистемное исследование индивидуальности человека</i>. М. : ПЕР СЭ, 2005. 384 с. |
| Формы промежуточной аттестации (при наличии) | Нет |

Продолжение табл. 3

| | |
|---|--|
| Наименование модуля, разделов и тем | Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов |
| <i>Раздел 2. Исследования личностных особенностей нарушителей производственной безопасности</i> | |
| Тема 2.1. Психодинамические характеристики нарушителей охраны труда | Специфика взаимосвязей индивидуально-психологических особенностей в группах работников промышленного предприятия, нарушающих правила охраны труда, и работников, соблюдающих производственную безопасность |
| Тема 2.2. Личностные качества специалистов, нарушающих технику промышленной безопасности | <p>Опыт комплексного изучения индивидуально-психологических особенностей нарушения правил охраны труда в русле теории интегральной индивидуальности с целью составления психологического портрета такого работника.</p> <p>Значение изучения личностных качеств специалистов состоит в выявлении роли человеческого фактора в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью в условиях трансформации общества, в частности, в изучении индивидуально-психологических особенностей нарушителей охраны труда, что послужит основой для дальнейших исследований этой актуальной проблемы.</p> <p>Использование социально-психологических аспектов промышленной безопасности в деятельности предприятий и организаций для оптимизации управления процессами охраны труда и промышленной безопасности</p> |

Продолжение табл. 3

| | |
|---|---|
| Наименование модуля, разделов и тем | Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов |
| Самостоятельная работа — темы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Базовые требования к личностным особенностям работников атомной отрасли (научные источники, результаты исследований). 2. Различия в индивидуально-психологических особенностях работников промышленного предприятия, нарушающих правила охраны труда, и работников, соблюдающих производственную безопасность. 3. Современные стили менеджмента, направленные на нивелирование деструктивных характеристик работников, снижение количества нарушений трудовой дисциплины |
| Используемые образовательные технологии | <p><i>Технологии активного обучения:</i> Обучение на основе опыта (кейс-анализ, case-study). Имитационные технологии (ролевые игры). Командная работа. <i>Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение, в том числе сетевые учебные курсы</i></p> |

Продолжение табл. 3

| | |
|---|---|
| <p>Наименование модуля, разделов и тем</p> | <p>Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов</p> |
| <p>Перечень рекомендуемых методических материалов, интернет-ресурсов</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ильин Е. П.</i> Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с. 2. <i>Киридиев Г. А.</i> Формировать новую культуру безопасности труда. Роль человеческого фактора // Социальное партнёрство. 2007. № 1. С. 10–11. 3. <i>Костыря С. С.</i> Представления о коммуникативных качествах и индивидуальные особенности самосознания и поведения личности // Педагогические науки. 2003. № 1. С. 12–15. 4. <i>Кряжев Е. В.</i> Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы : автореф. ... канд. юридич. наук. СПб., 1997. 5. <i>Мерлин В. С.</i> Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986. 8. <i>Мерлин В. С.</i> Психология индивидуальности. Избранные психологические труды / под ред. Е. А. Климова. М.: Воронеж, 1996. 7. <i>Мишин А. К.</i> Системный подход в управлении охраной труда: региональный и муниципальный аспекты // Человек и труд. 2007. № 1. С. 10–14. 8. <i>Ронк В. Д.</i> Управление условиями и охраной труда : учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 2004. |
| <p>Тема 3.1. Концепция командного взаимодействия в кадровом менеджменте</p> | <p><i>Раздел 3. Социально-психологическая модель управления рисками в обеспечении промышленной безопасности</i></p> <p>Управленческая команда как высший уровень развития ТОР-менеджмента компании. Позитивные факторы командного взаимодействия. Риски командного взаимодействия</p> |

