

ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья
<https://doi.org/10.11621/npj.2023.0401>

УДК 159.9.07

Психологическая адаптация к рискам цифровизации в сфере профессиональной деятельности взрослых с различным уровнем диспозиционного оптимизма

Карабанова О.А. ✉, Тихомандрицкая О.А., Молчанов С.В.

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

✉ okarabanova@mail.ru

Резюме

Актуальность. Актуальность исследования обусловлена стремительными темпами цифровизации сферы экономики и профессиональной деятельности и необходимостью выявления возможных психологических рисков цифровизации профессиональной деятельности и предикторов, условий и факторов успешной психологической адаптации.

Цель. Изучение психологической адаптации личности к рискам цифровизации в сфере профессиональной деятельности.

Методы. В исследовании были использованы следующие методики: авторская анкета психологической адаптации к цифровизации в профессиональной сфере, тест диспозиционного оптимизма (ТДО-П) — русскоязычного аналога теста LOT-R М. Шейера, Ч. Карвера и М. Бриджеса, пересмотренной версии методики LOT, в версии Т.О. Гордеевой, Е.Н. Осина и О.А. Сычева; тест социально-психологической адаптации Роджерса — Даймонд в адаптации А.К. Осницкого.

Выборка. Выборку составили 311 испытуемых в возрасте от 17 до 49 лет.

Результаты. Подтверждена надежность и конструктивная валидность авторской анкеты. Выявлено в целом позитивное принятие респондентами цифровизации профессиональной деятельности. Обнаружено преобладание признаков низкой адаптации, связанных с образом профессионального будущего в ее смысловом и целевом содержании, по сравнению с признаками операциональной стороны цифровизации профессии — овладением новыми технологиями и формами сотрудничества. Эмпирически выявлены и описаны три типа адаптации респондентов к цифровым рискам. Межполовые различия заключаются в большей выраженности переживания чувства профессиональной некомпетентности и тревоги, связанной с переменами, у женской части выборки. Показано, что высокий уровень диспозиционного оптимизма связан с высоким уровнем адаптации к рискам цифровизации.

Выводы. Риски цифровизации профессиональной деятельности связаны с неопределенностью образа профессионального будущего, трудностями адаптации к переменам и чувством профессиональной некомпетентности. Диспозиционный оптимизм, как основа позитивного восприятия будущего, может рассматриваться как предиктор успешности адаптации личности к цифровизации в профессиональной сфере.

Ключевые слова: цифровизация, профессиональная сфера, психологическая адаптация, риски цифровизации, диспозиционный оптимизм.

Информация о финансировании. Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ проект № 22-18-00230 «Предикторы психологической адаптации личности в ситуации глобальных рисков цифрового мира: межпоколенный и гендерный анализ».

Для цитирования: Карабанова О.А., Тихомандрицкая О.А., Молчанов С.В. Психологическая адаптация к рискам цифровизации в сфере профессиональной деятельности взрослых с различным уровнем диспозиционного оптимизма // Национальный психологический журнал. 2023. Т. 18, № 4. С. 3–15. <https://doi.org/10.11621/npj.2023.0401>

DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY

Research Article

<https://doi.org/10.11621/npj.2023.0401>

Psychological Adaptation of Adults with Different Levels of Dispositional Optimism to the Risks of Digitalization in Professional Activity

Karabanova O.A. ✉, Tikhomandritskaya O.A., Molchanov S.V.

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

✉ okarabanova@mail.ru

Abstract

Background. The rapid pace of digitalization of economy and professional spheres as well as the necessity to identify possible psychological risks of digitalization of professional activity, predictors, conditions, and factors for successful psychological adaptation defined the relevance of the study.

Objective. The goal of the study is to investigate the individual psychological adaptation to the risks of digitalization in professional activity. The tasks included studying personality adaptation to the risks associated with changes in professional activities due to digitalization as well as individual's dispositional optimism as a predictor of adaptation to digitalization in professional activity.

Methods. The author's questionnaire of psychological adaptation to digitalization in the professional field, the test of dispositional optimism (TDO-P) in the version of Gordeeva T.O., Osin E.N. and Sycheva O.A.; test of socio-psychological adaptation of Rogers — Diamond in the adaptation of A.K. Osnitsky were applied in the study.

Sample. The sample consisted of 311 subjects aged 17 to 49 years.

Results. The reliability and construct validity of the author's questionnaire were confirmed. Positive acceptance of digitalization of professional activity by respondents was revealed. The predominance of low adaptation signs associated with the image of professional future in its semantic and target content was found, as compared to the signs of the operational side of digitalization in the profession — mastering new technologies and forms of cooperation. Three types of adaptation to digital risks have been empirically identified and described.

Conclusions. The risks of digitalization in professional activity are associated with the uncertainty of the image of the professional future, difficulties in adapting to changes and a sense of professional incompetence. Dispositional optimism, as the basis for a positive perception of the future, can be considered as a predictor for the success of an individual's adaptation to digitalization in professional sphere.

Keywords: digitalization of professional activity, psychological adaptation, risks of digitalization in professional sphere, dispositional optimism.

Acknowledgements. The reported study was funded by Russian Science Foundation (RSF), project number 22-18-00230 “Predictors of psychological adaptation of personality in the situation if global risks of digital world: intergenerational and gender analysis”.

