# RAQAMLI SAVDO KANALLARIGA EGA TADBIRKORLARNI PSIXOLOGIK QO‘LLAB-QUVVATLASHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI

**Zelikson Anastasiya Alekseyevna**

*Moskva shahar pedagogika universiteti*
*Ta'lim pedagogikasi va psixologiyasi instituti*
*Psixologiya departamenti magistranti*
***https://doi.org/10.5281/zenodo.18073927***

**ANNOTATSIYA**

Bugungi kunda raqamli savdo kanallariga ega tadbirkorlarni qo‘llab-quvvatlash tizimi dolzarb muammo bo‘lib qolmoqda, chunki biznesni psixologik qo‘llab-quvvatlashga oid mavjud yondashuvlar asosan oflayn formatga yo‘naltirilgan bo‘lib, raqamli muhitning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olmaydi. Zamonaviy yondashuvlarni tizimlashtirish quyidagi yo‘nalishlarni ajratib ko‘rsatish imkonini berdi: trening amaliyotlari, biznes-ta'lim, ijtimoiy-psixologik qo‘llab-quvvatlash, kasbiy «Men» obrazini rivojlantirishning modulli texnologiyalari va kompleks qo‘llab-quvvatlash dasturlari. Ko‘rib chiqilgan yondashuvlarning asosiy yo‘nalishi raqamli tadbirkorlar uchun muhim bo‘lgan kompetensiyalarni rivojlantirishdan iborat: psixologik moslashuvchanlik, karyeraga moslashish qobiliyati, bardoshlilik va kasbiy jihatdan o‘z-o‘ziga konstruktiv baho bera olish. Tadqiqot natijalari raqamli savdo kanallariga ega tadbirkorlar uchun ixtisoslashtirilgan psixologik qo‘llab-quvvatlash dasturini yaratishga nazariy-metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi.

**KALIT SO‘ZLAR**

psixologik qo‘llab-quvvatlash, raqamli muhitda faoliyat yurituvchi tadbirkorlar, kasbiy kompetensiyalar.

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ С ЦИФРОВЫМИ КАНАЛАМИ ПРОДАЖ

**Зеликсон Анастасия Алексеевна**

*Московский городской педагогический университет,*
*Институт педагогики и психологии образования(РФ),*
*магистрант*

**АННОТАЦИЯ**

Система поддержки предпринимателей с цифровыми каналами продаж на сегодняшний день является актуальной проблемой, так как существующие подходы к психологическому сопровождению бизнеса ориентированы преимущественно на офлайн-формат и не учитывают специфики цифровой среды. Систематизация современных подходов позволила выделить следующие направления: тренинговые практики, бизнес-обучение, социально-психологическое поддержка, модульные технологии развития профессионального Я-образа и комплексные программы

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА**

психологическое сопровождение, предприниматели, работающие в цифровой среде, профессиональные компетенции

сопровождения. Основная направленность рассмотренных подходов заключается в развитии ключевых для цифровых предпринимателей компетенций: психологической гибкости, карьерной адаптивности, жизнестойкости и конструктивной профессиональной самооценки. Результаты исследования формируют теоретико-методологическую основу для создания специализированной программы психологического сопровождения предпринимателей с цифровыми каналами продаж.

# THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR ENTREPRENEURS WITH DIGITAL SALES CHANNELS

**Anastasia Zelikson**

*Moscow City Pedagogical University*
*Institute of Pedagogy and Psychology of Education (Russia)*
*master's student*

**ABSTRACT**

Support systems for entrepreneurs with digital sales channels are a pressing issue today, as existing approaches to psychological support for businesses are primarily focused on offline formats and do not take into account the specifics of the digital environment. A systematization of modern approaches has identified the following areas: training practices, business education, social and psychological support, modular technologies for developing a professional self-image, and comprehensive support programs. The main focus of the approaches discussed is on developing key competencies for digital entrepreneurs: psychological flexibility, career adaptability, resilience, and constructive professional self-assessment. The research results establish the theoretical and methodological basis for the creation of a specialized psychological support program for entrepreneurs with digital sales channels.

