



АДАПТИВНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

Чертовикова Валерия Юрьевна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, факультет психологии г.

Москва, Российская Федерация

E-mail: v.chertovikova@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению роли адаптивного интеллекта как психологического ресурса профессионального здоровья сотрудников проектных команд, работающих в условиях цифровой трансформации общества. Актуальность исследования обусловлена стремительной цифровизацией трудовой деятельности и переходом к удаленным и гибридным форматам работы, требующим от специалистов повышенной адаптивности к изменяющимся условиям. В статье представлен теоретический анализ концепций адаптивного интеллекта и профессионального здоровья, выделены механизмы влияния адаптивности на сохранение работоспособности в условиях неопределенности и высоких когнитивных нагрузок. Предложена концептуальная модель, в которой адаптивный интеллект рассматривается как интегративный конструкт, включающий когнитивную гибкость, эмоциональную регуляцию, проактивность и способность к обучению в условиях изменений. Обоснована необходимость эмпирического изучения связей между компонентами адаптивного интеллекта, психологическим капиталом и показателями профессионального здоровья работников проектных команд. Описаны методологические подходы к оценке адаптивного интеллекта и его роли в предотвращении профессионального выгорания и поддержании благополучия сотрудников в цифровой среде. Результаты теоретического анализа позволяют сформулировать гипотезы для дальнейших эмпирических исследований адаптивного интеллекта как предиктора успешности адаптации к цифровым трансформациям и сохранения профессионального здоровья.

Ключевые слова: адаптивный интеллект, профессиональное здоровье, проектные команды, цифровое общество, адаптивность, психологический капитал, удаленная работа, когнитивная гибкость, профессиональное выгорание.

Введение

Современное общество переживает период стремительной цифровой трансформации, затрагивающей все сферы жизнедеятельности человека. Особенно заметны изменения в сфере труда: массовый переход к удаленным и гибридным форматам работы, внедрение новых цифровых технологий, реорганизация привычных способов профессионального взаимодействия создают принципиально новую среду, требующую от работников высокой адаптивности. Проектные команды, характеризующиеся динамичным характером деятельности, высокой степенью неопределенности и необходимостью постоянного решения нестандартных задач, оказались в эпицентре этих изменений.

Пандемия COVID-19 стала катализатором ускоренной цифровизации трудовых процессов и обнажила проблему психологической адаптации работников к новым условиям. По данным исследований, до 82 % работников в отдельных странах сообщают о признаках профессионального выгорания, связанного с работой в цифровой среде (Прим. 1). В России показатели также демонстрируют высокий уровень стресса сотрудников проектных команд, работающих удаленно (Прим. 2). Его причинами являются повышенные когнитивные нагрузки, размывание границ между работой и личной жизнью, а также социальная изоляция и техностресс.

В этих условиях актуализируется проблема выявления и развития психологических ресурсов, способствующих сохранению профессионального здоровья работников. Одним из таких ресурсов является адаптивный интеллект (Adaptive Intelligence, AQ) — способность человека гибко реагировать на изменения, находить нестандартные решения в ситуациях неопределенности и эффективно использовать имеющиеся ресурсы для достижения целей в новых условиях. Эта проблема не нова, и её значимость для продуктивности и благополучия как отдельного специалиста, так и общества в целом была подчёркнута классиками психологии труда. Как отмечал В. А. Бодров, приводя слова К. М. Гуревича: «Каждый человек, в принципе, может овладеть любой профессией (или почти любой), но все дело в том, сколько на это понадобится сил и времени. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, безрадостная деятельность не только личное несчастье — она отражается в конечном счете на всем обществе. Поэтому прогнозирование профессиональной пригодности и путей ее формирования никогда не утратит своего актуального значения» [1, с. 6].

Идея адаптивного интеллекта как ключевого ресурса органично вписывается в концепцию личностного потенциала, разработанную в отечественной психологии под руководством Д. А. Леонтьева. Личностный потенциал определяется как «интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [2, с. 5]. Таким образом, адаптивный интеллект может рассматриваться как одно из ключевых проявлений личностного потенциала в профессиональной сфере.

