

УДК: 159.9

## СУБЪЕКТ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ВИДЫ ВОСПРИЯТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Васюга Юлия

Государственный университет просвещения

### Аннотация

В данной статье представлена авторская теория восприятия личностью цифровизации и новых технологий. На основе обобщения научно-практического материала, разработана типология и опросник, включающие в себя следующие виды восприятия: диджитал-энтузиаст, диджитал-скептик, диджитал-нейтрал. Результаты исследования и материалы, представленные в этой статье, являются научной рефлексией на актуальные проблемы в области психологии труда, и раскрытие новых феноменологических явлений, связанных с субъектом труда. Так, в ходе проведённого анализа выявлено, что цифровая трансформация всех сфер жизнедеятельности человека видоизменяет структурные личностные аспекты, что в свою очередь актуализирует установление новых субъектных качеств и критериев, позволяющих встраиваться в методологический аппарат современной науки и отвечать на современные запросы в сфере управления человеческими ресурсами.

### Ключевые слова

Тип восприятия цифровизации и новых технологий, цифровизация, цифровая трансформация, субъект труда, личность работника, «диджитал-энтузиаст», «диджитал-скептик», «диджитал-нейтрал».

### Введение

Занимаясь практической и исследовательской деятельностью в области управления персоналом и психологии труда, выявлено, что некоторые имеющиеся методологические подходы и концепции в науке под воздействием стремительных глобальных факторов, таких как цифровизация, перестают отвечать нынешним реальным условиям и запросам бизнес-управления. Таким образом получается методологический перекосяк, когда психологические и философские теории начала XX века, без учета актуальных характеристик, и культурной ментальности общества, продолжают применять в качестве концептуально-диагностической исследовательской базы.

Чтобы объективизировать данную проблематику и потребность в новых научных теориях, с точки зрения практики, было принято решение собрать мнение специалистов в области PSY-и HR-консалтинга (акмеологов, hr-аналитиков, психологов, консультантов, карьерных коучей, методологов). Был проведён контент-анализ профессиональных тематических сообществ и порталов по ключевым словам. Разбор взглядов, и комментариев практиков на понимание принципа профессиональной деятельности человека в цифровую эпоху представлен на рис. 1. Как можно увидеть, специалистами (также, как и автором) отмечается достаточно незначительный уровень общедоступных фундаментальных методологических концепций, позволяющих работать в современных условиях. Также все дальнейшие научные наработки по данной теме, исходили из реальных запросов практики психологии труда, и строго базировались на действительных приоритетных направлениях развития Российской Федерации, а именно:

- Указ Президента РФ № 203 о стратегии развития информационного общества на 2017-2030 г. [1, с. 8]
- Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (до 2024 г.) УТВЕРЖДЕНА распоряжением Правительства Российской Федерации [2, с. 10].



Рисунок 1 – Результаты систематизации мнений отечественных специалистов по вопросам присутствия актуальных концепций для анализа человека в условиях цифровизации (2021-2023 г.)

## Анализ литературы

В качестве определения обозначения понятия «цифровизация», взято значение из Приказа Минкомсвязи России от 01.08.2018 N 428, раскрывающее её значение как: «процесс организации выполнения в цифровой среде функций и деятельности (бизнес-процессов), ранее выполнявшихся людьми и организациями без использования цифровых продуктов... Цифровизация предполагает внедрение в каждый отдельный аспект деятельности информационных технологий» [3, с. 7]. Под «цифровой трансформацией» понимаются изменения, возникающие под влиянием цифровизации, а именно качественные изменения в бизнес-процессах и бизнес-моделях, форматах и способах осуществления экономической деятельности, виртуализация профессиональной деятельности, что приводит к новым формам развития общества [7, с. 41]. *Человек- ключевое звено в процессе цифровой трансформации, поэтому изучение и понимание психологических особенностей личности в процессе цифровизации является архиважным.* В этом контексте системный анализ различных направлений психологии, результаты современных эмпирических исследований и прочих научных трудов, позволят смоделировать требуемый научно-полезный результат.