For citation: Karabanova, O.A, Tikhomandritskaya, O.A., Molchanov, S.V. (2023). Psychological Adaptation of Adults with Different Levels of Dispositional Optimism to the Risks of Digitalization in Professional Activity. *National Psychological Journal*, 18(4), 3–15. <https://doi.org/10.11621/npj.2023.0401>

Введение

В Указе Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» в рамках национальной цели «Цифровая трансформация» в качестве приоритетной определена задача достиже-

ния «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления (Указ Президента РФ от 21.07.2020). Последовательная реализация поставленной задачи приведет к широкому внедрению цифровых технологий практически во все жизненные сферы, включая профессиональную деятельность. С учетом влияния

когортного фактора, дифференцирующего различные когорты по отношению к цифровой среде как среде обитания, а также значительной неоднородности трудоспособного населения по уровню цифровой компетентности, необходим анализ возможных психологических рисков и последствий цифровизации профессиональной деятельности и выявление предикторов, условий и факторов успешности адаптации населения к процессам дигитализации, охватывающим практически все сферы человеческой деятельности. В то время как особенности и эффекты цифровизации образования сегодня оказываются в фокусе внимания исследователей (Рубцов и др., 2022), проблема адаптации к цифровизации профессиональной деятельности исследована недостаточно. Однако практически все аспекты управления профессиональной деятельностью и карьерой в условиях цифровой экономики претерпевают кардинальные изменения, что обуславливает актуальность исследования особенностей психологической адаптации личности к происходящим переменам дигитализации профессиональной сферы (Gasparovich, Uskova, Dongauzer, 2021).

В условиях цифровизации профессиональной деятельности происходит изменение содержания профессиональной деятельности, требующее овладение новыми компетенциями — профессиональными, универсальными и специальными цифровыми технологиями, определяющими «цифровую ловкость» человека (Дегтев, 2020; Прохоров, 2020). В исследованиях развития профессиональной карьеры в условиях цифровизации выявлено значение не только объективных характеристик сотрудников (образование, стаж работы), но и психологических факторов, включая мотивы и интересы профессиональной деятельности, а также активную позицию сотрудников в отношении проектирования профессиональной карьеры (Гаспарович, 2020). Таким образом, ключевым условием адаптации к цифровизации в профессиональной сфере становится готовность и способность человека к непрерывному самообразованию и саморазвитию на основе профессионального самоопределения в условиях кардинального изменения карты профессий и рынка труда — исчезновения одних массовых профессий в связи с внедрением цифровых технологий и возникновением новых профессий, требующих высокого уровня владения цифровыми компетенциями как комплексом пользовательских и профессиональных умений, работы в цифровой среде и с цифровыми продуктами на основе сетевого этикета. В соответствии с Европейской рамкой цифровых компетенций DigComp (версия 2.1, 1917) выделяют информационную грамотность и работу с данными, коммуникацию и сотрудничество посредством цифровых технологий, создание цифрового контента в различных форматах, в том числе и для самовыражения, обеспечение безопасности, надежности и конфиденциальности, решение технических проблем при работе в цифровой среде (Брольпито, 2019).

В современной психологии проблема психологической адаптации рассматривается как целостный, системный процесс, характеризующий взаимодействие человека с природной и социальной средой, в ходе которого устанавливается равновесие между особенностями и требованиями среды и способностью личности удовлетворить потребности и реализовать значимые цели деятельности применительно к различным сферам жизнедеятельности человека (профессиональной, семейной, образовательной, коммуникативной). От определения адаптации как преимущественного приспособления личности к среде посредством изменения своих свойств, ценностных ориентаций, идентичности, ролевого поведения, происходит поворот к пониманию адаптации как активного творческого преобразования личностью самой среды, результатом чего становится развитие самой личности (Дьяченко, Кандыбович, 1996; Налчаджян, 2010). К числу универсальных компетенций, позволяющих успешно адаптироваться к переменам, относятся следующие умения: учиться действовать как в условиях настоящего, так и в условиях перемен, в том числе и будущих; учиться знать, включая как понимание существа профессиональных задач и путей их решения, так и способность к познанию; учиться жить и сотрудничать в профессиональном сообществе с учетом социокультурных, возрастных и индивидуальных особенностей партнеров на основе развития личностных способностей и компетенций; учиться в течение всей жизни; учиться быть и всесторонне развиваться (Delor, 1996). Эффективность адаптации определяется личностными свойствами и уровнем личностной зрелости, однако выявление предикторов успешной адаптации, их возрастных и гендерных особенностей еще не стало предметом исследования. Критериями адаптированности следует считать освоение личностью значимой социальной позицией и включенность в референтное сообщество (Петровский, 1984; Карabanova, 2019), готовность к саморазвитию в контексте жизненной перспективы (Абульханова-Славская, 1991), психологическое благополучие. Под психологической адаптацией мы понимаем принятие личностью новой социальной позиции и роли, овладение профессиональной деятельностью в ее ценностно-смысловом и операциональном составе и формами профессионального сотрудничества.

Поскольку психологическое благополучие является важным показателем адаптации личности к все более возрастающей роли цифровых технологий в профессиональной сфере, возрастает актуальность исследования связи между возможностями информационной профессиональной среды и психологическим благополучием сотрудников (Timakum, Xie, Sonn, 2022). Внедрение цифровых технологий в ряде случаев вызывает негативную установку и недоверие в отношении инструментов цифровизации, что отрицательно сказывается на психологическом благополучии сотрудников (Diebig, Müller, Angerer, 2020). В ис-