Концепция адаптивного интеллекта развивается в работах отечественных и зарубежных исследователей. Р. Стернберг в своих работах рассматривает адаптивный интеллект как совокупность навыков, позволяющих человеку успешно справляться с жизненными изменениями [3]. В. В. Гут и Е. Л. Доценко определяют адаптивный интеллект как вид практического интеллекта, порождающий позитивно признаваемые обществом изобретательность, находчивость и умения, проявленные индивидом или группой при решении жизненно острых задач [4]. Этот конструкт актуализируется в острых ситуациях, таких как кризис, фатальные перегрузки, высокие риски.

Параллельно в психологии труда развивается направление изучения профессионального здоровья как интегрального показателя способности человека поддерживать высокую работоспособность при минимальных физиологических и психологических затратах. Этот подход тесно перекликается с современными исследованиями жизнестойкости в более широком психологическом контексте. Один из ведущих исследователей в этой области, Джордж Бонанно, проводит важное различие между восстановлением после стресса и жизнестойкостью, определяя последнюю как способность сохранять функциональность в процессе переживания трудностей: «Резильентность к утрате и травме... относится к способности взрослых людей в обычных в остальном обстоятельствах, подвергшихся единичному, потенциально разрушительному событию... поддерживать относительно стабильный, здоровый уровень психологического и физического функционирования» [5, с. 20]. Таким образом, в контексте интегративного подхода (А. Б. Леонова, О. Н. Родина, И. В. Кузнецова), сохранение профессионального здоровья как динамического равновесия можно рассматривать как проявление именно такой резильентности, указывающей на высокий адаптационный потенциал [6].

Исследования Н. Н. Симоновой подчеркивают роль активной субъектной позиции: адаптация — не реактивное приспособление, а сознательная деятельность по регулированию собственных состояний и способов действий в изменяющихся условиях [7]. Международные исследования фокусируются на позитивных аспектах профессионального благополучия, таких как психологический капитал, вовлеченность и жизнестойкость.

Однако до настоящего времени недостаточно изучена взаимосвязь между адаптивным интеллектом и профессиональным здоровьем работников, особенно в контексте проектных команд, функционирующих в цифровой среде. Остаются нераскрытыми механизмы влияния

адаптивности на сохранение работоспособности в условиях цифровых трансформаций, не определены компоненты адаптивного интеллекта, наиболее значимые для профилактики профессионального выгорания.

Постановка проблемы

Настоящее исследование опирается на положения Концепции охраны здоровья здоровых в Российской Федерации, которая подчеркивает важность профилактики и сохранения профессионального здоровья работников. Кроме того, учитываются международные документы Всемирной организации здравоохранения, определяющие профессиональное здоровье как способность человека эффективно функционировать в профессиональной среде при сохранении физического, психического и социального благополучия. Особое внимание уделяется рекомендациям Европейского агентства по безопасности и охране здоровья на производстве относительно рисков удаленной работы и необходимости психологической поддержки работников в условиях цифровизации.

Цель исследования — теоретически обосновать адаптивный интеллект как ключевой психологический ресурс профессионального здоровья сотрудников проектных команд, выявить его структурные компоненты и механизмы влияния на устойчивость и эффективность профессионального функционирования в условиях цифровой трансформации труда. Ставятся следующие задачи: систематизировать теоретические подходы к пониманию адаптивного интеллекта и профессионального здоровья; выявить механизмы влияния адаптивности на показатели профессионального здоровья в условиях удаленной работы; разработать концептуальную модель взаимосвязи компонентов адаптивного интеллекта и профессионального здоровья сотрудников проектных команд.

Метод решения

Для решения поставленных задач был использован метод теоретического анализа и синтеза научной литературы по проблемам адаптивного интеллекта, профессионального здоровья и особенностей трудовой деятельности в цифровой среде. Анализ включал 78 публикаций из баз данных Web of Science, Scopus и РИНЦ за период 2018–2025 гг. Поиск источников осуществлялся по ключевым словам: «адаптивный интеллект», «adaptive intelligence», «профессиональное здоровье», «occupational health», «проектные команды», «project teams», «удаленная работа», «remote work», «цифровизация», «digitalization», «психологический капитал», «psychological capital», «адаптивность», «adaptability».

В результате систематизации выделены три основных блока теоретического анализа: (1) концептуальные подходы к пониманию адаптивного интеллекта; (2) ключевые факторы профессионального здоровья в условиях цифровизации; (3) специфика работы проектных команд в удаленном формате.