**KEYWORDS**

psychological support, entrepreneurs working in a digital environment, professional competencies.

**Актуальность.** Стремительная цифровизация экономики породила новую генерацию предпринимателей, чья деятельность в основном реализуется через цифровые каналы продаж. Существующие подходы к психологическому сопровождению бизнеса разработаны для предпринимателей офлайн-сегмента и не учитывают комплекса условий труда, с которыми сталкиваются их цифровые коллеги. Это обуславливает теоретическую и практическую актуальность настоящего исследования, направленного на систематизацию и адаптацию методов поддержки для предпринимателей, работающих в цифровой среде.

В нашем исследовании выделены следующие аспекты, требующие дополнительного изучения с учетом влияния цифрового формата на профессиональную деятельность:

1. Необходимость постоянного мониторинга трендов, своевременной реакции на изменения алгоритмов платформ и поведения потребителей может создавать хронический стресс и требует сформированной психологической гибкости.

2. Деятельность, постоянно существующая в поле публичной оценки, зависящая от лайков, комментариев, напрямую воздействует на профессиональную самооценку. Негативная обратная связь, которую получает предприниматель, может вызывать эмоциональное выгорание.

3. В условиях постоянно меняющегося цифрового ландшафта успех предпринимателя напрямую зависит от его способности к быстрой карьерной адаптивности — готовности осваивать новые роли (от копирайтера до таргетолога и SMM-менеджера), принимать неопределенность и неоднократно менять стратегии.

4. Цифровая среда порождает специфические стрессоры: кибербуллинг, троллинг, риск цифрового вандализма (взлом аккаунтов), а также размытие границ между личным и рабочим пространством в условиях круглосуточной онлайн-доступности. Противостоять этому возможно только при сформированной жизнестойкости — личностном качестве, позволяющем воспринимать условия деятельности как возможность для роста, сохраняя контроль и вовлеченность.

Таким образом, актуальность нашего исследования заключается в необходимости переосмысления и адаптации существующего арсенала психологических методов применительно к контексту цифрового предпринимательства. Проведенный обзор станет теоретико-методологической основой для разработки в рамках магистерской диссертации целевой программы психологической поддержки, направленной на развитие ключевых ресурсов личности — карьерной адаптивности, жизнестойкости и конструктивной профессиональной самооценки — для обеспечения не только экономической эффективности, но и психологического благополучия предпринимателей в цифровой среде.

Для решения обозначенных проблем предпринимателей, работающих в онлайн формате, необходимо обратиться к теоретическим основам психологического сопровождения в сфере профессиональной деятельности. Согласно Э.Ф. Зееру, «психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности» [1, с. 116]. Методологическую основу психологического сопровождения составляет личностно-деятельностный подход, рассматривающий профессиональное развитие в качестве процесса активного выбора и последующего освоения инновационных траекторий профессионального становления. При этом каждая ситуация профессионального выбора детерминирована социально-экономическим контекстом и порождает множественность потенциальных решений. Сопровождение интерпретируется как содействие в формировании индивидуального пути развития, при сохранении персональной ответственности субъекта за совершаемые действия и их последствия. Ключевой целью психологического сопровождения, таким образом, является «полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности» [1, с. 116]. Автор отмечает, что с учетом субъектности и субъективности профессионального становления, ключевыми направлениями психологического сопровождения выступают: изучение факторов продуктивности труда и психологического состояния персонала; обеспечение воспроизводства квалифицированных кадров; проектирование динамичных профессиограмм; формирование операциональной структуры будущей профессиональной деятельности и подготовка к устойчивой карьерной реализации. Важнейшими задачами являются развитие акмеологической культуры персонала, обеспечение психологической безопасности и восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов, а также системное содействие решению проблем профессионального становления [1]. Реализация этих направлений осуществляется через личностно ориентированные технологии: развивающую диагностику, тренинги профессионального роста, мониторинг социально-профессионального развития, психологическое консультирование, проектирование альтернативных карьерных сценариев, метод психо-биографии и тренинги саморегуляции и самовосстановления. Обозначенный комплекс мер обеспечивает целостное сопровождение профессионального развития личности на всех этапах карьерного пути.