следовании влияния условий интенсификации работы в цифровом формате была выявлена негативная связь интенсивности использования цифровых технологий в профессиональном труде с психическим здоровьем и трудоспособностью (Vorle et al., 2021). Однако вопреки расхожему представлению о возможном негативном воздействии широкого внедрения цифровых технологий в профессиональную деятельность есть подтверждение их положительного влияния на психологическое благополучие сотрудников (Day, Barber, Tonet, 2021). Выявлена значительная положительная роль личностных особенностей для психологической адаптации к цифровым рискам. Так, переживание психологического благополучия опосредует влияние цифровизации профессиональной деятельности, включая ИТ-инфраструктуру, степень охвата ИТ-бизнеса и активную ИТ-позицию личности на психическое здоровье работников (Sun et al., 2022). Эффективность адаптации определяется личностными свойствами и личностным потенциалом, однако выявление предикторов успешной адаптации к цифровизации в сфере профессиональной деятельности еще не стало предметом исследования. Важной составляющей личностного потенциала является оптимизм как способность конструктивно мыслить и позитивно оценивать свое будущее (Гордеева Т.О., 2011). Успешность адаптации определяется характером саморегуляции личности. Ч. Карвер и М. Шейвер рассматривают цель как основу саморегуляции целенаправленных действий, при этом сличение цели с достигнутым результатом обеспечивает обратную связь для внесения корректив в действие в соответствии с целевым критерием. Какие коррективы будут внесены в действие в случае возникновения расхождения между целью и результатом — блокирование активности и отказ от цели или интенсификация усилий и поиск новых путей ее достижения зависит от атрибутивного стиля, определяемого оптимизмом / позитивным мышлением, либо пессимизмом. Диспозиционный оптимизм представляет собой эмоционально насыщенные позитивные представления и ожидания в отношении будущего, определяющие характер коррекции действий в направлении поиска решения проблемы (Scheier M.F., Carver C.S., 1987, 2003). Выявлено, что диспозиционный оптимизм связан с активными стратегиями преодоления трудностей и адаптации к изменениям (Solberg Nes L., Segerstrom S.C., 2006). Можно предположить, что личностным предиктором, определяющим эффективность адаптации личности к цифровизации профессиональной деятельности, является диспозиционный оптимизм, определяющий отношение личности к происходящим переменам и будущему.

Цель

Целью нашего исследования стало изучение психологической адаптации личности к рискам цифровизации в сфере профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования

Уровень диспозиционного оптимизма связан с характером адаптации личности к цифровизации в профессиональной деятельности. Высокий уровень диспозиционного оптимизма с высокими показателями адаптации, низкий уровень — с трудностями адаптации.

Задачи

Изучение особенностей адаптации личности к рискам, связанным с изменениями в профессиональной деятельности в связи с цифровизацией.

Выявление эмпирических типов адаптации личности к цифровизации профессиональной деятельности.

Установление межполовых различий в особенностях адаптации к цифровизации профессиональной деятельности.

Изучение связи диспозиционного оптимизма личности и особенностей адаптации к цифровизации профессиональной деятельности.

Научная новизна исследования заключается в анализе особенностей психологической адаптации личности к различным аспектам цифровизации профессиональной сферы, а именно — к высокому темпу преобразований в содержании профессиональной деятельности, особенностям профессионального сотрудничества, освоению цифровых технологий.

Методы исследования

Для реализации задачи исследования особенностей психологической адаптации к цифровизации профессиональной деятельности была разработана авторская анкета, включающая 24 утверждения и 7 шкал — психологическая адаптация в условиях цифровизации профессиональной деятельности; негативное отношение к цифровизации; трудности профессионального сотрудничества; чувство профессиональной некомпетентности; страх потери работы; трудности адаптации к переменам; трудности освоения цифровых технологий в профессиональной деятельности. Респонденту предлагалось оценить степень согласия с утверждениями по 5-балльной шкале Лайкерта.

Для проверки конструктивной валидности авторского опросника была использована методика социально-психологической адаптации личности Роджерса — Р. Даймонд (Test of Personal Adjustment) в адаптации А. Осницкого (Осницкий, 2004).

Для выявления уровня диспозиционного оптимизма личности, выражающего генерализованные представления о будущем, был использован тест диспозиционного оптимизма (ТДО-П) — русскоязычного аналога теста LOT-R М. Шейера, Ч. Карвера и

М. Бриджеса, пересмотренной версии методики LOT, в версии Т.О. Гордеевой, Е.Н. Осина и О.А. Сычева (Гордеева, Осин, Сычев, 2010; 2021).

Выборка

В исследовании приняли участие 311 испытуемых в возрасте от 17 до 49 лет, из них 11% респондентов мужского и 89% женского пола, средний возраст 25,2 лет, из них 59% имеют высшее и незаконченное высшее образование, 41% общее образование. Исследование проводилось в ноябре 2022 — марте 2023 г. с использованием опроса в гугл-форме.

Результаты

Анализ надежности шкал авторского опросника представлен в табл. 1.

Таблица 1. Значения альфа Кронбаха для шкал авторского опросника

Шкала	Альфа Кронбаха
Адаптация к цифровизации в профессиональной деятельности	0,633
Негативное отношение к цифровизации	0,737
Трудности профессионального сотрудничества	0,692
Чувство профессиональной некомпетентности	0,673
Страх потери работы в связи с цифровизацией	0,689
Трудности адаптации к переменам	0,632
Трудности освоения цифровых технологий	0,635

Table 1. The meaning of Cronbach's alpha criteria for author's questionnaire

Scale	Cronbach's alpha
Adaptation to digitalization in professional activity	0.633
Negative attitude to digitalization	0.737
Problems of professional collaboration	0.692
Feeling of professional non competence	0.673
Fear to lose the job due to digitalization	0.689
Problems with adaptation to changes	0.632
Problems in the use of digital technologies	0.635

Можно видеть, что значения альфа Кронбаха по всем шкалам опросника превышают 0,63, что позволяет рассматривать полученные результаты как надежные и пригодные для дальнейшего анализа.

С целью проверки конструктивной валидности был произведен корреляционный анализ шкал авторского опросника со шкалами опросника социально-психологической адаптации Роджерса — Даймонд «адаптированность», «деадаптированность», «интегральный показатель адаптации». Значимые корреляции представлены в табл. 2.