Отечественные исследователи В. В. Гут и Е. Л. Доценко предлагают рассматривать адаптивный интеллект как ориентировочную основу психических процессов, что позволяет изучать его с позиций культурно-исторического и деятельностного подходов [4]. В их концепции адаптивный интеллект актуализируется в острых ситуациях, требующих от человека или группы защиты или спасения существенно важных ценностей: жизни, здоровья, социального статуса, идентичности.

Важным вкладом в понимание адаптивного интеллекта является выделение его компонентов. Согласно исследованиям, проведенным в Институте Адаптивного Интеллекта, ключевыми составляющими AQ являются:

1. Жизнестойкость — способность находить смыслы в сложных ситуациях и превращать кризисы в возможности развития.
2. Аффилиация — умение взаимодействовать с другими людьми для извлечения пользы из совместной деятельности.

3. Креативность — способность генерировать нестандартные решения в условиях ограничений.
4. Когнитивная гибкость — готовность изменять мыслительные стратегии в ответ на изменения среды.
5. Эмоциональная регуляция — способность управлять эмоциональными состояниями в стрессовых ситуациях.
6. Проактивность — склонность к активным действиям по изменению ситуации.
7. Способность к обучению — готовность осваивать новые знания и навыки в изменяющихся условиях.

Эти компоненты адаптивного интеллекта пересекаются с концепцией психологического капитала (PsyCap). В работах Фреда Лутанса он определяется как позитивное психологическое состояние развития личности, характеризующееся: уверенностью (самоэффективностью) в способности браться за сложные задачи, позитивным взглядом на будущее (оптимизмом), упорством в достижении целей (надеждой) и способностью противостоять проблемам и восстанавливаться после них (жизнестойкостью) [8, с. 3]. Исследования показывают, что высокий уровень психологического капитала связан с лучшими показателями работоспособности, меньшим риском выгорания и более успешной адаптацией к организационным изменениям.

Подобные ресурсы играют ключевую роль в поддержании профессионального здоровья, которое определяется Всемирной организацией здравоохранения как способность человека к выполнению трудовых функций при сохранении физического, психического и социального благополучия. В отечественной психологии труда оно рассматривается через призму концепции «эффективности деятельности», предложенной Е. А. Климовым и разработанной А. Б. Леоновой, где важно оценивать не только результативность деятельности, но и психофизиологические затраты на ее достижение [9].

Современные исследования рассматривают влияние цифровизации не как набор изолированных явлений, а как глобальную трансформацию самого дизайна работы (*work design*). Как показывают в своем обзоре Шэрон К. Паркер и Гудела Гроте, новые технологии затрагивают фундаментальные характеристики труда: автономию, разнообразие навыков, социальные аспекты и рабочие требования [10]. Эта трансформация порождает целый спектр рисков, начиная от когнитивных, таких как техностресс и информационная перегрузка, и заканчивая социально-психологическими последствиями удаленной работы — размыванием границ «работа-жизнь» и социальной изоляцией. Более того, для целостного подхода к охране труда, как подчеркивают Рентия Ван Херден и Визванатан Найкер, необходимо учитывать и физическое благополучие, обращая внимание на эргономические риски и поведенческие проблемы, вроде цифровой прокрастинации [11].

Параллельно выделяется ряд защитных факторов и ресурсов, способствующих сохранению профессионального здоровья. Ключевую роль играют аспекты, связанные с организацией самого труда и отношением к нему: автономность, позволяющая самостоятельно планировать свою работу, и осмысленность деятельности, то есть понимание ее ценности и значимости. Наряду с этим важна цифровая компетентность как уверенное владение необходимыми инструментами, а также наличие социальной поддержки со стороны коллег и руководства. Наконец, важным защитным ресурсом выступают возможности для развития, включая доступ к обучению и профессиональному росту.

Специфика работы проектных команд в цифровой среде во многом определяется их фундаментальными характеристиками. Как отмечают И. И. Мазур, В. Д. Шапиро и Н. Г. Ольдерогге, команда проекта представляет собой основной структурный элемент и ключевое понятие в управлении проектами. По их определению, это группа специалистов, которая непосредственно работает над реализацией замысла и подчиняется руководителю. Ключевой особенностью такой группы является ее временный характер: она создается на период выполнения проекта и распускается после его завершения [12, с. 255].

