

Российская академия наук  
Институт психологии

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ЕЕ ОТРАСЛЕЙ

Ответственные редакторы:

*Т. В. Дробышева, Т. П. Емельянова, Т. А. Нестик,  
Н. Н. Хащенко, А. Е. Воробьева*



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва — 2023

УДК 159.9.018

ББК 88

А 43

*Все права защищены.*

*Любое использование материалов данной книги полностью или частично без разрешения правообладателя запрещается*

*Редколлегия:*

*А. Е. Воробьева (отв. ред.), Т. В. Дробышева (отв. ред.),  
Т. П. Емельянова (отв. ред.), Т. А. Нестик (отв. ред.), А. В. Сухарев,  
С. В. Тихомирова, Е. В. Тугарёва, Н. Н. Хашенко (отв. ред.)*

**А 43 Актуальные проблемы современной социальной психологии и ее отраслей.**

Сборник научных трудов / Отв. ред. Т. В. Дробышева, Т. П. Емельянова, Т. А. Нестик, Н. Н. Хашенко, А. Е. Воробьева. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. — 893 с.

doi: 10.38098/conf\_23\_0468

ISBN 978-5-9270-0468-3

УДК 159.9.018

ББК 88

В книге, представляющей собой сборник научных трудов отечественных исследователей социальной психологии и ее прикладных отраслей, рассматриваются наиболее актуальные теоретико-методологические проблемы современной науки, приводятся результаты эмпирических исследований в области не только социальной, но и экономической, политической психологии, организационной психологии и психологии управления, социальной психологии города, истории социальной психологии. Впервые предметом анализа становится научная деятельность конкретного научного подразделения — Лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН, отмечающей свой полувековой юбилей. В книге приведены результаты актуальных социально-психологических и экономико-психологических исследований, которые проводятся сотрудниками лаборатории. Намечены новые перспективные направления исследований в области социальной и экономической психологии. Отдельный раздел сборника посвящен научно-исследовательской и организационной деятельности выдающегося отечественного ученого — академика РАН и РАО — А. Л. Журавлева, который три десятка лет возглавлял лабораторию социальной и экономической психологии ИП РАН. В статьях, составляющих этот раздел, приводятся результаты историко-психологических исследований, раскрывающих вклад ученого в методологию отечественной психологии, социальную и промышленную психологию, психологию управления. Подчеркивается перспективность ранее разработанных А. Л. Журавлевым подходов и концепций, в частности коллективного субъекта, совместной деятельности, коллективных форм организации труда и др.

Книга предназначена для социальных психологов, интересующихся историей и современным состоянием отечественной науки и практики, а также для представителей смежных наук, ориентированных на взаимодействие с социальной психологией.

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2023

ISBN 978-5-9270-0468-3

<b>Дейнека О. С., Аскарлова М. Е., Максименко А. А.</b> Образ армии у представителей разных поколений россиян . . . . .	690
<b>Карнышев А. Д., Иванова Е. А.</b> Экономическая этнопсихология о проблемах и перспективах индигенизации и многополярного мира в азиатском регионе . . . . .	697
<b>Махмутова Е. Н., Воронина Р. Н.</b> Психология формирования предпринимательских компетенций студентов в образовательной среде университета . . . . .	705
<b>Михайлова О. Б., Фаренникова Е. С.</b> Ценностные ориентации и отношение к деньгам у российских и китайских студентов: кросс-культурное сравнение . . . . .	713
<b>Мурзина Ю. С., Захватова С. А.</b> Будет ли доверие в семейном бизнесе способствовать устойчивости предприятия? . . . . .	721
<b>Неверов А. Н., Неверова А. В.</b> Экономическая психология на пути к единой теории экономического поведения: задачи, вызовы, контекст . . . . .	730
<b>Солдатова Г. У., Ветлинская М. В.</b> От экономического посредничества к новой профессии: есть ли институт медиации в России? . . . . .	737