Так как человеческие ресурсы выступают в качестве основного стратегического капитала социально-экономического развития, изначально важно было понять, как собственно человек воспринимает эти самые процессы, а именно цифровизацию, ведь как раз в *этой точке соприкосновения формируется проблематика новой методологической концепции.* В этом контексте было обращено внимание к работам таких современных учёных психологов как Е.И. Зыкова [8, с. 68], В.В. Собольников [13 с. 3604], Н.С. Крамаренко [10, с. 143], Е.И. Богомолова [4, с. 50], Н.А. Носов [11, с.]; философов Бельского В.Ю. и Майкова В.П. [5, с. 136], а также McCreery М. Р. [18, с. 14], и Nigel Foreman [16, с. 238].

Личность, как субъект труда по своей сущности является фундаментальной категорией психологии, отражающей способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, на основе психического отражения предметного мира. Трудовая деятельность обуслов-

лена множеством факторов, однако адекватное отражение объекта труда является одним из самых важных. Объектом труда в рамках рабочего процесса будет представлена осязаемая реальность, конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства, цели и задачи труда, правила исполнения работы и условия организации трудового процесса с которыми приходится иметь дело профессионалу на рабочем месте [9, с.54]. С учетом ранее проведенного анализа, была предпринята попытка теоретически встроить процесс цифровизации в континуум «субъект-объект труда», чтобы смоделировать новую деятельностную систему (рис. 2).

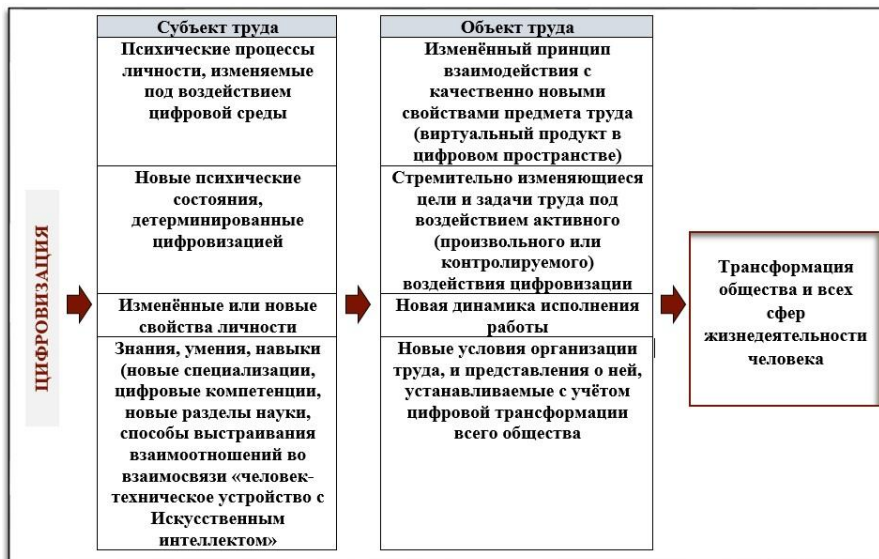


Рисунок 2 – Теоретическая модель трансформации континуума «субъект-объект труда» в условиях цифровизации

В описание главного посыла этой модели, заложены все процессы, происходящие с человеком, реально констатируемые как самим обществом, так и представителями науки. Человек создаёт объект труда вне физически осязаемого мира, привычные ценности связанные с продуктом деятельности работника начинают выстраиваться в виртуальном пространстве, создавая качественно новую механику психических реакций, проявляемых в процессе жизнедеятельности.

Т.И. Черниговская, выступая в НИУ ВШЭ с лекцией Homo Confusus, акцентирует внимание на многозначности и противоречивости окружающей среды в современную эпоху, огромной скорости изменений, порождающих цивилизационный слом [15]. Также учёный выделяет цифровую реальность как признак отбора в социуме, самоорганизацию сетей и растущее недоверие к информации. Абсолютно логичным и основополагающим с её точки зрения, будет также качественно новое восприятие технологичного цифрового пространства и устройств в рамках рабочего процесса.

В.В. Соболевников пришел к заключению, что: «Становится очевидным, что это поколение является единственным в плане достаточно быстрой адаптации к специфическим условиям цифровизации. Анализ процесса означивания носителями цифровой культуры показывает степень влияния на него данного процесса, который затрагивает психику субъекта. Трансформация приводит к порождению многоуровневой личности в генезисе (виртология), формированию психических новообразований, связанных с виртуальной личностью, способной под влиянием цифровизации включаться в инновационный процесс. Иными словами, означивание становится условием функционирования субъекта посредством реализации в нем виртуальной

личности» [13, с. 3605]. Автор акцентирует внимание на том, что виртуальная личность с психологической точки зрения может быть отнесена к любому субъекту деятельности и отношений, из-за чего может с легкостью становится частью дополненной реальности, созданной посредством цифровых технологий.