Таблица 2. Взаимосвязь социально-психологической адаптации и адаптации к цифровизации профессиональной деятельности (в таблице представлены значимые корреляции при $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$)

Шкалы	Адаптация	Адаптированность	Деадаптированность
Адаптация к цифровизации	0,376**	0,338**	-0,450**
Негативное отношение к цифровизации	-0,350**	-0,210**	0,359**
Трудности профессионального сотрудничества	-0,295**		0,319**
Чувство профессиональной некомпетентности	-0,632**	-0,475**	0,635**
Страх потери работы в связи с цифровизацией			0,185*
Трудности адаптации к переменам	-0,345**	-0,269**	0,359**

Table 2. Correlations of social-psychological adaptation and adaptation to digitalization in professional sphere

Scales	Adaptation	Adaptability	Disadaptation
Adaptation to digitalization in professional activity	0.376**	0.338**	-0.450**
Negative attitude to digitalization	-0.350**	-0.210**	0.359**
Problems of professional collaboration	-0.295**		0.319**
Feeling of professional non competence	-0.632**	-0.475**	0.635**
Fear to lose the job due to digitalization			0.185*
Problems with adaptation to changes	-0.345**	-0.269**	0.359**

Были получены значимые корреляции шкал опросника социально-психологической адаптации со всеми шкалами опросника адаптации к цифровизации профессиональной сферы, за исключением шкалы трудности освоения цифровых технологий. Это свидетельствует о достаточной содержательной валидности разработанного опросника, оставляя открытым вопрос о роли операциональной стороны цифровизации профессиональной деятельности для

эффективности психологической адаптации в целом. В табл. 3 представлена описательная статистика по шкалам опросника. Статистическая проверка нормальности распределения результатов позволила

установить необходимость использования непараметрических критериев анализа (одновыборочный критерий Колмогорова — Смирнова).

Таблица 3. Дескриптивная статистика для оценки адаптации к цифровизации профессиональной деятельности

Шкала	Среднее	Ст. откл.	Минимум	Максимум	Z Колмогорова — Смирнова	p
Адаптация к цифровизации в профессиональной деятельности	4,10	0,67	1,00	5,00	2,824	0,000
Негативное отношение к цифровизации	1,74	0,62	1,00	4,17	2,084	0,000
Трудности профессионального сотрудничества	2,24	0,75	1,00	4,75	1,706	0,006
Чувство профессиональной некомпетентности	2,65	0,97	1,00	5,00	1,625	0,010
Страх потери работы в связи с цифровизацией	3,13	1,09	1,00	5,00	1,853	0,002
Трудности адаптации к переменам	3,01	1,00	1,00	5,00	1,945	0,001
Трудности освоения цифровых технологий	2,38	1,00	1,00	5,00	2,681	0,000

Table 3. Descriptive statistics to evaluate adaptation to digitalization in professional sphere

Scale	Mean	SD	Min.	Max.	Z Kolmogorova — Smirnova	p
Adaptation to digitalization in professional activity	4.10	0.67	1.00	5.00	2.824	0.000
Negative attitude to digitalization	1.74	0.62	1.00	4.17	2.084	0.000
Problems of professional collaboration	2.24	0.75	1.00	4.75	1.706	0.006
Feeling of professional non competence	2.65	0.97	1.00	5.00	1.625	0.010
Fear to lose the job due to digitalization	3.13	1.09	1.00	5.00	1.853	0.002
Problems with adaptation to changes	3.01	1.00	1.00	5.00	1.945	0.001
Difficulties in mastering digital technologies	2.38	1.00	1.00	5.00	2.681	0.000

В целом, можно говорить о достаточно высокой психологической адаптации к цифровизации профессиональной деятельности в обследованной выборке, показатели которой статистически значимо превышают оценки негативного отношения к цифровизации профессиональной деятельности, трудностей профессионального сотрудничества, адаптации к переменам, освоения цифровых технологий, чувства профессиональной некомпетентности и страха потери работы (здесь и далее критерий Уилкоксона, для всех сравниваемых переменных $p = 0,000$). Из показателей трудностей психологической адаптации для обследованной выборки наиболее ярко выражены страх потери работы в связи с цифровизацией профессиональной деятельности и трудности адаптации к переменам ($p \leq 0,001$ для всех остальных показателей адаптации). Далее в порядке убывания значений оценок трудностей респонденты называют возникающее в связи с цифровизацией чувство профессиональной некомпетентности ($p \leq 0,001$, по сравнению с двумя

последующими показателями), трудности освоения цифровых технологий и профессионального сотрудничества, характеризуемого как конкурентное и вызывающее переживание изоляции и недостаточного уважения со стороны партнеров. Отметим, что сам процесс цифровизации в большинстве случаев воспринимается как достаточно позитивное, отвечающее реалиям времени явление.

Сравнительный анализ мужской и женской выборки позволил выявить межполовые различия по двум шкалам — шкале «чувство профессиональной некомпетентности» и шкале «трудности адаптации к переменам», свидетельствующие о более выраженных показателях трудностей адаптации к цифровизации у женской выборки (критерий Манна — Уитни, $p = 0,004$ и $p = 0,002$, соответственно, см. табл. 4).

Вместе с тем, для женской выборки характерна тенденция более высоких оценок адаптации к цифровизации профессиональной деятельности, однако различия не достигают уровня статистической значимости ($p = 0,066$).

Таблица 4. Межполовые различия по показателям психологической адаптации к цифровизации профессиональной сферы

Шкала	Среднее		Ст. отклонение		p
	м	ж	м	ж	
Адаптация к цифровизации в профессиональной деятельности	3,78	4,13	0,95	0,63	0,066
Негативное отношение к цифровизации	1,70	1,74	0,52	0,64	0,970
Трудности профессионального сотрудничества	2,30	2,23	0,70	0,75	0,727
Чувство профессиональной некомпетентности	2,18	2,70	0,71	0,98	0,004
Страх потери работы в связи с цифровизацией	2,92	3,16	1,21	1,08	0,262
Трудности адаптации к переменам	2,52	3,07	0,81	1,01	0,002
Трудности освоения цифровых технологий	2,61	2,35	1,18	0,98	0,370

Table 4. Gender differences in the level of psychological adaptation to digitalization in professional sphere

Scale	Mean		St. deviation		p
	men	women	men	women	
Adaptation to digitalization in professional activity	3.78	4.13	0.95	0.63	0.066
Negative attitude to digitalization	1.70	1.74	0.52	0.64	0.970
Problems of professional collaboration	2.30	2.23	0.70	0.75	0.727
Feeling of professional non competence	2.18	2.70	0.71	0.98	0.004
Fear to lose the job due to digitalization	2.92	3.16	1.21	1.08	0.262
Problems with adaptation to changes	2.52	3.07	0.81	1.01	0.002
Difficulties in mastering digital technologies	2.61	2.35	1.18	0.98	0.370

На основе кластерного анализа нами были выделены три группы, различающиеся по характеру психологической адаптации к цифровизации профессиональной деятельности (табл. 5).