Э.Ф. Зеер представляет современные психотехнологии как комплексную систему практик психологической помощи, включающую психологическое консультирование, психопрофилактику, психокоррекцию, психологическую реабилитацию и личностно-ориентированную терапию. Согласно методологическим основаниям, психопрофилактика направлена на предупреждение личностных и межличностных проблем через создание оптимальных условий для профессионального развития. Психологическое консультирование фокусируется на оказании помощи в самопознании, преодолении кризисных ситуаций и достижении эмоциональной устойчивости. Психокоррекция реализуется как активное воздействие, нацеленное на устранение отклонений в профессиональном развитии и гармонизацию межличностных отношений. Особое место занимает личностно-ориентированная терапия, способствующая трансформации отношения личности к социальному окружению и собственной идентичности [1]. Психологическая

реабилитация мобилизует личностные адаптационные механизмы через реструктуризацию жизненных смыслов и профессиональную реинтеграцию. Процесс психологической реабилитации предполагает комплексное сопровождение, включающее профориентацию, составление профессиограмм и индивидуальное психологическое обследование для восстановления профессиональной идентичности и социальной адаптации личности.

Развитие профессиональных компетенций имеет сложную структурную организацию, что находит отражение в многомерной модели конфликтной компетентности руководителя А.С. Лукиной. Предложенная автором модель, включающая метакогнитивные, метарегулятивные и иные подсистемы, служит теоретической основой для целенаправленного проектирования тренинговых программ, нацеленных на развитие ключевых личностных ресурсов, таких как стрессоустойчивость и адаптивность [6]. В современной организационной психологии тренинги утвердились как эффективный инструмент формирования и развития профессиональных компетенций, представляя собой интенсивную форму обучения, которая интегрирует краткие теоретические блоки с практической отработкой навыков в сжатые сроки [9]. Как отмечает В.П. Мамина, генерация и совершенствование компетенций составляют системообразующую цель всех программ социально-психологического тренинга. В психологическом сопровождении ключевым объектом воздействия становятся психологические навыки, такие как саморегуляция, личностное развитие и коммуникативная компетентность, включая специализированные профессиональные умения [9].

Как пишет В.П. Мамина, в научной традиции принято выделять различные виды тренингов, среди которых особым потенциалом обладает социально-психологический тренинг, направленный на целенаправленное развитие компетенций. Такой формат представляет собой групповое взаимодействие, ориентированное на расширение системы знаний, трансформацию социальных установок и формирование поведенческих паттернов в сфере межличностной коммуникации [7]. К ключевым задачам социально-психологического тренинга В.П. Мамина относит развитие коммуникативной компетентности и повышение адекватности восприятия собственной личности и партнеров по взаимодействию.

Согласно систематизации Д.М. Рамендик, в структуре тренинговых практик выделяются три взаимосвязанных направления. Тренинги личностного роста, наиболее приближенные к психотерапевтическим группам, направлены на помощь участникам в осознании и преодолении внутренних психологических проблем. В рамках безопасной групповой среды индивиды получают возможность идентифицировать неосознаваемые страхи, нивелировать внутренние барьеры и скорректировать «Я-образ» на основе обратной связи. С точки зрения Д.А. Леонтьева, успешность тренинга проявляется в росте адекватной самооценки и трансформации поведенческих стратегий, что создает условия для раскрытия личностного потенциала [Цит. по: 9]. Коммуникативные тренинги направлены на развитие коммуникативных навыков через групповые дискуссии и ролевые игры. Сформированные коммуникативные навыки выполняют роль «социально-психологической прививки», снижая количество ошибок и остроту эмоционального стресса в реальном общении. Бизнес-тренинги, представляющие специализированную разновидность первых двух направлений, ориентированы на решение конкретных профессиональных задач, например, тренинги по продажам, по ведению переговоров, формирования команд и другие. Их результативность проявляется в устойчивом росте качества работы и улучшении психологического климата. Важным аспектом тренинговой работы является развитие уверенности в себе и ассертивности. Как подчеркивает Д.М. Рамендик, уверенность не тождественна самоуверенности; здоровая доля сомнения является двигателем развития. Ключевое значение имеет преодоление неадаптивных стилей поведения: податливого, агрессивного и отрешенного.