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

<b>Алдашева А. А., Первачева О. А., Рунец О. В.</b> Функции ценностно-смысловых регуляторов в профессиональном взаимодействии. . . . .	749
<b>Антонова Н. В.</b> Разработка программы психологического сопровождения цифровой трансформации организации . . . . .	757
<b>Блинова Е. Е.</b> Субъективное благополучие молодых сотрудников организации. . . . .	765
<b>Болотова А. К., Чеврениди А. А., Захарова А. К.</b> Временная перспектива и прокрастинация как социально-психологический индикатор лидерской компетентности менеджеров . . . . .	769
<b>Васильева И. В.</b> Представления о профессиональном общении сотрудников полиции на начальном этапе профессионализации . . . .	779
<b>Деревянко О. И., Финькевич Л. В.</b> Ролевой конфликт личности в организационном контексте: обзор метааналитических исследований. . . . .	784
<b>Курьез П. С., Штроо В. А.</b> Факторы психологической готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации . . . . .	792

## **Факторы психологической готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации\***

*П. С. Курьез\*, В. А. Штроо\*\**

\* студентка образовательной программы «Психология» факультета социальных наук НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия, pskurez@edu.hse.ru

\*\* кандидат психологических наук, доцент, профессор департамента психологии факультета социальных наук НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия, vstroh@hse.ru

Цифровая трансформация требует коренных организационных изменений прежде всего в сфере внутренней и внешней коммуникации. Исследование было направлено на выявление факторов психологической готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации. Эмпирические данные были собраны в российской компании – лидере в производстве средств индивидуальной защиты при работе на высоте, в которой в данный период происходит переход на новую цифровую коммуникационную платформу. В выборку вошли 52 сотрудника компании, включая руководителей среднего и высшего звена, а также специалистов различных структурных подразделений. Методы: русскоязычная версия опросника Д. Холта «Готовность к организационным изменениям»; «Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе»; адаптация краткого пятифакторного опросника личности (TIPI-RU). Был установлен совместный значимый вклад в психологическую готовность персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации таких факторов, как «открытость опыту» и «удовлетворенность базовых психологических потребностей». Обнаружено отсутствие значимой связи психологической готовности к изменениям с возрастом сотрудников и их стажем работы в организации.

*Ключевые слова:* цифровая трансформация, внутриорганизационная коммуникация, психологическая готовность к организационным изменениям.

### **Введение**

Ускоренное развитие информационно-коммуникативных технологий, широкое использование искусственного интеллекта, включая новые средства поиска и обработки «больших данных» на основе компьютерных нейросетей, приводят

\* Публикация подготовлена в ходе проведения исследования в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)», проект № 22-00-014 «Психологические факторы адаптации сотрудников к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации».

к «цифровизации» фактически всех сфер современного общества, в том числе организаций. Цифровая трансформация требует коренных организационных изменений прежде всего в сфере внутренней и внешней коммуникации. На сегодня не существует универсального плана реализации цифровой трансформации в организации. Каждая организация разрабатывает индивидуальный комплекс изменений, учитывая специфику отрасли и состояние рынка, размер, организационную структуру, корпоративные ценности и общую бизнес-стратегию. Очевидно, что реорганизация организационной структуры в результате цифровой трансформации приведет к значительным изменениям во всех сферах управления и вызовет возможное сопротивление со стороны персонала.

Таким образом, психологическая готовность персонала к организационным изменениям — это один из ключевых факторов, который необходимо учитывать при любых изменениях в организации. Если сотрудники не готовы к изменениям, это может привести к снижению производительности и качества работы, а также к возникновению конфликтов в организации. Понимание природы и структуры психологической готовности персонала к организационным изменениям помогает узнать, какие изменения будут приняты сотрудниками, как эти изменения будут влиять на их работу. Это позволяет организации более эффективно планировать изменения и снижать возможные риски. Все больше организаций сталкиваются с необходимостью перехода на новые формы внутриорганизационной коммуникации, однако при внедрении данных изменений, включающих в себя новые технологии, существует угроза возникновения проблем, связанных с неспособностью персонала адаптироваться и осваивать новые информационно-коммуникативные технологии. В разных исследованиях выделяются различные факторы, влияющие на готовность сотрудников к организационным изменениям, результаты некоторых исследований противоречат друг другу. Данное исследование может помочь выявить факторы, влияющие на психологическую готовность персонала к такому изменению, как цифровая трансформация внутриорганизационной коммуникации.