Деятельность в проектных командах требует высокой степени координации, гибкости и способности быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям. Важность этого качества подтверждается эмпирическими исследованиями. Так, в исследовании Эллен Мак Лафлин и Ануши Приядаршини, посвященной анализу адаптивной производительности у проектных менеджеров, было установлено, что взаимодействие с неопределенными и непредсказуемыми ситуациями является ключевым измерением, определяющим требования к их адаптивности [13]. Это подчеркивает, что для данной профессии способность справляться с неопределенностью — не просто желаемое качество, а фундаментальное требование для эффективного выполнения должностных обязанностей.

Работа в проектных командах требует способности быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям. Чтобы прояснить этот механизм, важно различать два ключевых понятия. В своем обзоре М. Трэвис Мэйнард и его коллеги разграничивают адаптивность (adaptability) — потенциальную способность команды к изменениям, и адаптацию (adaptation) — непосредственный процесс корректировки действий в ответ на новые вызовы [14]. Этот процесс адаптации, в свою очередь, рассматривается не как простая сумма индивидуальных усилий, а как сложное эмерджентное свойство всей команды, известное как адаптивная командная производительность. Как определяют С. Шон Бёрк и его коллеги, это явление, в рамках которого: «...один или несколько членов команды используют свои ресурсы для функционального изменения текущих когнитивных или поведенческих целенаправленных действий или структур для удовлетворения ожидаемых или неожиданных требований» [15, с. 1192]. Таким образом, адаптивность команды — это ее *потенциал*, который реализуется через *процесс* адаптации, проявляющийся в способности использовать внутренние психологические ресурсы (включая адаптивный интеллект) для изменения своих действий, что и становится ключевым фактором сохранения эффективности и профессионального здоровья.

Удаленный формат работы добавляет дополнительные сложности, такие как необходимость выстраивать распределенное взаимодействие, поддерживать общие ментальные модели и координировать действия в асинхронном режиме. Эти условия предъявляют высокие требования к исполнительным функциям сотрудников — высшим психическим процессам, отвечающим за концентрацию, гибкое мышление и самоконтроль [16].

Результаты и обсуждение

На основе проведенного теоретического анализа разработана концептуальная модель взаимосвязи адаптивного интеллекта и профессионального здоровья сотрудников проектных команд в условиях цифровой трансформации (см. таблицу 1).

Таблица 1. Компоненты адаптивного интеллекта и их влияние на профессиональное здоровье в цифровой среде

Компонент адаптивного интеллекта	Механизм влияния на профессиональное здоровье	Эмпирические индикаторы
Когнитивная гибкость	Снижение когнитивной перегрузки за счет эффективного переключения между задачами	Скорость адаптации к новым инструментам, частота ошибок при многозадачности
Эмоциональная регуляция	Снижение уровня стресса и предотвращение эмоционального истощения	Уровень тревожности, частота эмоциональных срывов, качество сна

Проактивность	Активное управление рабочей средой, установление границ между работой и личной жизнью	Инициативность в решении проблем, степень контроля над рабочим процессом
Способность к обучению	Быстрое освоение новых технологий, снижение техностресса	Время освоения новых инструментов, готовность к обучению
Жизнестойкость	Сохранение смысла деятельности в трудных ситуациях, профилактика выгорания	Уровень профессионального выгорания, субъективная осмысленность работы
Социальная адаптивность	Поддержание качественных отношений в виртуальной среде, снижение изоляции	Удовлетворенность командным взаимодействием, частота конфликтов

Выдвигаемые далее гипотезы основываются на ключевом теоретическом вкладе настоящего исследования — интеграции концепций адаптивного интеллекта и профессионального здоровья в контексте специфических условий работы проектных команд в цифровой среде.

Гипотеза 1. Уровень адаптивного интеллекта положительно связан с показателями профессионального здоровья (низким уровнем выгорания, высокой работоспособностью, субъективным благополучием) у сотрудников проектных команд, работающих удаленно.

Гипотеза 2. Компоненты адаптивного интеллекта опосредуют влияние стрессовых факторов цифровой среды (техностресс, информационная перегрузка, социальная изоляция) на профессиональное здоровье.