Таким образом, теоретическая модель и классификация тренинговых практик, предложенные Д.М. Рамендик, несмотря на разработку в контексте общего психологического знания, служат надежной теоретической базой для проектирования специализированных программ психологического сопровождения предпринимателей с цифровыми каналами продаж.

Рассмотренные общепсихологические положения требуют конкретизации применительно к предпринимательской деятельности. В современной парадигме бизнес-образования тренинги занимают особое положение, отличаясь от традиционных форм

обучения высокой степенью интерактивности, акцентом на практико-ориентированную деятельность и интенсивной обратной связью. Как отмечает Н.В. Сафин, бизнес-тренинг представляет собой комплексную форму обучения, направленную на формирование профессиональных компетенций и трансформацию поведенческих установок. Ключевое преимущество представленной методики заключается в моделировании реальных профессиональных ситуаций через систему ролевых игр и имитационных упражнений, что способствует формированию практических навыков. Структурно бизнес-тренинги характеризуются определенной этапностью, где первоначальная диагностика потребностей в обучении и стартовых возможностей участников предопределяет содержание последующей работы. Современная классификация бизнес-тренингов отличается многомерностью: по тематической направленности различают тренинги делового и личностного характера; по количественному составу – индивидуальные, малые и крупногрупповые формы; по формату проведения особое распространение получили вебинары как интерактивная форма дистанционного взаимодействия [10]. Н.В. Сафин выделяет два основных вектора тренинговых программ: инструментальные тренинги, ориентированные на развитие конкретных профессиональных навыков, и личностно-ориентированные тренинги, направленные на трансформацию отношений и установок. В последней категории особое значение приобретают тренинги личностного роста, психотерапевтические программы, тренинги состояний и трансформационные форматы. Методологически значимым представляется предложенная Н.В. Сафиным уровневая классификация тренинговых программ, выстроенная по принципу усложнения: от тренингов-инструкций, направленных на решение узкоспециализированных задач, через тренинги по организации процессов, наставничество и учебные программы к комплексному сопровождению. Каждый уровень предполагает различную временную продолжительность и решает специфические задачи профессионального развития.

В психологическом сопровождении руководителей Е.С. Иванов определяет социально-психологический тренинг как метод целенаправленного развития и коррекции социальных установок, личностных характеристик и эмоциональных состояний индивида или группы, который представляется целесообразным реализовывать поэтапно через серию последовательных сессий для достижения устойчивого эффекта. Первоначальный этап должен быть посвящен диагностике предпринимательских склонностей, выявлению иерархии мотивов и ключевых потребностей руководителей. На втором этапе осуществляется выбор конкретного формата социально-психологического тренинга, при этом автор отмечает возможность комбинирования различных стратегий – манипулятивной, императивной и развивающей – для достижения долгосрочных изменений, учитывающих неоднородность группы по базовым социально-психологическим показателям.

Особый потенциал в работе с руководителями Е.С. Иванов видит в тренингах личностного роста, которые фокусируются на трансформации структуры личности, а не на развитии узкопрофессиональных навыков. Тренинги личностного роста органично сочетаются с тренингом лидерства, в рамках которого формируются лидерские качества, управленческие компетенции и индивидуальный стиль руководства. Групповой формат проведения таких тренингов создает условия для продуктивного обмена опытом, развития навыков вербального взаимодействия и обучения отстаиванию своей позиции в процессе дискуссий. Комплексное применение этих методов способствует преодолению психологических барьеров и формированию устойчивости к профессиональным вызовам [2].