Продолжение табл. 3

| | |
|--|--|
| <p>Наименование модуля, разделов и тем</p> | <p>Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсы</p> |
| <p>Тема 3.2. Компоненты, критерии и показатели сформированности управленческой команды</p> | <p>Компоненты сформированности управленческой команды: аксиологический, коммуникативный. Диагностические критерии и уровни сформированности указанных компонентов. Особенности диагностических критериев: уровень управленческих решений, уровень развития коммуникативной культуры и другие критерии, включая психодиагностические</p> |
| <p>Тема 3.3. Методы формирования управленческой команды</p> | <p>Методы формирования управленческой команды: административные, управленческие, психологические. Роль руководителя в формировании управленческой команды</p> |
| <p>Практические занятия (семинары, лабораторные занятия) — темы</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Методика изучения психодинамических свойств личности (автор Б. Н. Смирнов). 2. Методика диагностики направленности личности Б. Басса. 3. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда. 4. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилберга — Ханина. 5. Многофакторный личностный опросник FPI. 6. Методика «Мотивация успеха и боязнь неудач» А. А. Реана. 7. Методика диагностики склонности к риску А. Г. Шмелёва. 8. Торонгская лексигимическая шкала |
| <p>Самостоятельная работа — темы</p> | <p>Анализ структуры управленческой команды в контексте модели «эффективная управленческая команда»</p> |
| <p>Используемые образовательные технологии</p> | <p><i>Технологии активного обучения:</i> Обучение на основе опыта (кейс-анализ, case-study). Имитационные технологии (ролевые игры). Командная работа</p> |

О к о н ч а н и е т а б л . 3

| | |
|--|---|
| <p>Наименование модуля, разделов и тем</p> | <p>Содержание обучения (по темам, в дидактических единицах), а также наименование и тематика практических занятий (семинаров, лабораторных занятий), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемых методических материалов, Интернет-ресурсов</p> |
| <p>Перечень рекомендуемых методических материалов, интернет-ресурсов</p> | <p>1. <i>Сергиенко Е. А., Виленская Г. А.</i> Роль темперамента в развитии регуляции поведения // Психол. журн. 2001. № 3. С. 68–85.</p> <p>2. Современная экономика труда / рук. авт. коллектива и науч. ред. В. В. Куликов; Ин-т труда России. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.</p> <p>3. <i>Соловьев А. П.</i> Государственное управление охраной труда в Российской Федерации. Сер.: Управление охраной труда. Вып. 1 / под ред. Г.З. Файнбурга. Пермь: Перм. гос. тех. ин-т, 2001.</p> <p>4. <i>Соловьев А. П.</i> Новые подходы в совершенствовании государственного управления охраной труда в России. Законодательно-нормативная база // Библиотека «Российской газеты». Вып. 21. М., 2002.</p> <p>5. <i>Сочивко Д. В.</i> Психодинамическая диагностика личности в разных по экстремальности условиях жизнедеятельности // Прикладная психология. 2001. № 2. С. 7–10.</p> <p>6. Справочник инженера по охране труда / под ред. В. Н. Третьякова. М., 2007. 736 с.</p> <p>7. <i>Федин В. В.</i> Приоритеты деятельности Научно-исследовательского института труда и социального страхования по научному обеспечению управления охраной труда в Российской Федерации: докл. на совместном расширенном заседании Ученого совета ФГУ «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда». М., 2010.</p> <p>8. <i>Чернышова Л. А.</i> К вопросу о безопасности труда в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. С. 47–56.</p> <p>9. <i>Щебетенко А. И.</i> Межуровневые структуры интегральной индивидуальности. М., 2007. 240 с.</p> |

7. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Форма итоговой аттестации — зачет, проводимый в тестовой форме

7.2. Система контроля и оценивания:

Таблица 4

Результаты, основные показатели оценки, формы и методы контроля

| Результаты (освоенные компетенции) | Основные показатели оценки результата | Формы и методы контроля |
|---|---|--|
| <i>Результаты указываются в соответствии с разделом 4 программы</i> | Показатели оценки компетенций представляют собой формализованное описание оцениваемых основных (ключевых) характеристик (параметров) процесса или результата деятельности. Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества процесса или результата деятельности | Формы и методы контроля указываются в зависимости от результатов обучения (компетенций, знаний, умений, практического опыта) и описывают способы организации процесса оценивания (выполнение лабораторных или практических работ, тестирование, разработка и защита проекта), а также методы контроля, позволяющие получить информацию об объекте и предмете оценивания. Методы контроля — письменный, устный, практический и визуальный, а также их сочетания |

7.3. Примерная тематика итоговых работ (примерные контрольные задания)

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВ ДЛЯ ЗАЧЕТА

1. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе и на охрану труда отражен в следующих документах:

- А. Трудовой кодекс РФ.
- В. Конституция РФ.
- С. Оба документа.

