

ПЕРСПЕКТИВЫ УРОВНЯ МОТИВАЦИОННО – ЦЕННОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НАСЕЛЕНИЯ РФ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PROSPECTS OF THE MOTIVATION LEVEL — VALUABLE FEATURES OF THE POPULATION OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

I. Belyanina
L. Fomicheva
M. Chaplygina

Summary. The article examines the key aspects of the processes of the digital economy, assesses the level of development of domestic digital technologies in comparison with the leading countries. It is noted that the General technological backwardness of the country creates serious obstacles to the digitalization of the economy and increases the risks of increasing technological dependence. The article suggests ways to overcome them. The main directions of the new strategy of digitalization of the economy, its main goals and objectives are analyzed.

Keywords: digital economy, program, national project, digital technologies, competitiveness, economic security.

Белянина Ирина Владимировна

К.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

Фомичёва Лилия Михайловна

К.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

liliya.fomicheva@yandex.ru

Чаплыгина Марина Андреевна

К.э.н., доцент ФГБОУ ВО «ЮЗГУ»

Аннотация. В статье исследуются ключевые аспекты процессов цифровой экономики, оценивается достигнутый уровень развития отечественных цифровых технологий в сравнении со странами-лидерами. Отмечается, что общая технологическая отсталость страны создает серьезные преграды на пути цифровизации экономики и увеличивает риски нарастания технологической зависимости. В статье предлагаются пути по их преодолению. Анализируются основные направления новой стратегии цифровизации экономики, ее основные цели и задачи.

Ключевые слова: цифровая экономика, программа, национальный проект, цифровые технологии, конкурентоспособность, экономическая безопасность.

Конкурентоспособность страны в глобальной цифровой экономике определяется качеством ее человеческого капитала, его способностью собирать, обрабатывать и эффективно использовать цифровую информацию. Для развития цифровой экономики нужно воспитывать новые кадры, обладающие новой психологией и новой этикой, что даст им новую энергию необходимую для цифрового общества. Полноценное образование и общая культура человека не ограничиваются суммой технических знаний и навыков, ввиду чего перекокс в сторону точных и технических дисциплин может не только пойти в ущерб гуманитарному знанию, но снизить в целом качество человеческого капитала страны.

Можно сказать, что само признание на государственном уровне необходимости работать над выработкой цифровых компетенций — это первый шаг к сокращению цифрового неравенства второго уровня. Первый уровень отражает неравный доступ к технологиям, в основе второго — различия между людьми по уровню владения цифровыми компетенциями и в мотивации пользователей. Несмотря на по-

лезность цифровых технологий в работе и развитии востребованных для карьеры навыков, большинство людей предпочитают использовать их для развлечения. Чтобы стимулировать сетевое образование и развитие гражданского общества нужны дополнительные меры вовлечения граждан в использование полезных интернет-платформ. Продвижению в этом направлении потенциально может способствовать внедрение государственной системы стимулирующих выплат в виде персональных цифровых сертификатов от государства на обучение детей и взрослых компетенциям цифровой экономики, неких «цифровых норм ГТО», создание и пропагандирование подобной системы предусмотрено планом мероприятий по направлению «кадры и образование», опубликованным 21 февраля 2018 года. При подобном подходе очень важно предусмотреть актуализацию предлагаемых населению навыков. В противном случае заявленная цель «доля граждан РФ, обладающих цифровыми навыками к 2021 году, составит не менее 40%» не принесет желаемого эффекта роста уровня жизни населения. Интересно, что цифровая грамотность и меры по её обеспечению предлагается создавать парал-

тельно системе цифровых сертификатов. Из текста программы и дорожной карты пока не совсем понятно, как именно будут строиться и соотноситься друг с другом эти две системы, но вероятно «цифровые ГТО» будут вторым уровнем относительно базового владения ИКТ.