Ради объективности, стоит отметить, что основная проблема данного исследования на момент стартовой проработки (конец 2021 года), заключалась ещё в том, что не было работ, разъясняющих принцип описания, как человек встраивается в систему цифровизации с точки зрения психологии труда, ввиду того, что большая часть исследований в этом контексте произведены в рамках социально-экономической направленности, и имеют узкую теоретическую специфику. Вся найденная информация, была частично непригодна для построения исследовательской стратегии. Эта сложность понята не только мной как автором и инициатором данной статьи, но и как отметил Патраков Э. В. [12, с. 68], это создаёт ряд серьезных вопросов для науки: о роли субъекта труда в инновационном мире, как теперь будут развиваться функции профессионального самоопределения, можно ли рассматривать профессиональную периодизацию карьерного пути с позиции взаимодополнения субъекта труда цифровизацией, и насколько применимы имеющиеся подходы методологов к современному человеку. Именно поэтому источники, применяемые в данной работе, были подобраны максимально точно, строго раскрывая заданную суть, что в конечном итоге позволило получить значимый результат.

Анализируя данную проблематику, ссылаясь на предыдущие заключения, и говоря о внутренней готовности субъекта труда соприкоснуться с продуктами технологического развития (тем самым продуцируя цифровую трансформацию), считаю, что *нельзя говорить об однородности психологического восприятия цифровизации, так как мы понимаем, что социокультурная неоднородность общества задаёт формации* различных типов личности и глубинных внутренних установок. Подтверждение данному теоретическому предположению частично отражено в философских концепциях XX века. Согласно М. Хайдеггеру, человек может воспринимать технологический прогресс в различных аспектах, и в зависимости от этого структурируется вся социокультурная система бытия. [14, с.231]. Также американский профессор истории и философии Leo Marx [17, с. 570], выделяет два уровня восприятия технологий человеком: техно-оптимизм и техно-пессимизм. Техно-оптимизм- это вера в то, что технологии можно постоянно совершенствовать и улучшать жизнь людей, делая мир лучше. Техно-пессимизм- это мнение, что современные технологии создали для человечества столько же проблем, сколько и решили. Схожее синонимически-концептуальное описание имеют определения техно-энтузиазм и техно-скептицизм.

### **Концепция восприятия цифровизации и новых технологий**

Ввиду проанализированной информации, было установлено, что фактически процесс внедрения инноваций, масштабы и динамика его развития, по факту зависят от восприятия человека, а так как профессиональная деятельность играет ключевую роль в развитии общества, выявлено, что сущность самоощущения и субъективного восприятия современных технологий человеком, являются важнейшим показателем становления процесса цифровой трансформации. Однако для того чтобы эту концепцию сделать методологической основой изучения психологических свойств личности, была проделана модификация и дополнение. Так, абсолютно логично, с точки зрения бытийного восприятия, была введена новая категория восприятия «техно-нейтрал», человек, который пользуется технологичными продуктами и характеризуется посредственным отношением ко всему новому, и в частности к цифровизации. Ввиду того, что слово «техно» соотносится с устаревшими концепциями технического прогресса, произведена замена на «диджитал» (от "digital"- цифровой). Оптимизм и пессимизм в обозначении использоваться не будут, так как в рамках деятельности скептицизм и энтузиазм более применимы. Таким образом были выделены три новых категории личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий: «диджитал-энтузиаст», «диджитал-скептик» и «диджитал нейтрал» (таблица 1). Созданием данной типологии, фрагментарно была решена задача по до-

полнению методологических основ изучения субъекта труда в условиях цифровой трансформации в психологии труда. Расширение и углублённое применение данной теории, могут стать эффективным инструментом для реализации национальных проектов государства и науки в целом.