2. Традиционный подход к управлению охраной труда характеризуется тем, что нормативно-методические, организационные документы, разрабатываемые в организации, должны обеспечивать выполнение следующих требований:

А. Постоянная оценка состояния охраны труда в подразделениях организации.

Б. Формулирование цели и политики в области охраны труда.

С. Разработка и реализация способов их достижения.

Д. Осуществление предусмотренных действующим законодательством РФ контрольных функций.

Е. Оценка работы руководителей и специалистов организации и ее подразделений по улучшению охраны труда, стимулирование их деятельности в этом направлении.

Г. Все перечисленные.

3. Родоначальник «школы человеческих отношений»:

- а) Р. Оуэн;
- б) Э. Мэйо;
- в) М. П. Фоллет;
- г) Д. Макгрегор.

4. Элемент внутренней среды организации, определяющий сочетание квалифицированных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих знаний, необходимых для

осуществления желаемых преобразований в материалах, информации и людях:

- а) структура;
- б) технология;
- в) задача;
- г) люди.

5. Подбор, расстановка и развитие трудовых ресурсов организации определяют одно из направлений вертикального разделения труда:

- а) оперативное направление;
- б) экономическое руководство;
- в) управление персоналом;
- г) технологическое руководство.
- д) контроля.

6. Этические, правовые, производственные — это...

- а) методы контроля;
- б) нормы контроля;
- в) объем и область контроля;
- г) выбор концепции контроля.

8. СОСТАВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, УЧАСТВУЮЩИХ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ»

Таблица 5

| № | ФИО | Место работы, должность, ученое звание | Модули/ тесты |
|---|-------------------------------|--|-----------------------|
| | Патраков Эдуард Викторович | Кафедра социальной безопасности Физико- технологического института, зав. кафедрой, доцент | Все модули и тесты |

8. Обоснование востребованности программы (результаты маркетинговых исследований/запросы корпоративного клиента)

Запрос корпоративного клиента ЗАО «Институт реакторных материалов», связанный с повышением квалификации специалистов в области формирования корпоративной культуры и повышения безопасности труда.

Приложение 3

Информация о социальном пакете и социальной ответственности предприятия/организации (для опроса трудовых групп)

Уважаемые респонденты! Социологи и психологи проводят исследование о трудовых условиях на вашем предприятии, о том, какие меры социальной политики и социальной ответственности имеют значение для вашего профессионального успеха. Вашему вниманию предложены различные виды социальных услуг, которые доступны вам на вашем предприятии.

Пожалуйста, сообщите, о каких видах услуг вы знаете, какими при желании можете беспрепятственно воспользоваться и какими уже пользовались. В пустые строки вы можете вписать какие-либо другие услуги, которые не указаны в анкете, но имеют место на вашем предприятии.

Опрос анонимный, никакие сведения о себе указывать не нужно.

Спасибо!

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|---|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Базовый социальный пакет для работников | | | | | |
| 1. | Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Премии и единовременные поощрительные выплаты | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Дополнительный социальный пакет | | | | | |
| <i>Здоровьесбережение сотрудников и членов их семей</i> | | | | | |
| 3. | Наличие профилактория (домов отдыха) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил.3