По мнению С.С. Иванова «каждый современный предприниматель, начинающий работать в области малого бизнеса, должен обладать основным качеством – интегративностью, т.е. сочетать компетенции разных специальностей: менеджера, маркетолога, экономиста-аналитика, бухгалтера, налогового консультанта и юриста в целях организации, грамотного ведения и развития бизнеса» [3, с. 125]. Автор отмечает, что интегративность основывается на креативно-творческих способностях, которые позволяют принимать нестандартные и инновационные решения в условиях высокой конкуренции и динамично меняющейся рыночной среды. Согласно О.В. Живица и М.Б. Позиной важным инструментом развития таких компетенций являются прикладные деловые игры, направленные на формирование предпринимательских способностей [Цит. по: 3]. Их ключевое преимущество заключается в развитии не только узкопрофессиональных навыков, но и универсальных метакомпетенций,

которые С.С. Иванов структурирует в два кластера:

– развитие мышления и креативного решения проблем;

– развитие коммуникативных навыков, обеспечивающих конструктивное взаимодействие.

В процессе деловой игры участники, принимая на себя различные роли, вступают во взаимоотношения с несовпадающими интересами, что создает условия для моделирования конфликтных ситуаций и эмоциональной напряженности. Это позволяет проявить не только профессиональные знания, но и личностные качества: решительность, оперативность, коммуникативность и инициативность [3].

Таким образом, в современных условиях на первый план выходят задачи, связанные с продвижением, позиционированием и разработкой уникальных торговых предложений, что непосредственно влияет на конкурентоспособность и прибыльность бизнеса [3]. Использование интерактивных методов, таких как деловые игры, позволяет комплексно развивать интегративность и метакомпетенции, необходимые для успешной предпринимательской деятельности.

Анализ существующих тренинговых практик позволяет выделить направления для разработки специализированных методик. В качестве примера успешной адаптации существующих подходов к новым профессиональным условиям можно рассмотреть модульную технологию развития профессионального Я-образа, адаптированную на основе подхода М.А. Хорса, разработанную Ю.В. Лисичкиной в рамках диссертационной работы. Выбор методологии был обусловлен ее соответствием ключевым принципам: возможностью модуляции процесса восприятия, гуманистической и личностно-ориентированной основой, системностью воздействия на личностные сферы, а также четкой этапностью, где переход между модулями определяется готовностью субъекта к освоению нового содержания [5].

Ю.В. Лисичкина представила адаптированный вариант технологии как комплекс мер, направленных на развитие профессионального самоопределения в условиях динамичной социально-экономической реальности. Объектом воздействия выступают представления личности о себе как о субъекте профессиональной деятельности, а предметом – трансформация профессионального Я-образа как ключевого фактора профессионального развития. Структура технологии включает три последовательных модуля. Первый модуль: «Рефлексия собственных мотивов и потребностей» – нацелен на диагностику актуального образа Я и выявление профессиональных ценностей. Второй модуль: «Изменение отношения к трудностям профессионализации» – предполагает использование психологического консультирования для преодоления ситуативных затруднений. Третий модуль: «Поиск внешних и внутренних ресурсов» – реализуется с применением техник экзистенциальной и когнитивно-поведенческой терапии, а также методов развития жизнестойкости [5]. Целостное воздействие технологии направлено на развитие профессиональной саморефлексии, что способствует активизации социально-профессионального поведения. Особый акцент в сопровождении Ю.В. Лисичкина делает на формировании целенаправленности, уверенности в себе и адекватной самооценки, что в синергии с развитой стрессоустойчивостью создает психологическую основу для успешного преодоления профессиональных вызов.

Таким образом, представленная модульная технология иллюстрирует эффективное сочетание рефлексивных, консультативных и ресурсных подходов в рамках целостного процесса психологического сопровождения профессионального становления личности.