Таблица 5. Группы с различным характером психологической адаптации к цифровизации в сфере профессиональной деятельности

Шкалы	Кластер		
	1 Неуверенные в будущем	2 Неуверенные в себе и не желающие перемен	3 Хорошо адаптированные
Количество респондентов в кластере	109	86	116
Адаптация к цифровизации в профессиональной деятельности	4,07	3,86	4,30
Негативное отношение к цифровизации	1,95	2,01	1,34
Трудности профессионального сотрудничества	2,58	2,37	1,81
Чувство профессиональной некомпетентности	2,78	3,32	2,02
Страх потери работы в связи с цифровизацией	4,21	2,66	2,46
Трудности адаптации к переменам	3,13	3,68	2,39
Трудности освоения цифровых технологий	2,46	2,94	1,89

Table 5. Groups with different levels of psychological adaptation to digitalization in professional sphere

Scale	Cluster		
	1 Uncertain about the future	2 Unconfident and unwilling to change	3 Well-adapted
Number of subjects in cluster	109	86	116
Adaptation to digitalization in professional activity	4.07	3.86	4.30
Negative attitude to digitalization	1.95	2,01	1.34
Problems of professional collaboration	2.58	2.37	1.81
Feeling of professional non competence	2.78	3.32	2.02
Fear to lose the job due to digitalization	4.21	2.66	2.46
Problems with adaptation to changes	3.13	3.68	2.39
Difficulties in mastering digital technologies	2.46	2.94	1.89

Самую многочисленную группу (N = 116) составили респонденты третьего кластера с высоким уровнем адаптации к цифровизации в профессиональной деятельности. Для этой группы, названной нами «Хорошо адаптированные», характерен высокий уровень адаптации, позитивное отношение к процессам цифровизации при высокой оценке профессиональной кооперации, уверенность в своей профессиональной компетентности и достаточная легкость в освоении новых цифровых технологий. Представители первого кластера — «Неуверенные в будущем» (N = 109), при достаточно высоком уровне адаптации к цифровизации в профессиональной сфере, испытывают страх потери работы и тревогу, связанную с ожиданием невостребованности своей профессии в цифровом будущем, а также трудности адаптации к быстрым и фундаментальным изменениям, происходящим в обществе и профессии. По всем показателям адаптации респонденты этой группы уступают хорошо адаптированным (критерий Манна — Уитни, $p = 0,000$). Наименее благополучным представляется второй кластер «Неуверенные в себе и не желающие перемен» (N = 86). Респонденты этой группы при относительно благополучии оценок адаптации к цифровым трансформациям в профессиональной деятельности обнаруживают негативное отношение к переменам и испытывают сомнения в своей профессиональной компетентности, одной из причин которого можно рассматривать трудности освоения ими новых цифровых технологий. Оценки респондентов этой группы по всем шкалам, свидетельствующим о трудностях адаптации, статистически значимо выше оценок группы «хорошо адаптированных» (критерий Манна — Уитни, $p = 0,000$); ниже, чем оценки «неуверенных в будущем» по шкале адаптации (критерий Манна — Уитни, $p = 0,026$), и выше по шкалам чувство профессиональной некомпетентности, трудности адаптации к переменам и трудности освоения

новых цифровых технологий ($p = 0,001$). Исключение составляет страх потери работы, где показатели этой группы ниже, чем у респондентов из группы «неуверенных в будущем» ($p = 0,000$).

В поисках личностных предикторов психологической адаптации человека к изменениям в профессиональной деятельности мы обратились к конструкту диспозиционного оптимизма как черты личности, выражающей позитивную установку в отношении будущего и уверенность в том, что баланс хороших и плохих событий в будущем складывается в пользу хороших событий. Мы предположили, что для респондентов с трудностями адаптации будет характерна большая выраженность показателей пессимизма и меньшая — показателей оптимизма, по сравнению с другими эмпирически выделенными группами.

Проверка на нормальность распределения по оценкам оптимизма и пессимизма показала необходимость обращения к непараметрическим критериям сравнения (критерий Колмогорова — Смирнова, $Z = 1,656$ при $p = 0,008$ для оптимизма и $Z = 1,998$ при $p = 0,001$ для пессимизма).

В табл. 6 представлены различия между выделенными ранее кластерами по значениям диспозиционного оптимизма (критерий Манна — Уитни для двух независимых выборок).

Можно видеть, что самые высокие показатели диспозиционного оптимизма были выявлены у группы с высокими показателями адаптированности, а самые низкие — у респондентов, характеризующихся неуверенностью в собственных возможностях и испытывающих тревогу изменений и перемен в их профессиональной деятельности. Эти различия между кластерами «хорошо адаптированных» и «неуверенных в себе и не желающих перемен» статистически значимы по всем показателям диспозиционного оптимизма (критерий Манна — Уитни для двух незави-

симых выборов, $U = 1366,0$ при $p = 0,016$ для шкалы «оптимизм», $U = 1295,5$ при $p = 0,005$ для шкалы «пессимизм» и $U = 1306$ при $p = 0,007$ для общего показателя диспозиционного оптимизма). Таким образом,

наши результаты подтверждают выдвинутую гипотезу о диспозиционном оптимизме как личностном предикторе успешной адаптации к цифровизации в профессиональной области.