Таблица 1 – Тип личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий

Диджитал-энтузиаст	Диджитал-нейтрал	Диджитал-скептик
<p>Люди такого типа предают первостепенное значение в деле преодоления проблем и противоречий новым технологиям. Они уверены, что с помощью роботизации, диджитализации и цифровых технологий можно решить многие проблемы в обществе (социальные, экономические, экологические, политические). Они постоянно отслеживают новинки данного рода, используют цифровые продукты и технические программы максимально, настолько это возможно. Такой человек характеризуется высокой мобильностью, и потребностью быть в тренде новаций</p>	<p>Такой работник характеризуется посредственным отношением ко всему новому, и в частности к цифровизации. Его позиция чаще всего такова «есть цифровизация- хорошо, нет-тоже хорошо». Нейтралы используют в работе и личных нуждах гаджеты, технику и прочие программные продукты. Они никак не выражают свою позицию ни в сторону скептицизма, ни в сторону энтузиазма.</p>	<p>Представители данного типа категорически отвергают полезность большинства современных технологий, хотя используют гаджеты и технические устройства в работе и личных нуждах. Диджитал-скептики считают, что постоянный поиск и развитие новых технологий, цифровизация и другая деятельность в этом контексте, может привести к непредвиденным последствиям и опасностям. Они предполагают, что общество сильно рискует навсегда изменить привычный социальный уклад, и уступить место искусственному интеллекту и роботам. Такие работники уверены, что от цифровизации больше вреда, чем пользы, для которой она создана. Им свойственно бояться, что их работу заменит роботизированная машина, либо отрасль, в которой они работают, перестанет быть актуальной на фоне глобализации</p>

Возвращаясь к актуальным практическим запросам hr-специалистов и психологов в потребности новых диагностических методик, ссылаясь на данную типологию, был разработан опросник «Тип личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий». Эффективно с точки зрения науки эмпирических исследований, это не полноценная психодиагностическая методика, так как на данный момент установления факта валидности и надёжности не произведено, однако работа в данном направлении ведётся. Данный оценочный инструмент может применяться в качестве дополнительного источника информации при комплексной оценке персонала.

Первичное тестовое применение опросника на практике было успешно произведено, и в целом дало информативные результаты. Чтобы масштабировать полученные данные и расширить их практик применимость, полученные результаты зарегистрированы как Электронная База Данных, получено авторское свидетельство в Федеральной Службе по Интеллектуальной Собственности Российской Федерации (№RU 2022620177) [6].

*Опросник «Тип личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий*

*Инструкция к опроснику*

Выберите для каждого утверждения один из трёх вариантов продолжения, которое, с Вашей точки зрения, является наиболее приемлемым для Вас. Выбрать можно только 1 вариант ответа. По сумме наибольшего значения определяется тип личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий.

1. *Отношение к ближайшему будущему цифровизации (в рамках компании):*
  - a. Я считаю, что будущее развитие бизнеса за цифровыми технологиями
  - b. Мне кажется в нашей компании это произойдет не скоро, а если и произойдет, то без особого энтузиазма
  - c. Меня это настораживает и слегка раздражает
2. *Моё отношение к технологичным продуктам сводится к тому, что:*
  - a. Я нейтрально отношусь к миру цифровых технологий, пользуюсь необходимыми мне устройствами
  - b. Мне нравятся новые интересные гаджеты и техника, упрощающая мне жизнь
  - c. Я использую необходимую мне технику, сервисы, однако, технологичный рост меня настораживает
3. *На рабочем месте Я:*
  - a. Легко справляюсь со своими функциями без помощи сторонних технологичных программ и устройств, однако если таково будет, то буду пользоваться
  - b. Меня не интересуют новые технологичные продукты, лучше справлюсь «по старинке»
  - c. Ищу информацию в интернете, узнаю, как освоить новые программные продукты
4. *Как человек интересующийся новыми знаниями Я:*
  - a. Изучу новинки техники, буду отслеживать тенденции цифровых технологий, чтобы быть в тренде
  - b. Буду читать книги, ходить на выставки, займусь духовным развитием
  - c. Мне хватает знаний, пока ничем новым не интересуюсь
5. *На работе для меня очень важно чтобы:*
  - a. Меня не трогали на работе, не заставляли меня изучать что-то новое и как всегда мало эффективное
  - b. Компания где я работаю шагала «в ногу со временем», и использовала передовые технологии
  - c. Просто вовремя выплачивали ЗП, и не нарушали ТК РФ в рамках моей деятельности в компании
6. *Если руководство разработает новую концепцию работы, построенную на цифровой трансформации, и будет искать внутри компании людей на этот проект, вы:*
  - a. Никак не отреагируете на эту новость, ваши нынешние должностные условия вас полностью удовлетворяют
  - b. Подадите заявку на участие в проект, и попробуете себя в новой роли
  - c. Посчитаете, что руководству нечем заняться, ведь есть и более глобальные проемы в компании
7. *В эру цифровых технологий, вы больше всего опасаетесь:*
  - a. Отставать от последних тенденций, и из-за этого терять профессиональный престиж
  - b. Что придется постоянно учиться новому, и тратить на это время
  - c. Что скоро вашу рабочую функцию (частично или полностью) заменит роботизированная машина
8. *При появлении каких-либо цифровых и технологичных новшеств в отрасли вашей деятельности, чаще всего вы:*
  - a. Осваиваете технологичные новинки только в рамках рабочего процесса, когда прикажет начальник