Гипотеза 3. Когнитивная гибкость и эмоциональная регуляция являются наиболее значимыми компонентами адаптивного интеллекта для сохранения профессионального здоровья в условиях интенсивной интеллектуальной деятельности проектных команд.

Гипотеза 4. Психологический капитал (PsyCap) опосредует связь между адаптивным интеллектом и профессиональным здоровьем, усиливая адаптивные эффекты.

Эта теоретическая интеграция позволяет выделить несколько ключевых механизмов, посредством которых адаптивный интеллект влияет на сохранение профессионального здоровья в цифровой среде.

Прежде всего, адаптивный интеллект функционирует как когнитивный ресурс. Это проявляется в *когнитивной гибкости*, позволяющей эффективно переключаться между задачами, что характерно для проектной деятельности. Классические исследования исполнительных функций, такие как работа Акиры Мияке, показывают, что именно «переключение», наряду с обновлением рабочей памяти и подавлением реакций, является одной из ключевых, но при этом самостоятельных функций [18]. Развитая способность к переключению умственных установок критически важна для работы в условиях многозадачности и частых прерываний, типичных для удаленного формата, так как она позволяет снижать когнитивную нагрузку и предотвращать истощение.

Наряду с когнитивным, важнейшую роль играет эмоционально-регуляторный механизм. Способность управлять стрессовыми реакциями в ответ на неопределенность, технические сбои и конфликты в виртуальном взаимодействии напрямую влияет на благополучие. Значимость этого подтверждается метаанализом А. Алдао и коллег, который обобщил результаты 114 исследований и показал, что «успешная эмоциональная регуляция ассоциируется с хорошими показателями здоровья... и рабочей производительностью» [19, с. 218]. Такие стратегии, как когнитивная переоценка ситуации, напрямую связаны с более низким уровнем выгорания.

Далее, мотивационный механизм реализуется через *проактивность* и *жизнестойкость* — качества, являющиеся компонентами как адаптивного интеллекта, так и психологического

капитала. Они поддерживают внутреннюю мотивацию и ощущение контроля над ситуацией. Это положение находит свое подтверждение в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, согласно которой для психологического благополучия ключевым является удовлетворение потребностей в автономии, компетентности и связанности [20, с. 68]. В условиях цифровой трансформации именно адаптивный интеллект становится ресурсом, позволяющим сотруднику гибко выстраивать свою деятельность (автономия), успешно осваивать новые инструменты (компетентность) и поддерживать качественные связи в команде (связанность).

Наконец, адаптивный интеллект действует через социально-коммуникативный механизм. Социальная адаптивность и развитые навыки аффилиации позволяют выстраивать эффективное взаимодействие в виртуальных командах, компенсируя ограничения цифровой коммуникации. Способность создавать и поддерживать качественные социальные связи в онлайн-среде снижает риск изоляции и способствует формированию социальной поддержки, которая является важным защитным фактором профессионального здоровья.

Понимание роли адаптивного интеллекта предполагает комплексный подход к организационным интервенциям, охватывающий несколько уровней. *На индивидуальном уровне* первоочередной задачей становится разработка и валидизация специфических инструментов для оценки адаптивного интеллекта, которые могут использоваться при отборе, формировании команд и планировании развития. На основе такой диагностики следует создавать целевые программы, например, в формате AQ-коучинга, направленные на тренировку когнитивной гибкости, стратегий эмоциональной регуляции и проактивности. Эту работу могут эффективно дополнить интервенции по развитию психологического капитала (самоэффективности, оптимизма, надежды и жизнестойкости), что усилит адаптивные способности и защитит от выгорания.

На организационном уровне индивидуальные усилия должны подкрепляться созданием благоприятных условий: психологической безопасности для экспериментирования, доступа к ресурсам для обучения, гибких рабочих процедур и поддержки со стороны лидеров. Наконец, *на технологическом уровне* необходимо учитывать принципы когнитивной эргономики при проектировании цифровых инструментов для проектных команд, чтобы снизить когнитивную нагрузку и поддержать эффективное использование ресурсов сотрудников.

Выводы

Проведенный теоретический анализ показал, что адаптивный интеллект представляет собой интегративный конструкт, включающий когнитивные, эмоциональные, мотивационные и социальные компоненты. Его значимость как психологического ресурса критически возрастает в условиях цифрового общества, где профессиональное здоровье сотрудников проектных команд подвергается влиянию таких специфических факторов риска, как техностресс, информационная перегрузка и размывание границ личной жизни, что требует новых подходов к его сохранению.