Таблица 6. Показатели диспозиционного оптимизма для групп с разным характером адаптации к цифровизации в профессиональной деятельности

Кластеры	Показатели диспозиционного оптимизма		Пессимизм		Общий показатель диспозиционного оптимизма	
	сред.	ст. откл.	сред.	ст. откл.	сред.	ст. откл.
1. Неуверенные в будущем	10,85	2,68	13,72	3,26	23,13	5,02
2. Неуверенные в себе и не желающие перемен	9,51	4,11	15,17	4,15	20,34	7,689
3. Хорошо адаптированные	11,25	3,78	13,28	3,57	23,97	6,433

Table 6. The level of dispositional optimism for groups with different level of adaptation to digitalization in professional activity

Clusters	Level of dispositional optimism		Pessimism		General indicator of dispositional optimism	
	M	SD	M	SD	M	SD
1. Uncertain about the future	10.85	2.68	13.72	3.26	23.13	5.02
2. Unconfident and unwilling to change	9.51	4.11	15.17	4.15	20.34	7.689
3. Well-adapted	11.25	3.78	13.28	3.57	23.97	6.433

Обсуждение результатов

Задачей нашего исследования стало изучение особенностей адаптации личности к рискам и изменениям, связанными с внедрением цифровых технологий в профессиональную деятельность. Эти изменения носят как общий, так и частный характер. Первый род общих изменений связан с процессами цифровизации, роботизации, все более широкого включения искусственного интеллекта, порождающими риски отчуждения человека от прежних сложившихся стандартов и моделей профессиональной деятельности и неопределенность будущего рынка профессионального труда. Фундаментальность и стремительность происходящих перемен порождают риски возникновения тревоги и страха перед будущим, связанные с потерей и диффузией идентичности, как в профессиональной, так и личностной сферах. В нашем исследовании показателем адаптации к изменениям первого рода выступили чувство профессиональной некомпетентности, как индикатор нарушения идентичности, и страх потери работы в связи с цифровизацией. Разрешение нарастающего кризиса профессиональной идентичности личности лежит в сфере непрерывного образования, высокой профессиональной мобильности, готовности к про-

фессиональному развитию и самоизменению, что в условиях трансформации всей системы профессионального образования становится нетривиальной задачей, требующей ценностно-смысловой перестройки и психологической готовности человека к овладению инновационными цифровыми образовательными технологиями. Изменения второго рода, как изменения частного порядка, задающие операциональные условия построения профессиональной карьеры, в нашем исследовании были представлены как освоение человеком новых цифровых технологий и форм профессионального сотрудничества. Можно предположить, что изменения первого рода требуют от личности конструирования нового образа будущего и проектирования жизненного поля личности в единстве личностных смыслов и жизненных целей во взаимосвязи прошлого, настоящего и будущего (Гинзбург, 1996), что в значительной степени обусловлено диспозиционным оптимизмом как позитивными ожиданиями в отношении своего профессионального будущего. Результатом самоопределения должна стать стратегия жизни, основой которой является временная перспектива психологического будущего — смысла жизни, образа будущего, жизненных планов и целей (Абульханова-Славская, 1991; Костромина и др., 2018; Васильева, Демченко, 2002). Маркером неразрешенности задачи самоопределения

в новых условиях цифровизации профессиональной деятельности в нашем исследовании стали страх потери работы в связи с цифровизацией и трудности адаптации к переменам. Наши результаты обнаружили определенное преобладание выраженности этих признаков дезадаптации, по сравнению с признаками, связанными с изменениями второго рода — освоением цифровых технологий и новых форм профессионального сотрудничества. Таким образом, риски адаптации к цифровизации в профессиональной деятельности прежде всего связаны с необходимостью построения личностью новой смысловой картины целей и перспектив своего профессионального будущего в условиях стремительных изменений профессионального труда. Подтверждение этому предположению мы находим и в характере эмпирических типов адаптации личности к цифровизации, выявленных в нашем исследовании. Наряду с группой хорошо адаптированных респондентов, были выделены группы с неудовлетворительной адаптацией, в которых выраженность неуверенности в будущем и неуверенности в себе и нежелание перемен свидетельствуют о проблемном характере самоопределения в условиях цифровизации профессиональной сферы. Исходя из того что наши результаты обнаруживают наибольшие затруднения адаптации к изменениям первого рода, процесс адаптации можно представить как самоопределение в условиях новой социокультурной ситуации развития, в которой формирование представлений о своей профессиональной роли и месте в будущем, определяющих трансформацию «жизненной перспективы», обеспечивает осмысленность и целенаправленность овладения новыми цифровыми технологиями. Это, в свою очередь, становится залогом успешности реализации профессиональной деятельности и высокого уровня адаптации. Результаты нашего исследования подтверждают выдвинутую гипотезу о роли диспозиционного оптимизма в адаптации к процессам цифровизации в профессиональной сфере. Ожидания личности в отношении баланса положительных и негативных событий во временной перспективе определяет «оптику восприятия» своего профессионального будущего и адаптационный потенциал личности. Установленный в исследовании факт связи диспозиционного оптимизма и особенностей адаптации личности к цифровизации профессиональной сферы свидетельствует в пользу модели адаптации как процесса профессионального пере-самоопределения в условиях транзитивности и социальной неопределенности.

Литература

- Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни: монография. М.: Мысль, 1991.
- Брольпито А. Цифровые навыки и компетенция, цифровое и онлайн обучение. Турин: Европейский фонд образования, 2019.