б. Идете на курсы дополнительного образования, просите знающих людей обучить вас, занимаетесь самостоятельно, повышаете уровень саморазвития

с. Воспринимаете это «в штыхы», однако, если придется, то постараетесь вникнуть

9. Выберите утверждение, которое отразит ваше отношение к рынку труда в рамках вашей отрасли:

а. Меня смущает сокращение рабочих мест через роботизацию, и вытеснение значимости физического труда людей

б. Меня смущает, что в отрасли высокая конкуренция среди специалистов

с. Меня смущает, что руководство многих компаний не хочет, и не знает, как внедрять технологичные системы, чтобы упростить жизнь сотрудникам

10. Выберите из нижеперечисленных утверждение отражающее степень вашей персональной готовности к цифровизации на рабочем месте?

а. Я готов использовать в работе передовые цифровые технологии

б. Надеюсь, что это обойдет меня стороной

с. Если придется- буду использовать, если нет, тоже хорошо

11. Моё субъективное мнение про цифровой прогресс, сводится к тому, что я:

а. Считаю, что технологи создают больше проблем и вреда, чем решают их

б. Считаю, что технологии дадут шанс справиться с многими негативными факторами

с. Считаю, что за нас уже всё решили, поэтому моё мнение ничего не решит, я буду просто участником за происходящего.

12. Если представить, что в компанию внедряют цифровые технологии, то руководство на ваш взгляд:

а. Постарается сократить штат сотрудников

б. Будет привлекать новых специалистов, для реализации нового подхода в работе

с. Ничего косвенно не изменится

Ключ к опроснику представлен в Таблице 2.

Таблица 2 – Ключ к обработке опросника «Тип личности в восприятии цифровизации и новых технологий»

Вопросы	Диджитал-энтузиаст	Диджитал-нейтрал	Диджитал-скептик
1	А	В	С
2	В	А	С
3	С	А	В
4	А	С	В
5	В	С	А
6	В	А	С
7	А	В	С
8	В	А	С
9	С	В	А
10	А	С	В
11	В	С	А
12	В	С	А

## Выводы и заключения

Подводя итоги проделанной работы и систематизируя всё вышеописанное, установлено, что человек в процессе цифровизации является ключевой фигурой (создателем «нового мира»), а трудовая деятельность одним из ключевых аспектов цифровой трансформации в глобальном смысле.

Применение классических подходов к описанию личности, философских представлений о технологичном развитии, концепций киберпсихологии и современных теорий в рамках познания человека как субъекта труда, позволили разработать новые аспекты для изучения в рамках психологии труда, а также создать оценочный инструмент для практического применения.

В целом можно сказать, что поставленные задачи данной работы были решены, однако вопрос актуализированных научных работ и исследований в данной области является открытым и достаточно острым.