| № | Меры | Знаю о на- ли- чи на пред- приятии | При желании могу восполь- зоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было по- лезно для меня |
|-----|---|---|--|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. | Частичная или полная оплата путевок в оздоровительные детские лагеря, санатории, дома отдыха и т. п. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Оплата содержания детей работников в детских садах | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Оплата занятий спортом (спортивные клубы, фитнес-центры, бассейны) и культурного отдыха | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Оплата питания на работе | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. | Добровольное медицинское страхование (ДМС) за счет работодателя (полностью или частично) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. | Диспансеризация | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Дополнительная вакцинация (не входящая в федеральный календарь прививок) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил. 3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|---------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Наличие дополнительных гигиенических средств в санитарных комнатах (освежители воздуха, антисептики) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. | Доступ к питьевой воде на рабочем месте | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. | Организация стирки рабочей формы | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. | Ежеквартальная выплата доп. пособия матерям | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Выдача продукции предприятия | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Наличие бесплатных буфетов | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. | Добровольное страхование от несчастных случаев и болезни за счет работодателя | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <i>Обеспечение жильем</i> | | | | | |
| 19. | Частичная оплата найма жилья | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Полная оплата найма жилья | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | Предоставление работникам ссуды со сниженной процентной ставкой от организации под строительство или приобретение жилья | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Приобретение работникам жилья за счет предприятия | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил.3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| | | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Компенсация банковских процентов ипотечного кредитования | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Оплата проживания работников в общежитии | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. | Предоставление жилья на условиях социального найма | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Оплата коммунальных услуг | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Система продвижения персонала | | | | | |
| 27. | Обучение работников в учебных заведениях среднего, высшего профессионального образования за счет договоров целевого бюджетного финансирования | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Обучение работников в учебных заведениях среднего, высшего профессионального образования за счет договоров целевого внебюджетного финансирования | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. | Переподготовка и повышение квалификации кадров | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Наличие системы кадрового резерва | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил. 3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|---|--|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 31. | Стипендии работникам (без социальных пособий из государственных и негосударственных внебюджетных фондов) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Переобучение в случае сокращения | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. | Система поощрений работников (специальные звания, награды, дополнительные премии) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Возможность совмещения работы и учёбы | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Дополнительные социальные льготы ветеранам предприятия | | | | | |
| 35. | Ежемесячные доплаты к основным пенсиям ветеранов производства из фонда организации | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Частичная компенсация за медицинское обслуживание ветеранов предприятия | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. | Частичная компенсация оплаты путевок ветеранам предприятия в дома отдыха, профилактории, санатории | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Материальная помощь ветеранам к праздникам, юбилейным датам и др. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Корпоративная пенсия | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил.3

| № | Меры | Знаю о наличии на пред- приятии | При желании могу воспользо- ваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было по- лезно для меня |
|-----|--|------------------------------------|--|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 40. | СКЛ и оздоровление неработающих пенсионеров | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. | Оздоровительное лечение неработающих пенсионеров в профилактории | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. | Материальная помощь неработающим пенсионерам в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. | Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжёлым материальным положением, связанным с заболеваниями или смертью близких родственников | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. | Материальная помощь семье неработающего пенсионера в случае его смерти | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. | Материальная помощь неработающим пенсионерам на зубопротезирование | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. | Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжёлым заболеванием | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил. 3

| № | Меры | Знаю о на- личии на пред- приятии | При желании могу восполь- зоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было по- лезно для меня |
|-----------------------------------|---|---|--|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 47. | Единовременная выплата неработающим пен- сионерам в связи с награждениями государст- венными и правительственными наградами | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Поддержка при цифровизации | | | | | |
| 48. | Изменение нормативов труда под условия циф- ровизации деятельности | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. | Внедрение программ здоровьесбережения по месту работы в условиях интенсивной циф- ровизации | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. | Простота алгоритмов действий в цифровой среде | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. | Скорость решения вопросов в цифровой среде | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. | Возможность подстроить под себя цифровую программу | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Надежность цифрового оборудования | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. | Консультации в освоении цифровых программ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил.3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже было полезно для меня |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | | | | |
| Участие в программах социальной ответственности с внешними партнерами | | | | | |
| 54. | Реализация экологических программ (благоустройство и озеленение территории) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. | Участие в реализации социальных программ правительства субъекта Федерации | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. | Участие в реализации программ администрации территории | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. | Реализация социальных программ в сотрудничестве с другими предприятиями | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Прочее и дополнительные предложения | | | | | |
| 58. | Негосударственное пенсионное страхование за счет работодателя (полностью или частично) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 59. | Оплата проезда работника (до места работы и обратно) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 60. | Новогодние детские подарки и билеты на новогодние детские елки | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 61. | Поощрения к профессиональным праздникам | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил. 3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|-----|--|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 62. | Пожертвования благотворительным организациям (не включая политические партии), некоммерческим организациям и исследовательским учреждениям (не связанным с коммерческой деятельностью по исследованиям и развитию организации) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 63. | Затраты на поддержку общественной инфраструктуры (например, мест отдыха и развлечений, создание путей сообщения, объектов коммунального хозяйства, образования, здравоохранения, спортивных сооружений и т. п.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 64. | Прямое финансирование социальных программ (культура, образование, здравоохранение, спорт, поддержка ветеранов) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 65. | Единовременные пособия работникам, уходящим на пенсию | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66. | Надбавки к пенсиям работающим на предприятии | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Продолжение прил.3