### **Теоретическое обоснование**

В качестве организационного изменения можно выделить цифровую трансформацию внутриорганизационной коммуникации. Цифровая трансформация связана с острой необходимостью организационного согласования и потребностью в изменении бизнес-стратегий, чтобы иметь возможность бороться с конкурентами и выполнять требования клиентов. Она может рассматриваться как процесс, направленный на улучшение работы путем инициирования значительных изменений ее свойств за счет сочетания информационных, вычислительных, коммуникационных и сетевых технологий (Vial, 2019). Цифровая трансформация вызывает коренное изменение внутренней коммуникации в организации, так как современные технологии позволяют сотрудникам обмениваться информацией намного быстрее и эффективнее, чем раньше. Кроме того, цифровые технологии предоставляют возможность удаленной работы и дистанционного обучения, что особенно актуально в свете современных изменений на рынке труда.

Таким образом, цифровая трансформация касается изменений, связанных с привлечением и интеграцией новых информационных технологий в существующие организационные структуры (Hess et al., 2016; Verhoef et al., 2019). Однако в процессе цифровой трансформации необходимо помнить о необходимости баланса между технологиями и человеческим фактором. Успешная цифровая трансформация включает в себя не только внедрение новых технологий, но и культурные изменения в организации, которые поддерживают ценность человеческого общения и сотрудничества.

Для того чтобы цифровая трансформация в организации прошла успешно, необходима диагностика готовности компании еще на начальной стадии цифровых преобразований или вовсе до них (Долганова, Деева, 2019). Диагностика готовности к трансформации в организации позволяет выявить существующие ограничения, которые могут выступать в качестве препятствий к изменениям. Для оценки готовности организации к трансформации необходимо учитывать различные факторы, такие как наличие у сотрудников навыков и мотивации к принятию новых технологий, вовлеченность персонала в процесс цифровизации организации, организационный климат, устойчивость команды и способность к адаптации, а также отношения между сотрудниками. Комплексная оценка этих факторов позволяет понять, насколько организация готова к цифровой трансформации. Эти факторы могут влиять на формирование психологической готовности сотрудников к цифровой трансформации. Исследования показывают, что готовность к организационным изменениям имеет значимую связь с параметрами общего психологического благополучия, а также с открытостью новому опыту (Исаева и др., 2021; Фёдорова, 2020).

Существует два основных направления в рассмотрении принятия цифровых технологий. В рамках первого направления устанавливается связь между внешними и внутренними условиями существования организации и ее восприимчивостью к нововведениям. Второе направление сосредотачивается на принятии или отвержении технологий отдельными исполнителями, т. е. изучаются индивидуальные проявления сотрудников, поведенческие особенности и эмоциональные реакции на инновации (Калиниченко, Величковский, 2022). Частыми реакциями сотрудников на организационные изменения любого характера являются возникновение тревоги, снижение эффективности работы, в целом негативное отношение к нововведениям. Психологическая готовность персонала к цифровой трансформации начинается с осознания необходимости этого процесса. Важно объяснить сотрудникам, что цифровая трансформация необходима для более эффективной работы организации и улучшения ее конкурентоспособности на рынке. Важными критическими компонентами для успешной трансформации организации являются обучение и вовлечение сотрудников, полноценное управление организационными изменениями и мотивация персонала.

В обыденном понимании психологическую готовность к изменениям рассматривают как состояние, которое либо возникает, либо не возникает у сотрудника, оказавшегося в ситуации организационных изменений. В более строгих научных рамках психологическая готовность к организационным изменениям соответствует намерению совершить определенные действия в поддержку

этих изменений (Наумцева, 2016а). Однако многочисленные исследования показывают, что на готовность влияют многие факторы. В частности, выявлены взаимосвязи психологической готовности с уровнем организационной идентификации, локусом контроля, степенью удовлетворенности трудом, когнитивным стилем и характером рабочей мотивации.