Выводы

Изучение особенностей адаптации личности к рискам, связанным с цифровизацией профессиональной деятельности, обнаружило в целом достаточно высокий уровень адаптации по оценкам наших респондентов. Вместе с тем, значительная часть респондентов при позитивном отношении к цифровизации обнаружила тревогу и неуверенность по ряду показателей. Анализ выявил преобладание признаков низкой адаптации, связанных с образом профессионального будущего в ее смысловом и целевом содержании — с неопределенностью профессионального будущего и профессиональной роли и тревогой, вызванной стремительными и масштабными переменами, по сравнению с признаками операциональной стороны цифровизации профессии — овладением новыми технологиями и формами сотрудничества.

Эмпирически выявлены и описаны три типа адаптации респондентов к цифровым рискам — «хорошо адаптированные — хорошая адаптация в смысловом и операциональном аспекте», «неуверенные в будущем — удовлетворительный уровень адаптации в операциональном аспекте и низкий в отношении смыслового компонента, что проявляется в неуверенности и тревоге перед будущим», «неуверенные в себе и не желающие перемен — неудовлетворительный уровень адаптации в смысловом и операциональном аспектах».

Межполовые различия заключаются в большей выраженности переживания чувства профессиональной некомпетентности и тревоги, связанной с переменами, у женской части выборки при достаточно высоком уровне адаптации к рискам цифровизации.

Получила подтверждение гипотеза о связи уровня диспозиционного оптимизма и успешности адаптации личности к цифровизации в профессиональной сфере, что позволяет рассматривать диспозиционный оптимизм как предиктор адаптации к цифровизации.

Перспективы дальнейшего исследования составляют изучение роли ценностно-смысловых ориентаций личности в формировании образа профессионального будущего и стратегии жизни в условиях цифровизации, а также изучение значения целостной системы саморегуляции в единстве целеобразования и позитивного мышления, включающего диспозиционный оптимизм и атрибутивный стиль.

- Васильева, О.С., Демченко, Е.А. Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека // Вопросы психологии. 2002. № 4. С. 15–18.
- Гаспарович Е.О., Трегубова А.А. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» 2022. Т. 20, № 1. С. 55–63.
- Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: дис. ... докт. психол. наук. Москва, 1996.
- Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Диагностика диспозиционного оптимизма, валидность и надежность опросника ТДО-П // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2021. Т. 18, № 1. С. 34–55.
- Гордеева Т.О. Оптимизм как составляющая личностного потенциала // В сборнике Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 131–177.
- Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Разработка русскоязычной версии Теста диспозиционного оптимизма (ЛОТ) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 36–64.
- Дёгтев Г.В. Выявление приоритетных стратегий кадрового обеспечения цифровой экономики // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. № 4. С. 9–12.
- Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. Мн.: Народная правда, 1996.
- Карabanova O.A. Роль семьи и школы в обеспечении психологического благополучия младших школьников // Психологическая наука и образование. 2019. Т. 24, № 5. С. 16–26.
- Костромина С.Н., Гришина Н.В., Зиновьева Е.В., Москвичева Н.Л. Жизненная модель как конструкт изучения жизненного сценария личности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2018. Т. 8, № 4. С. 341–357.
- Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции. В сборнике Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 107–130.
- Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: монография. М: «ЭКСМО», 2010.
- Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации // Психология и школа. 2004. № 1. С. 43–56.
- Петровский А.В. Проблема развития личности с позиции социальной психологии // Вопросы Психологии. 1984. № 4. С. 15–29.
- Прохоров Ю.Н. Стратегическое развитие трудовых ресурсов в условиях цифровой трансформации экономики // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. № 4. С. 19–23.
- Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (DHTE 2022) В сборнике статей III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 17–18 ноября 2022 г. / Под ред. В.В. Рубцова. М.: Изд-во МГППУ. 2022.
- Borle, P., Boerner-Zobel, F., Voelter-Mahlknecht, S. (2021). The social and health implications of digital work intensification. Associations between exposure to information and communication technologies, health and work ability in different socio-economic strata. *International Arch Occupational Environment Health*, 94, 377–390.
- Day, A., Barber, L.K., Tonet, J. (2019). Information communication technology and employee well-being. The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior. In R.N. Landers (Eds.). (pp. 580–607). Cambridge: Cambridge University Press.
- Delor, J. (1996). Learning: The Treasure Within. UNESCO Publishing.
- Diebig, M., Müller, A., Angerer, P. (2020). Impact of the Digitization in the Industry Sector on Work, Employment, and Health. Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. In K. Daniels, J. Siegrist (Eds.), (pp.1–15). Springer International Publishing.
- Gasparovich, E.O., Uskova, E.V., Dongauzer, E.V. (2021). The Impact of Digitalization on Employee Engagements. Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies. In S.I. Ashmarina S.I., Mantulenko V.V. (Eds.), (pp. 143–150). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-60926-9_20.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169–210.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (2003). Goals and confidence as self-regulatory elements underlying health and illness behavior. The Self-Regulation of Health and Illness Behavior. In L.C. Cameron, H. Leventhal (Eds.) (pp. 17–41). L.: Routledge.
- Solberg, N.L., Segerstrom, S.N. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analysis review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 235–251.
- Sun, J., Shen, H., Ibn-Ul-Hassan, S., Riaz, A., Domil, A.E. (2022). The association between digitalization and mental health: The mediating role of wellbeing at work. *Front Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.934357>.
- Timakum, T., Xie, Q., Song, M. (2022). Analysis of E-mental health research: mapping the relationship between Inform. technology and mental healthcare. *BMC Psychiatry*, 22(57), 2–17.

References

- Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991). Life strategy. M.: Mysl'. (In Russ.).
- Borle, P., Boerner-Zobel, F., Voelter-Mahlknecht, S. (2021). The social and health implications of digital work intensification. Associations between exposure to information and communication technologies, health and work ability in different socio-economic strata. *International Arch Occupational Environment Health*, 94, 377–390.
- Brol' pito, A. (2019). Digital skills and competence, digital and online education. Turin: Evropejskij fond obrazovaniya. (In Russ.).
- Day, A., Barber, L.K., Tonet, J. (2019). Information communication technology and employee well-being. The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior. In R.N. Landers (Eds.). (pp. 580–607). Cambridge: Cambridge University Press.
- Degtev, G.V. (2020). The investigation of priority strategies for staffing of digital economy. *Vestnik Universiteta Pravitel'stva Moskvy (Bulletin of University of Moscow Government)*, 4, 9–12. (In Russ.).
- Delor, J. (1996). Learning: The Treasure Within. UNESCO Publishing.