| № | Меры | Знаю о наличии на предприятии | При желании могу воспользоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было полезно для меня |
|---|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 67. | Единовременные выплаты работникам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 68. | Подарки детям работников (к Дню знаний и т.д.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Наличие утвержденных документов компании, содержащих принципы делового поведения | | | | | |
| | Кодекс деловой этики, принципы корпоративного управления и политики в области: | | | | |
| 69. | Управления персоналом | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 70. | Взаимодействия с потребителями | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 71. | Взаимодействия с поставщиками | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 72. | Охраны труда | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 73. | Промышленной безопасности | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 74. | Защиты окружающей среды | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 75. | Маркетинговых коммуникаций (включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 76. | Благотворительные программы | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Окончание прил. 3

| № | Меры | Знаю о на- личии на пред- приятии | При желании могу восполь- зоваться | Уже пользовался | Уже пользовался, и это было по- лезно для меня |
|--|--|---|--|--------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Информационная политика предприятия | | | | | |
| 77. | Открытость руководства к предложениям и жалобам сотрудников | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 78. | Наличие жалобной книги | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 79. | Создание отчетов о социальной деятельности | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 80. | Проведение мониторинга социальной сферы деятельности предприятия | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Вопросы о профессиональной деятельности | | | | | |
| 98. | Категория работников | | | | |
| | топ-менеджмент | <input type="checkbox"/> | | | |
| | руководители подразделений | <input type="checkbox"/> | | | |
| | линейные менеджеры | <input type="checkbox"/> | | | |
| | специалисты | <input type="checkbox"/> | | | |
| 99. | Возраст | | | | |
| 100. | Пол. М <input type="checkbox"/> Ж <input type="checkbox"/> | | | | |
| 101. | Общий стаж работы (лет) | | | | |
| 102. | Стаж работы на данном предприятии (лет) | | | | |

Приложение 4

Перечень основных показателей эффективности организации, связанных с человеческими ресурсами

| № | Индикатор | Детализация | Источник данных | Ед. изм. |
|---|---|--|---|----------|
| 1 | Численность работников (статистический показатель) | Среднесписочная численность работников (всего) | Форма № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности» (годовая) (Росстат) | Чел. |
| 2 | Уровень текучести кадров (статистический показатель) | Коэффициент текучести кадров | Формы отчетности: <ul style="list-style-type: none"> № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (Росстат); № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам Деятельности» (Росстат); по учету труда № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником (увольнении)» (Росстат) | % |
| 3 | Создание новых рабочих мест (статистический показатель) | Количество созданных новых рабочих мест вследствие межрегионального сотрудничества | Штатное расписание организации | Ед. |

Продолжение прил. 4

| № | Индикатор | Детализация | Источник данных | Ед. изм. |
|---|--|---|---|-------------------------|
| 4 | Охват работников коллективным договором (статистический показатель) | Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами (процентное отношение общего числа работников списочного состава, охваченных коллективными договорами, в отчетном периоде к среднесписочной численности работников за этот же период) | Форма № 1-КД (годовая) «Сведения о заключении коллективных договоров» (Росстат) | % |
| 5 | Трудовые споры (статистический показатель) | Число случаев трудовых споров в разбивке по категориям принятых действий | Судебные иски, жалобы, официально зарегистрированные организацией или уполномоченными органами | Ед. |
| 6 | Уровень травматизма на производстве (статистический показатель) | Уровень травматизма на производстве | Форма № 7-Т (травматизм) годовая «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (Росстат) | Чел. на 1000 работающих |
| 7 | Количество несчастных случаев со смертельным исходом (статистический показатель) | Количество смертей, произошедших в текущем отчетном периоде вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, полученного за время работы в организации | Форма № 7-Т (травматизм) годовая «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (Росстат) | Чел. |