Говоря о психологической готовности персонала к специфическому типу изменений – цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации, стоит отметить, что в настоящее время еще нет соответствующих разработанных методик для измерения данного конструкта. Немногочисленные попытки изучения психологической готовности сотрудников к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации носят преимущественно теоретический характер. В данной статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление факторов психологической готовности к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации (ЦТВК). На основе проведенного теоретического анализа были сформулированы следующие гипотезы: 1) удовлетворенность базовых психологических потребностей на работе положительно связана с психологической готовностью к ЦТВК; 2) открытость опыту положительно связана с психологической готовностью к ЦТВК; 3) существует отрицательная связь между уровнем психологической готовности к ЦТВК и возрастом сотрудников; 4) существует отрицательная связь между уровнем психологической готовности к ЦТВК и стажем работы сотрудников в организации.

### **Процедура и методы исследования**

Исследование проводилось в российской компании – лидере в производстве средств индивидуальной защиты при работе на высоте. Для сбора данных использовался метод анкетного опроса, участники приглашались для прохождения анонимного онлайн-опроса посредством рассылки приглашения по корпоративной почте. На период исследования компания находилась на начальном этапе перехода на новый корпоративный портал, в качестве нового портала планируется использование цифровой платформы Bitrix24. Цифровая платформа – интегрированная информационная система, обеспечивающая цифровизацию взаимоотношений всех ее участников, направленная на снижение транзакционных издержек и модернизацию бизнес-моделей (Масленников и др., 2019). В настоящее время сотрудники работают на нескольких платформах, через которые происходит внутриорганизационная коммуникация, многие этапы коммуникации предполагают межличностный контакт. Использование Bitrix24 позволяет легко реализовать цифровую организационную структуру управления, онлайн-платформа обладает функционалом, который значительно упрощает распределение задач и управление ими. С ее помощью пользователи могут легко назначать задачи своим подчиненным, устанавливать отведенные сроки ответственным исполнителям. Единый корпоративный портал представляет собой единую платформу, которая объединяет все виды коммуникации, такие как электронная почта, быстрые сообщения, видеоконференции, парное и групповое общение, обмен файлами в одном месте. Она также включает

возможности для управления проектами, задачами, документами, аналитикой, доступом к управлению записями звонков и другими бизнес-процессами.

Изучалась готовность сотрудников данной организации к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации и ее возможные факторы. В исследовании приняли участие 52 сотрудника компании (руководители среднего и высшего звена, специалисты различных подразделений), среди которых 27 женщин, 25 мужчин, средний возраст по выборке – 37 лет, средний стаж в данной организации – 6,3 года.

Для измерения психологической готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации использовалась русскоязычная версия опросника Д. Холта «Готовность к организационным изменениям» (Наумцева, 2016б). Утверждения опросника образуют четыре шкалы: «Уместность изменений», «Поддержка руководства», «Реализуемость изменений», «Личное отношение». Для измерения базовых психологических потребностей была использована методика «Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе» (Осин и др., 2015). Утверждения опросника делятся на три шкалы: «потребность в автономии», «потребность в компетентности», «потребность в связанности». Для оценки открытости опыту в исследовании была использована адаптированная версия краткого 5-факторного опросника личности (TIPI-RU) (Сергеева и др., 2016).

Таким образом, респондентам предлагалось пройти опрос, содержащий общие вопросы (возраст, стаж работы в компании), а также включающий в себя три описанные выше методики. Для количественного анализа (корреляционного и регрессионного) данных использовалась статистическая программа R Studio (версия 4.2.2).

## Описание и обсуждение результатов

В данной организации наблюдается высокий общий показатель готовности персонала к организационным изменениям ( $M=135,21$ ;  $\delta=24,97$ ). При этом можно отметить, что показатели удовлетворенности базовых психологических потребностей выше среднего («Потребность в автономии» –  $M=35,55$ ,  $\delta=7,88$ ; «Потребность в компетенции» –  $M=33,32$ ,  $\delta=5,76$ ; «Потребность в связанности» –  $M=45,44$ ,  $\delta=7,62$ ) и шкала «Открытость опыту» также показала результаты выше среднего ( $M=10,65$ ,  $\delta=2,22$ ).