## Библиография

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (Дата обращения 26.10.2021).
2. Правительство Российской Федерации. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (Дата обращения 29.10.2021).
3. Приказ Минкомсвязи России от 01.08.2018 N 428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_343571/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_343571/) (Дата обращения 29.10.2021).
4. Богомолова Е. И. Взаимосвязь личностных характеристик с особенностями активности пользователей социальных сетей Интернета: дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01/ Богомолова Екатерина Ильинична; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет». – Краснодар, 2015. – 232 с.
5. Бельский В.Ю., Майкова В. П., Молчан Э. М., Левицкая А.А. Цифровая трансформация личности в виртуальной реальности // Социально-гуманитарные знания. 2021. №4. С.131-136 [Электронный ресурс], URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-lichnosti-v-virtualnoy-realnosti> (дата обращения: 15.03.2023).
6. Васюта Ю. Тип личности работников в восприятии цифровизации и новых технологий/ Свидетельство о регистрации базы данных RU 2022620177, Заявление ; 2021623357 от 28.12.2021; Дата публикации и номер бюллетеня:19.01.2022, Бюл. № 1
7. Зайченко И. М., Козлов А. В., Шитова Е. С. Драйверы цифровой трансформации бизнеса: понятие, виды, ключевые стейкхолдеры // π-Economy. 2020. №5. С. 38-49 [Электронный ресурс], URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dravyery-tsifrovoy-transformatsii-biznesa-ponyatie-vidy-klyucheveye-steykholdery> (дата обращения: 12.03.2024).
8. Зыкова Е.И. Чувство присутствия у пользователей информационно-коммуникационными технологиями: дис. ... кандидата психолог. наук: 5.3.1 / Зыкова Екатерина Ивановна; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет». – Краснодар, 2021. – 228 с.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
10. Крамаренко Н.С. Самоосуществление человека в условиях реального и виртуального мира: субъектный подход: дис. ... доктора психолог. наук: 19.00.01/ Крамаренко Наталья Станиславовна; [Место защиты: НОУ ВПО Университет Российской академии образования]. – Москва, 2014. – 314 с.



11. Носов Н. А. Виртуальный человек // Виртуальная психология. М.: Аграф, 2000. С. 73–110.
12. Патраков Э. В. Цифровая трансформация субъекта труда: социальные взаимодействия, концепции, перспективы исследования // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. №2. С. 66-73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-subekta-truda-sotsialnye-vzaimodeystviya-kontseptsii-perspektivy-issledovaniya> : Дата обращения 03.02.2022).
13. Собольников В. В. Цифровая трансформация как фактор развития виртуальной личности. // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, № 1. С. 3601–3610. URL: <https://www.sibran.ru/upload/iblock/352/352e2ded38a9cf8cd3f9874a5e23c7af.pdf> (дата обращения 23.12.2022).
14. Хайдеггер М. Время и бытие: Статьи и выступления: Пер. с нем. – М.: Республика, 1993. – 447 с.
15. Черниговская Т.И. (2022) Человек и новая цифровая реальность [Пользовательское видео] // YouTube. 23 января (<https://www.youtube.com/watch?v=ГОcNU5AtzoM>) Просмотрено: 27.01.2022.
16. Foreman N. Virtual Reality in Psychology // Themes in science and technology education. Special Issue. 2009. P. 225–252. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1131318.pdf> (дата обращения: 15.03.2023).
17. Marx L. Technology: The Emergence of a Hazardous Concept, Technology and Culture, 51:3 (July 2010), p. 561-577.
18. McCreery M. P. Personality, presence, and the virtual self: A five-factor model approach to behavioral analysis within a virtual environment" (2011). UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. 1043. 119 p. URL: <https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2044&context=thesesdissertations> (дата обращения: 10.02.2023).

## **SUBJECT OF LABOR IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION: TYPES OF TECHNOLOGY PERCEPTION AS AN INNOVATIVE METHODOLOGICAL ASPECT OF STUDYING PERSONALITY IN LABOR PSYCHOLOGY**

**Yulia Vasyuta**

State University of Education

### **Abstract**

This article presents the author's theory of personality perception of digitalization and new technologies. On the basis of generalization of scientific and practical material, a typology and a questionnaire are developed, including the following types of perception: digital-enthusiast, digital-skeptic, digital-neutral. The research results and materials presented in this article are a scientific reflection on current problems in the field of labor psychology, and the disclosure of new phenomenological phenomena related to the subject of labor. Thus, the analysis reveals that the digital transformation of all spheres of human activity modifies structural personal aspects, which in turn actualizes the establishment of new subjective qualities and criteria that allow to fit into the methodological and strategic apparatus of modern science and respond to modern demands in the field of human resource management.

### **Keywords**

Type of perception of digitalization and new technologies, digitalization, digital transformation, subject of labor, employee personality, "digital-enthusiast", "digital-skeptic", "digital-neutral".