Окончание прил. 4

| № | Индикатор | Детализация | Источник данных | Ед. изм. |
|----|--|--|---|------------------------------------|
| 8 | Число работников, у которых были выявлены профессиональные заболевания (статистический показатель) | Общее число работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, связанным с условиями работы, профессией: болезни кожи от раздражающих и токсических веществ, болезни, вызванные воздействием производственной пыли, и др., в отчетном периоде | Форма № 7-Т (травматизм) годовая «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (Росстат) | Чел. |
| 9 | Уровень потерь рабочего времени вследствие заболеваемости по всем причинам (статистический показатель) | Число чел./дней болезни (приходящихся на рабочие дни по календарю) в соответствии с листками временной нетрудоспособности работников, включенных в среднесписочную численность (временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном периоде) за отчетный период на 1000 работающих. Исключить из расчета показателя дни нетрудоспособности по дорожному и послеродовому отпускам | <ul style="list-style-type: none"> Форма № П-4 (годовая) «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (Росстат) Количество листов нетрудоспособности за отчетный период | Число чел./дней на 1000 работающих |
| 10 | Уровень расходов на охрану труда (статистический показатель) | Расходы средств на охрану труда в расчете на одного работающего | Форма № 7-Т (травматизм) годовая «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (Росстат) | Руб./ чел. |

Приложение 5
Уровни развития трудовой группы (модель опроса для фокус-группы)

| Характеристики взаимодействия | Уровни взаимодействия | | | | Высокий |
|-------------------------------|--|---|---|--|--|
| | Базовый | Очень низкий | Низкий | Средний | |
| | <i>Организационно-психологический блок показателей</i> | | | | |
| Цель | Не принята и не обсуждена | Не принята, обсуждалась фрагментарно | Принята, но не понята | Носит процессуальный характер и названа формально | Принята и понята всеми участниками трудовой группы |
| Результативность | Не согласована и не обсуждалась | Носит частичный или неопределенный характер | Сформулирована/разработана без учета изменяющихся средних условий | Сформулирована/разработана с учетом изменяющихся условий среды, но без требуемой поддержки персонала или его мотивации в условиях изменяющихся условий | Сформулирована/разработана с учетом изменяющихся условий среды, также сочетает и требуемую поддержку персонала или его мотивацию в условиях изменяющейся среды, в том числе цифровой |

Продолжение прил. 5

| Характеристики взаимодействия | Уровни взаимодействия | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---|---|
| | Базовый | Очень низкий | Низкий | Средний | Высокий |
| Профессиональные роли и функции | Не согласованы и не обсуждались | Обсуждались, но предвзвешенно формализованы | Жесткая схема закрепления ролей и функций, невозможна их трансформация с учетом изменяющихся условий среды или компетенций персонала | Схема трансформации ролей и функций декларирована, но на практике ротация затруднительна даже под влиянием факторов внешней среды или изменений внешних компетенций профессиональных достижений | Схема трансформации ролей и функций декларирована, и возможна на практике под влиянием факторов внешней среды или изменившихся профессиональных компетенций или достижений сотрудников. Имеет место мягкая, подвижная схема закрепления ролей |
| Восприимчивость к изменениям среды | Отсутствует, факторы внешней среды не учтены | Очень низкая, практически не учитываются | Учитывается, но не является частью стратегии и политики трудовой группы | Декларирована, но реальные механизмы адаптации под условия среды или влияния на нее недостаточно развиты | Декларирована, функционируют механизмы адаптации под условия среды или влияния на нее, включая возможность интеграции отдельных элементов |