Поскольку распределение значений переменной «Готовность к организационным изменениям» отличается от нормального, далее были использованы непараметрические критерии. В частности, для корреляционного анализа был применен коэффициент Спирмена. Обнаружилось, что «Готовность к организационным изменениям» не имеет значимой корреляции с возрастом и стажем работы в данной организации, однако значимо коррелирует с «Потребностью в автономии» ( $\rho=0,705$ ,  $p<0,001$ ), «Потребностью в компетенции» ( $\rho=0,766$ ,  $p<0,001$ ) и «Потребностью в связанности» ( $\rho=0,742$ ,  $p<0,001$ ), а также с «Открытостью опыту» ( $\rho=0,383$ ,  $p<0,005$ ).

Поскольку базовые потребности, с одной стороны, и открытость опыту, с другой стороны, значимо коррелируют между собой, то в используемой да-

лее регрессионной модели учитывались взаимодействия между потребностями, а переменная «Открытости опыту» была исправлена так, чтобы она не имела связи с потребностями, но все еще несла в себе ценную информацию. Таким образом, далее была построена регрессионная модель, где зависимой переменной выступала «Готовность к организационным изменениям», а независимыми переменными – базовые психологические потребности («Потребность в автономии», «Потребность в компетенции» и «Потребность в связанности» были объединены в одну переменную «Потребности» с целью ограничить влияние мультиколлинеарности на конечный результат) и «Открытость опыту».

Регрессионный анализ показал, что существует линейная зависимость между предикторами «Потребности» и «Открытость опыту» ( $R=0,5926$ , при этом  $R^2=0,576$ ), что указывает на то, что 57,6% дисперсии переменной «Готовность к организационным изменениям ЦТВК можно объяснить уровнем удовлетворения базовых психологических потребностей на работе и выраженностью личностной черты «Открытость опыту» ( $p<0,05$ ). Следовательно, чем более выражена у сотрудника «Открытость опыту» и в большей степени удовлетворены на работе его базовые психологические потребности (в автономии, компетенции и связанности), тем выше уровень его готовности к организационным изменениям (в данном случае – к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации).

Вместе с тем стоит отметить, что между открытостью опыту и удовлетворением базовых психологических потребностей существует сильная значимая связь, т. е. в данном исследовании обнаружено совместное влияние этих факторов на готовность к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации. Если корреляция между предикторами была бы невелика, то каждый предиктор по отдельности потерял бы и связь с готовностью к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации. Другими словами, «Открытость опыту» и «Базовые потребности» лишь совместно вносят вклад в «Готовность к ЦТВК, что позволяет предположить, что существуют и другие факторы, обуславливающие подобные результаты, т. е. играющие роль медиатора.

## **Заключение**

В настоящее время цифровизация становится обязательным этапом развития любой организации. Эта тенденция дает возможность компаниям совершенствоваться и оставаться конкурентоспособными на внешнем рынке благодаря оптимизации различных бизнес-процессов. Однако внедрение новых информационно-коммуникативных технологий и инструментов во внутриорганизационную коммуникацию требует не только соответствующих знаний и навыков, но и обеспечения психологической готовности персонала. Эта готовность может включать такие факторы, как уверенность в своих способностях, степень открытости к изменениям, готовность к обучению и совершенствованию своих знаний и навыков. Цифровизация влияет не только на процессы производства, но и на внутренние организационные процессы, в том числе и на внутриорга-

низационную коммуникацию между сотрудниками. Стоит отметить, что цифровая трансформация внутриорганизационной коммуникации становится все более актуальной и необходимой для успешного функционирования любой организации. Однако не менее важна психологическая готовность персонала к этим изменениям.