Еще одним убедительным примером, демонстрирующим продуктивность тренингового формата для развития личностного ресурса, является исследование Р.И. Суннатовой и Я.С. Сидоровой. Полученные авторами эмпирические данные выявили значимые связи жизнестойкости с конструктивным самоотношением и субъективным благополучием, а разработанный на их основе социально-психологический тренинг доказал свою эффективность в переосмыслении трудностей и развитии личностного ресурса [11].

В качестве иллюстрации практической реализации современных подходов к психологическому сопровождению, рассмотрим конкретный пример реализации программы поддержки для предпринимателей малого бизнеса, разработанной А.А. Касымовой и соавторами [4]. Программа носила комплексный характер и включала три основных этапа.

Диагностический этап предполагал использование стандартизированных методик: шкалы психологического стресса PSM-25 и шкалы организационного стресса в адаптации Н.Е. Водопьяновой, дополненных полу-структурированными интервью с сотрудниками.

На этапе внедрения, рассчитанном на 12 недель, проводились тренинги по управлению стрессом (3 сессии), индивидуальные консультации по запросу и групповые ретроспективные сессии (2 сессии). Оценка эффективности программы включала повторную диагностику по шкалам стресса, оценку по модели Киркпатрика и интервью с заказчиком [4].

Ключевым элементом программы стали тренинги по управлению стрессом, обеспечивавшие отработку навыков саморегуляции и продуктивного взаимодействия в интерактивном формате. Структура тренинга, проведенного для 20 сотрудников (90% от изъявивших желание участвовать), включала последовательные блоки: знакомство и разминку, теоретический ввод, практическую работу с кейсами, рефлексию, работу с командными и индивидуальными ресурсами, метафорический блок и финальную рефлексию [4]. Особую эффективность показали ретроспективы — групповые разборы рабочих ситуаций, способствовавшие выявлению проблем, поиску общих решений и улучшению психологического климата через открытый диалог.

По итогам реализации программы было зафиксировано снижение эмоционального напряжения у большинства участников, что подтвердило эффективность комплексной психологической поддержки в условиях малого бизнеса. Важным преимуществом подхода стало использование гибридных форматов, сочетающих индивидуальные консультации, тренинги и групповые сессии, что позволило адаптировать классические инструменты к современным условиям работы. Реализованная программа доказала свою результативность в снижении профессионального стресса и улучшении психоэмоционального климата, демонстрируя потенциал подобных разработок для применения в практике сопровождения предпринимателей [4].

В развитие рассмотренного подхода представляет интерес авторская программа совершенствования адаптационных способностей предпринимателей, предложенная М.В. Мартын. Программа реализовывалась поэтапно в течение 13 недель и была направлена на развитие ключевых личностных качеств, детерминирующих успешность профессиональной адаптации [8]. На первом этапе в рамках групповой коуч-сессии происходило ознакомление участников с целями программы, обсуждение ожиданий и формирование подгрупп по 3-5 человек. Второй этап (3 недели) был посвящен анализу индивидуальной ситуации каждого предпринимателя и составлению персональных планов развития. В течение третьего этапа (3 недели) осуществлялось целенаправленное развитие стрессоустойчивости, гибкости мышления, целеустремленности и лидерских качеств через повышение уровня самосознания участников. Четвертый этап (6 недель) включал внедрение полученных навыков и индивидуальное сопровождение с использованием модели SMART для развития способности к четкой постановке задач. На завершающем этапе проводился итоговый контроль, показавший значительный прирост показателей развития личностных качеств: стрессоустойчивость увеличилась на 11,3%, целеустремленность - на 66,6%, лидерские качества - на 15,4%.

Реализованная программа демонстрирует эффективность целенаправленного развития личностных качеств для повышения адаптационного потенциала предпринимателей. Полученные результаты подтверждают перспективность использования подобных разработок в практике психологического сопровождения предпринимательской деятельности, особенно в условиях нестабильной внешней среды [8].