Продолжение прил. 5

| Характеристики взаимодействия | Уровни взаимодействия | | | | |
|--|-----------------------|----------------------------|---|---|--|
| | Базовый | Очень низкий | Низкий | Средний | Высокий |
| Способ решения проблем (не относится к закрытым комплексам высокотехнологичного производства, например, «Росатом», некоторым видам государственной службы) | Не обсужден | Основаны на силе, агрессии | Высокая степень формализации решения проблем, действия в соответствии с инструкциями, правилами, нормативами. Низкая пластичность в решении проблем | Имеют место инструкции и правила, но допускается согласование, решение проблем в ходе дискуссий. Имеет место пластичность в решении проблем | Инструкции и правила могут трансформироваться адекватно изменяющейся ситуации, поддерживаются конвенциональные нормы решения проблем |
| Социальная защищенность | Отсутствует | Отсутствует | Неопределенность | Поддержка, социальная защита и психологическая поддержка в рамках действующих регламентов, норм, служб | Высокая степень взаимной поддержки и социальной защищенности даже вне формальных требований |

Продолжение прил. 5

| Характеристики взаимодействия | Уровни взаимодействия | | | | Высокий |
|---|---|--|---|---|---|
| | Базовый | Очень низкий | Низкий | Средний | |
| <i>Социально-психологический блок показателей</i> | | | | | |
| Отношение к личности | Утилитарные или нивелирование, отсутствие ценностного отношения | Утилитарные | Личность рассматривается как фактор производства, совокупность функций и компетенций, и ее значение нивелируется | Ценностное отношение к личности носит декларативный характер, системы профилактики выгорания, взаимодействия с учетом личностного фактора не поддерживаются или декларируются формально | Ценностное отношение к личности, имеет место взаимодействие с учетом личностного фактора в трудовой деятельности |
| Востребуемые личностные и деловые качества | Индифферентны к личностным качествам | Не рассматриваются личностные качества или минимальный уровень неконфликтности | Востребуются деловые качества и профессиональные навыки без учета личностных особенностей, во взаимодействии приветствуются алгоритмичность, формальность | Уважение к принятым ценностям рабочей группы, ориентация на конструктивный стиль отношений в конфликте, взаимопонимание, ответственность | Оперативность, ориентация на ценности совместной трудовой деятельности. Сформированность ориентации на коммуникативную культуру, навыков профессиональной рефлексии, проявление ответственности, перенос навыков, полученных в трудовой группе, |

Окончание прил. 5

| Характеристики взаимодействия | Уровни взаимодействия | | | | Высокий |
|---|-----------------------|---|---|--|--|
| | Базовый | Очень низкий | Низкий | Средний | |
| Межличностные отношения | | Детерминированы временной выгодой или знакомством | В основе межличностных отношений — функциональные обязанности членов группы | Индифферентное отношение к доверию и взаимоподдержке | на другие виды деятельности Доверие, взаимоуважение |
| <i>Синергетический эффект</i> | | | | | |
| Синергетический эффект (взаимосотрудничество, взаимодействие) | Отсутствует | Отсутствует | Отсутствует | Формально декларирован, нет инструментария развития и оценки | Присутствует, является важнейшей характеристикой |

Продолжительность функционирования группы _____
 Продолжительность работы в данной группе _____

Научное издание

Патраков Эдуард Викторович

**ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ГРУПП
(экопсихологический подход)**

Под редакцией
члена-корреспондента РАО В. И. Панова

Редактор *Е. В. Березина*
Корректор *Е. В. Березина*
Компьютерная верстка *В. К. Матвеев*

Подписано в печать 02.05.2023. Формат 60 × 84 1/16.

Уч.-изд. л. 10,6. Усл. печ. л. 9,9.

Гарнитура Minion Pro, Mugiad Pro.

Бумага офсетная. Тираж 300 экз. Заказ № 70.

Издательство Уральского университета
620000, Екатеринбург-83, ул. Тургенева, 4

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ

620000, Екатеринбург-83, ул. Тургенева, 4

Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-90-13, 358-93-22, 350-58-20

Факс: +7 (343) 358-93-06

E-mail: press-urfu@mail.ru

<http://print.urfu.ru>