Таким образом, в работе был проанализирован процесс организационных изменений, в частности цифровой трансформации. В настоящем исследовании было выявлено, что в повышение уровня психологической готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации вносят существенный вклад такая личностная диспозиция, как открытость опыту, а также степень удовлетворения базовых психологических потребностей на работе. Однако данные предикторы имеют сильную связь между собой, из-за чего нельзя делать однозначный вывод о роли этих предикторов по отдельности, возможно, существуют другие факторы, обуславливающие эту взаимосвязь. В настоящее время процесс цифровизации все еще продолжается, организации продолжают непрерывно внедрять новые информационные технологии во внешние и внутренние процессы. Это делает актуальным продолжение исследования готовности персонала к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации, так как этот предмет остается недостаточно изученным и имеет большое влияние на коммуникационный процесс внутри организации и на его эффективность.

### Литература

- Исаева О. М., Савинова С. Ю., Волков И. В.* Психологическое благополучие как условие готовности преподавателей университетов к организационным изменениям // Педагогика и психология образования. 2021. № 2. С. 150–168.
- Калиниченко Н. С., Величковский Б. Б.* Феномен принятия информационных технологий: современное состояние и направления дальнейших исследований // Организационная психология. 2022. Т. 1. № 12. С. 128–152.
- Масленников В. В., Ляндау Ю. В., Калинина И. А.* Формирование системы цифрового управления организацией // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2019. Т. 6. № 108. С. 116–123.
- Наумцева Е. А.* Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики // Организационная психология. 2016а. Т. 6. № 2. С. 55–74.
- Наумцева Е. А.* Анализ психометрических свойств русскоязычной версии опросника Д. Холта «Готовность к организационным изменениям» // Организационная психология. 2016б. Т. 6. № 4. С. 104–117.
- Осин Е. Н., Сучков Д. Д., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю.* Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2015. Т. 12. № 4. С. 103–121.
- Сергеева А. С., Кириллов Б. А., Джумагулов А. Ф.* Перевод и адаптация краткого пятифакторного опросника личности (TIPI-RU): оценка конвергентной валидности, внутренней согласованности и тест-ретестовой надежности // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 3. С. 138–154.

Фёдорова Е. П. Образ жизни и проблема готовности к его изменению: взгляд с позиции системной антропологической психологии // Исследователь/Researcher. 2020. Т. 4. № 32. С. 122–134.

Hess T., Benlian A., Matt C., Wiesböck F. How german media companies defined their digital transformation strategies // MIS Quarterly Executive. 2016. V. 15. № 2. P. 103–119.

Verhoef P. C., Broekhuizen T., Bart Y., Bhattacharya A., Dong J. Q., Fabian N., Haenlein M. Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda // Journal of Business Research. 2021. № 122. P. 889–901.

Vial G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda // The Journal of Strategic Information Systems. 2019. V. 28. № 2. P. 118–144.

### **Factors of psychological readiness of personnel for the digital transformation of intraorganizational communication**

*P. S. Kuryoz\*, W. A. Stroh\*\**

*\* student of the educational program «Psychology» of the Faculty of Social Sciences of the HSE University, Moscow, Russia, pskurez@edu.hse.ru*

*\*\* PhD psychol. Sci., associate professor, professor of the Psychology Department, Faculty of Social Sciences, HSE University, Moscow, Russia, vstroh@hse.ru*

Digital transformation requires fundamental organizational changes, primarily in the field of internal and external communication. The study was aimed at identifying the factors of personnel psychological readiness for the digital transformation of intra-organizational communication. Empirical data was collected from a Russian company, a leader in personal protective equipment for working at heights, which is currently transitioning to a new digital communications platform. The sample included 52 employees of the company, including middle and senior managers, as well as specialists from various structural divisions. Methods: Russian-language version of the D. Holt questionnaire “Readiness for organizational change”; “Scale of satisfaction of basic psychological needs at work”; adaptation of the Short Five-Factor Personality Inventory (TIPI-RU). A joint significant contribution to the psychological readiness of personnel for the digital transformation of intra-organizational communication of such factors as “openness to experience” and “satisfaction with basic psychological needs” was established. The absence of a significant relationship between psychological readiness for changes and the age of employees and their length of service in the organization was found.

*Keywords:* digital transformation, intra-organizational communication, psychological readiness for organizational changes.