**Заключение.** Проведенный анализ позволил сформировать комплексное представление о методологических основах психологического сопровождения предпринимателей с цифровыми каналами продаж. В качестве теоретического фундамента исследования выступили работы Э.Ф. Зеера, раскрывающие сущность психологического сопровождения профессионального становления личности. В современной психологической практике, связанной с поддержкой предпринимательства, выявлены следующие ключевые подходы: тренинговая практика (Мамина, Рамендик), бизнес-обучение (Сафин), социально-психологическая поддержка (Иванов), модульные технологии развития профессионального Я-образа (Лисичкина) и комплексные программы сопровождения (Касымова, Мартын). Эмпирические данные (Суннатова, Сидорова, Касымова, Мартын) доказывают эффективность комплексных программ, направленных на развитие жизнестойкости, стрессоустойчивости и конструктивной профессиональной самооценки.

Специфика деятельности предпринимателей с цифровыми каналами продаж обусловлена необходимостью постоянного мониторинга трендов, мгновенной реакцией на изменения алгоритмов платформ, работой в условиях

публичной оценки и специфическими цифровыми стрессорами. Работа в онлайн формате требует развития особых компетенций – психологической гибкости, адаптивности, жизнестойкости и конструктивной профессиональной самооценки.

Перспективой нашего исследования является разработка целевой программы психологической поддержки, интегрирующей рассмотренные подходы и адаптированной к уникальным условиям труда в цифровой предпринимательской среде. Программа будет направлена на формирование ключевых ресурсов личности для обеспечения как экономической эффективности, так и психологического благополучия предпринимателей, работающих в онлайн формате.

## ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА


1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»)
2. Иванов Е. С. Социально-психологический тренинг как инструмент мотивации руководителей предприятий малого бизнеса / Е. С. Иванов // Всероссийская ежегодная декабрьская научно-практическая студенческая конференция: Сборник трудов конференции, Москва, 02–14 декабря 2022 года. Том II. – Москва: Российский новый университет, 2023. – С. 54-57. https://elibrary.ru/item.asp?id=54165024
3. Иванов С. С. Обучение малых предпринимателей: аналитический обзор социологического обследования региональной практики / С. С. Иванов // Вестник РАЕН. – 2024. – Т. 24, № 4. – С. 124-132. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=79091091
4. Касымова А. А. Психологическая поддержка сотрудников малого бизнеса в условиях профессионального стресса: эмпирическое исследование эффективности комплексной программы / А. А. Касымова, М. М. Магомедова, Е. И. Пелихова // Вестник науки. – 2025. – Т. 4, № 6(87). – С. 1031-1048. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82489526
5. Лисичкина Ю. В. Специфика профессионального я-образа интернет-работников различных видов занятости: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Лисичкина Юлия Викторовна. Рукопись – Москва, 2024. – 290 с. – EDN MMRKJQ. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=79526384
6. Лукина А. С. Многомерная модель структуры конфликтной компетентности руководителя на субсистемном уровне ее организации / А. С. Лукина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 3(48). – С. 227-233. – EDN TDLNZV.
7. Мамина В.П. Социально-психологический тренинг как способ мотивации сотрудников // Журнал E-Scio – 2021. https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskiy-trening-kak-sposob-motivatsii-sotrudnikov/viewer
8. Мартын М. В. Развитие личностных качеств предпринимателей с целью совершенствования их адаптационных способностей / М. В. Мартын // Коррекционно-педагогическое образование: электронный журнал. – 2022. – № 3(33). – С. 70-76. https://elibrary.ru/item.asp?id=48168743
9. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 136 с.// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/561475
10. Сафин, Н. В. Классификация бизнес-тренингов / Н. В. Сафин // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 2(163). – С. 1133-1136. – DOI 10.34925/EIP.2024.163.2.224. – EDN AECQRS.
11. Суннатова, Р.И., Сидорова, Я.С. Особенности личностного ресурса, определяющие жизнестойкость в юношеском возрасте. V Традиционная Международная научно-практическая онлайн-конференция «Инновации в системе образования: новые горизонты для молодежи в науке, технологиях и бизнесе», посвященная 270-летию МГУ имени М.В. Ломоносова. Ташкент, 2024. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.12632765