- Diebig, M., Müller, A., Angerer, P. (2020). Impact of the Digitization in the Industry Sector on Work, Employment, and Health. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. In K. Daniels, J. Siegrist (Eds.), (pp.1–15). Springer International Publishing.
- D'yachenko, M.I., Kandybovich, L.A. (1996). Short psychological dictionary: personality, education, self-education and profession. Mn.: Narodnaya asveta. (In Russ.).
- Gasparovich, E.O., Tregubova, A.A. (2022). Digital transformations in human resource management. *The Bulletin of Omsk University, Economy (Vestnik Omskogo Universiteta. Seriya "Ekonomika")*, 20(1), 55–63. (In Russ.).
- Gasparovich, E.O., Uskova, E.V., Dongauzer, E.V. (2021). The Impact of Digitalization on Employee Engagements. *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies*. In Ashmarina S.I., Mantulenko V.V. (Eds.), (pp. 143–150). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_20.
- Ginzburg, M.R. (1996). *Psychologia lichnostnoj samodeterminacii: dis. ... dokt. psikholog. nauk. (Psychology of Personal Self-Determination)*. Dr. Sci. (Psychology). Moscow. (In Russ.).
- Gordeeva, T.O. (2011). Optimism as the component of personal potential. In D.A. Leont'ev (Eds.), *Personal potential: structure and diagnostics* (pp. 131–177). Moscow: Smy'sl. (In Russ.).
- Gordeeva, T.O., Sychev, O.A., Osin, E.N. (2010). The development of test of dispositional optimism (LOT). *Psikhologicheskaya Diagnostika (Psychological Diagnostics)*, 2, 36–64. (In Russ.).
- Gordeeva, T.O., Sychev, O.A., Osin, E.N. (2021). The diagnostic of dispositional optimism, validity and reliability of the questionnaire TDO-P. *Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomik, Psychologia (The Journal of High School of Economy, Psychology)*, 18(1), 34–55. (In Russ.).
- Karabanova, O.A. (2019) The role of family and school in procuring of psychological well-being of schoolers. *Psikhologicheskaya Nauka i Obrazovanie (Psychological Science and Education)*, 24(5), 16–26. (In Russ.).
- Kostromina, S.N., Grishina, N.V., Zinov'eva, E.V., Moskvicheva, N.L. (2018). Life model as construct to investigate the life personal scenario. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya (The Bulletin of Saint-Petersburg University, Psychology)*, 8(4), 341–357. (In Russ.).
- Leont'ev, D.A. (2011). Personal potential as potential for self-regulation. In: D.A. Leont'ev (Eds.), *Personal potential: structure and diagnostics* (pp. 107–130). M.: Smy'sl. (In Russ.).
- Nalchadzhyan, A.A. (2010). *Psychological adaptation*. M: EKSMO. (In Russ.).
- Osnitskii, A.K. (2004). The determination of characteristics of social adaptation. *Psychology and School*, 1, 43–56. (In Russ.).
- Petrovskii, A.V. (1984). The problem of development of personality from the position of social psychology. *Questions in Psychology*, 4, 15–29. (In Russ.).
- Prokhorov, Yu.N. (2020) The Strategic development of labour resources in situation of digital transformation of economy. *Vestnik Universiteta Pravitel'stva Moskvy (The Bulletin of University of Moscow Government)*, 4, 19–23. (In Russ.).
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169–210.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (2003). Goals and confidence as self-regulatory elements underlying health and illness behavior. *The Self-Regulation of Health and Illness Behavior*. In L.C. Cameron, H. Leventhal (Eds.) (pp.17–41). L.: Routledge.
- Solberg, N.L., Segerstrom, S.N. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analysis review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 235–251.
- Sun, J., Shen, H., Ibn-Ul-Hassan, S., Riaz, A., Domil, A.E. (2022). The association between digitalization and mental health: The mediating role of wellbeing at work. *Front Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.934357>
- The digital and humanitarian technologies in education (DHTE) (2022). In: Rubtsov, V.V. Sorokova, M.G., Radchikova, N.P. (Eds.), *Articles of 3rd all Russian scientific-practical conferences with international attendance*. M.: Izdatel'stvo FGBOU VO MGPPU. (In Russ.).
- The Law of President of Russian Federation from 21.07.2020 № 474 "About national goals of development of Russian Federation till 2030". (In Russ.).
- Timakum, T., Xie, Q., Song, M. (2022). Analysis of E-mental health research: mapping the relationship between Inform. technology and mental healthcare. *BMC Psychiatry*, 22(57), 2–17.
- Vasileva, O.S., Demchenko, E.A. (2020). The investigation of basic characteristics of life strategies of person. *Questions in Psychology*, 4, 15–18. (In Russ.).

Поступила: 18.08.2023

Получена после доработки: 02.10.2023

Принята в печать: 07.11.2023

Received: 18.08.2023

Revised: 02.10.2023

Accepted: 07.11.2023

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Александровна Карабанова — член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующая кафедрой возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>

Olga A. Karabanova — Corresponding Member of RAO, Cand. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>



Ольга Алексеевна Тихомандрицкая — кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой социальной психологии факультета психологии, заместитель декана по научной работе Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, otihomandr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9072-1826>

Olga A. Tikhomandritskaya — Cand. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University; Deputy Dean for Research, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, otihomandr@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9072-1826>



Сергей Владимирович Молчанов — доцент кафедры возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>

Sergey V. Molchanov — Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor at the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>