Несколько неоднозначной представляется указанная в дорожной карте задача «проведение анализа уровня мотивационно-ценностных особенностей населения РФ в условиях цифровой экономики». Важно стимулировать использование цифровых навыков для личностного развития, но учитывая заявленную в Стратегии информационного общества необходимость сохранения традиционных ценностей, подобная задача потенциально может оказаться проверкой взглядов граждан на соответствие некой норме, что противоречит закрепленному Конституцией праву на свободу от доминирующей идеологии. При этом ответственными исполнителями назначены Минэкономразвития и Центр компетенций, которые, вероятно, сконцентрируются именно на навыках и связанной с ними мотивации.

Особый интерес представляет «Проведение мониторинга операциональной готовности различных групп и категорий населения к жизни и деятельности в условиях цифровой экономики», методика которого, вероятно ещё не выработана, поскольку до сих пор подобные оценки в РФ сводились к доступности технологий, даже должное внимание к цифровым компетенциям — всё ещё достаточно новое явление в отечественной практике. Но важно понимать, что готовность граждан к новым условиям не сводится к уже имеющимся у них навыкам. Поэтому важно создать условия для их реализации.

Целый спектр проблем связан с неравным распределением «цифровых дивидендов», то есть преимуществ от распространения и использования цифровых технологий. В процессе их получения гражданами большую роль играют не только технологии, но и так называемые «аналоговые дополнения», то есть ключевые элементы среды: нормативно-правовая база, обеспечивающая высокий уровень конкуренции, навыки, позволяющие использовать новую технологию, и подотчетные институты. Кратко их значимость можно выразить формулой: «Информация без подотчетности — контроль; автоматизация без навыков — неравенство; масштабирование без конкуренции — концентрация».

Традиционно высокая для России значимость социальных связей в экономических отношениях в последние годы стала ещё выше и сопровождалась паде-

нием доверия к формальным институтам и правилам, в том числе и потому, что для реализации активных стратегий требовалось использовать неформальные связи в обход правил. Авторы исследования «Евробарометр России» вывели общее правило для РФ: «чем больше контактов с представителями института, тем ниже уровень доверия». Если европейцы больше всего доверяют полиции, то опросы россиян показывают стабильно высокий рейтинг доверия к Президенту. Понятно, что это больше эмоциональная вовлеченность, на практике направляемые Президенту запросы граждан процедурно распределяются между ответственными ведомствами.

Из широкого спектра «аналоговых дополнений» общая дорожная карта программы «Цифровая экономика» направлена в основном на доработку законодательства, что потенциально влечет институциональные изменения, но пока трудно спрогнозировать, насколько это будет способствовать более справедливому распределению, переходный период требует быстрого управления знаниями, вложений в человеческий капитал и деятельность по его качественному улучшению, быстрой адаптации в сложившихся условиях, программных мер со стороны государства.

В условиях цифровизации экономики, рынок труда подвергается колоссальным изменениям. Уже сегодня можно наблюдать, как медленно, но все — таки исчезают такие профессии, как бухгалтер, юрист, экономист, возрастает востребованность специалистов IT сферы, инженеров и т.д. Эксперты прогнозируют, что в ближайшие 10–20 лет исчезнут около 50% профессий. Данный фактор может привести к социальному неравенству и росту числа безработных. Необходимо заранее проводить продуманную политику, связанную с образованием, быстро реагировать на изменения внешней среды и технологические вызовы: разрабатывать комплексные программы переквалификации кадров и непрерывного обучения. Доклад The Future of Jobs Всемирного экономического форума указывает, что до 2020 г. автоматизация уничтожит 5 млн. рабочих мест, и это только начало. Еще одним заменителем некоторых профессий может стать робот. В 2013 г. ученые Оксфордского университета провели эксперимент, который показал, что роботы не смогут вытеснить ученых, инженеров, актеров, руководителей, учителей, социальных работников. Робототехника, в первую очередь, заменит категорию «обслуживающий персонал». Уже сегодня в любом крупном городе можно обнаружить терминалы с кофе и едой, автоматы для оплаты парковки, пункты самообслуживания в разных сферах и т.д. Разработка беспилотных транспортных средств создает угрозу для большого количества водителей по всему миру. Большинство