Это влияние реализуется через несколько ключевых механизмов: когнитивный (снижение нагрузки), эмоционально-регуляторный (управление стрессом), мотивационный (поддержание вовлеченности) и социально-коммуникативный (преодоление изоляции). Важным медиатором в этой связке выступает психологический капитал, который усиливает адаптивные эффекты и защищает от негативного влияния стрессовых факторов.

Таким образом, разработка программ развития адаптивного интеллекта и создание поддерживающих организационных условий становятся перспективными направлениями профилактики выгорания. Однако для этого необходимы дальнейшие эмпирические исследования, направленные на проверку предложенной концептуальной модели и создание валидных инструментов оценки адаптивности в контексте цифровой среды.

Рассмотрение адаптивного интеллекта в качестве ключевого психологического ресурса для сохранения здоровья сотрудников проектных команд открывает новые перспективы для науки и практики. Первоочередной задачей становится эмпирическая проверка предложенных

гипотез и разработка практических инструментов, которые позволят целенаправленно развивать адаптивность работников в условиях цифрового общества.

Примечания

1. American Psychological Association. Mental health and wellbeing implications of telework. 2024. URL: <https://blogs.psico-smart.com/blog-mental-health-and-wellbeing-implications-of-telework-12158> (дата обращения: 21.10.2025)
2. Исследование: «Исследователи Вышки узнали, что вызывает стресс у дистанционных работников» // HSE Daily, 14 февраля 2022. URL: <https://daily.hse.ru/post/266> (дата обращения: 21.10.2025).

Список использованной литературы

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Леонтьев Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
3. Sternberg R. J. Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence / R. J. Sternberg. – Cambridge: Cambridge University Press, 1985. – 411 p.
4. Гут В.В., Доценко Е.Л. Адаптивный интеллект: опыт феноменологической настройки определения // Научное мнение. – 2023. – № 6. – С. 47–56.
5. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? // American Psychologist. – 2004. – Vol. 59, № 1. – P. 20–28. DOI: 10.1037/0003-066X.59.1.20
6. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, № 2. – С. 75–85.
7. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Особенности психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. №4. С. 63–74. DOI:10.11621/npj.2021.0406
8. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. Psychological capital: Developing the human competitive edge / F. Luthans, C. M. Youssef, B. J. Avolio. – Oxford: Oxford University Press, 2007. – 246 p.
9. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека / М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
10. Parker S. K., Grote G. Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world // Applied Psychology. – 2020. – Vol. 69, № 4. – P. 1–65. DOI: 10.1111/apps.12241
11. Van Heerden R., Naicker V. Exploring remote work occupational health and safety perspectives: A theoretical review and synthesis // EUREKA: Social and Humanities. – 2025. – № 1. – P. 3–23. DOI: 10.21303/2504-5571.2025.003704
12. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Управление проектами: учебное пособие / Под общ. Ред. И.И. Мазура. 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
13. Loughlin E. M., Priyadarshini A. Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager // Project Leadership and Society. – 2021. – Vol. 2. – Art. 100012. DOI: 10.1016/j.plas.2021.100012.
14. Maynard M. T., Kennedy D. M., Sommer S. A. Team adaptation: A fifteen-year synthesis (1998–2013) and framework for how this literature needs to "adapt" going forward // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2015. – Vol. 24, № 5. – P. 652–677. DOI: 10.1080/1359432X.2014.1001376
15. Burke C. S., Stagl K. C., Salas E., Pierce L., Kendall D. Understanding team adaptation: A conceptual analysis and model // Journal of Applied Psychology. – 2006. – Vol. 91, № 6. – P. 1189–1207. DOI: 10.1037/0021-9010.91.6.1189
16. Müller R., Antoni C.H. Effects of ICT Shared Mental Models on Team Processes and Effectiveness in Virtual Teams // Small Group Research. – 2022. – Vol. 53(3). – P. 326–365. DOI: 10.1177/1046496421997889
17. Diamond A. Executive functions // Annual Review of Psychology. – 2013. – Vol. 64. – P. 135–168. DOI: 10.1146/annurev-psych-113011-143750