

Посвалюк Ольга

доктор філософії, асистент кафедри
фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ЦИФРОВА САМОТНІСТЬ СЬОГОДЕННЯ

Стрімка цифровізація бізнес-процесів, поширення дистанційної роботи та використання цифрових платформ значно змінили характер управлінської діяльності. Сучасні менеджери отримали нові можливості для координації роботи персоналу, проте одночасно зіткнулися з новими соціальними ризиками, одним із яких є цифрова самотність.

Цифрова самотність проявляється у відчутті ізоляції та нестачі соціальної підтримки, незважаючи на постійне перебування людини в інформаційному просторі. За умов віддаленої роботи працівники дедалі частіше взаємодіють через електронну пошту, корпоративні месенджери та онлайн-платформи, що може зменшувати рівень міжособистісних контактів та емоційної залученості в колектив. Надмірна залежність від новітніх технологій може призводити до послаблення реальних людських зв'язків та посилення відчуття самотності [2, с. 70].

Для менеджменту організацій проблема цифрової самотності набуває особливого значення, оскільки безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність, рівень залученості та психологічне благополуччя. Працівники, які відчувають соціальну ізоляцію, частіше демонструють емоційне вигорання, зниження лояльності до організації та погіршення командної взаємодії.

За умов цифрового середовища зростає потреба у впровадженні людиноцентричних підходів до управління персоналом, які передбачають підтримку ефективних комунікацій, розвиток корпоративної культури та забезпечення соціальної згуртованості колективу [1, с. 47].

Серед управлінських інструментів подолання цифрової самотності доцільно виокремити: розвиток корпоративної культури довіри та взаємопідтримки; організацію регулярних офлайн- та онлайн-заходів для командної взаємодії; впровадження програм психологічної підтримки працівників; розвиток емоційного інтелекту керівників; забезпечення балансу між цифровими

технологіями та живим спілкуванням; використання сучасних HR-технологій для моніторингу залученості персоналу [4, с. 26].

Наукова новизна дослідження полягає у розгляді цифрової самотності не лише як соціально-психологічного феномену, а й як чинника, що впливає на ефективність менеджменту організацій, якість управлінських комунікацій та результативність роботи персоналу в умовах цифрової трансформації [3, с. 487].

Цифрова самотність стає одним із нових викликів сучасного менеджменту. Ефективне управління персоналом у цифрову епоху потребує не лише впровадження сучасних технологій, а й створення умов для розвитку міжособистісних відносин, підтримки командної взаємодії та збереження психологічного благополуччя працівників. Саме людиноцентричний підхід до управління дозволить забезпечити стійкий розвиток організацій у цифровому суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Гоцуляк Н. Є. Цифрова особистість у контексті класичних, некласичних та постнекласичних парадигм психології // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2025. № 2. С. 45–52.

2. Куцепал С. В. Цифрова ідентичність як феномен інформаційного суспільства // Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. 2026. № 1. С. 68–77.

3. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Київ : КНЕУ, 2021. 487 с.

4. Грішнова О. А. Людський розвиток та цифрова трансформація ринку праці // Демографія та соціальна економіка. 2022. № 3. С. 23–38.