профессий, которые активно предлагает рынок труда в настоящее время, исчерпает свой потенциал и значимость. Таким образом, «вымираемость» профессий в период цифровой трансформации ставит необходимость перед государством разработки новой программы, которая выступит связующим звеном между спросом/предложением рынка труда и цифровой грамотностью общества. В России высокий потенциал человеческого капитала (квалификаций, знаний и умений людей), который является важным ресурсом экономического роста. Перспектива перехода экономики на инновационный уровень состоит в следующем: в сфере высоких технологий необходимо объединить материальные ресурсы (применение новых технологий в производстве) и интеллектуальные (предоставить возможность людям создавать и внедрять креативные идеи).

Производство в большей части случаев не будет нуждаться в людях, они будут необходимы для сферы «человекоориентированных» услуг, так как роботы в ближайшем будущем не смогут заменить творчество, изобретательство, проектирование, программирование и обслуживание их самих, организацию и наладку производства. Будут развиваться технологии глобализации труда, база которой сосредоточится на онлайн — управлении роботизированной техникой (ботами). Каждый гражданин, желающий поработать, воспользуется унифицированным человеком — машинный интерфейс удаленного доступа. Этот процесс будет контролироваться облачными структурами. Для управления ботами потребуется большое количество онлайн — операторов, это будет востребованная и престижная интеллектуальная работа для женщин, пожилых людей, подростков и лиц с ограниченными возможностями.

Россия имеет огромный потенциал в сфере высоких технологий, она может занять лидирующие позиции. На сегодняшний день имеется огромное количество перспективных и креативно — мыслящих молодых людей, потенциальных работников, которых нужно лишь предоставить возможность и пространство для воплощения уникальных идей. В программе «Цифровая экономика Российской Федерации» достижение запланированных характеристик в области кадров и образования будет обеспечена к 2024 г.

В экономике, движимой инновациями, развиваются тенденции преобразования общества в целом за счет комплексного характера процесса обмена и использования знаний как в производстве, так и вне его; значительная роль уделяется эффективно-му использованию потенциала работников с целью повышения их производительности труда.

Для этого требуется комплексно подойти к рассмотрению проблемы мотивации персонала, особенно в тех сферах, где в значительной мере используется интеллектуальный и высококвалифицированный труд наёмных работников. Это связано с тем, что работники могут активно способствовать росту эффективности деятельности организации, а могут относиться безразлично к результатам деятельности и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы.

Поэтому актуален и необходим поиск новых подходов к управлению персоналом в части усиления мотивации труда наёмных работников для роста производительности труда и наиболее эффективного использования своего потенциала, в особенности интеллектуального.

Не всегда интеллектуальный потенциал используется эффективно, не всегда владелец такого ценного ресурса готов в полной мере делиться с окружающими столь ценным ресурсом для развития экономики предприятия, региона и государства. В связи с этим значительное место в работе будет уделено вопросам мотивации интеллектуального труда.

Методы мотивации работника в будущем, занятого физическим трудом будут отличаться от методов мотивации работника настоящего времени. На наш взгляд, будут актуальны в значительной степени такие методы мотивации, как возможность обучения, самореализации, а также гибкий режим работы, не связанный с посещением места работы (например, работа вне офиса), дистанционная занятость. Кроме того, важный и актуальный вопрос для управления имеющимся интеллектуальным потенциалом — оценка эффективности его использования, причем, как на уровне индивида, так и на остальных уровнях.

Мотивация труда — это внутреннее побуждение к определенному трудовому поведению, ограниченному умственными и физическими способностями людей, целью которого является достижение в процессе труда либо целей организации, либо целей работника, либо их совместное достижение целей. В основе мотивации труда лежат мотивы и стимулы как связанные с процессом труда, так и не связанные с ним, находящиеся вне него.

С одной стороны, мотивация — это проблема экономическая, и её результат — экономический. С другой стороны, в процессе мотивации немаловажную роль играют психологический и социальный факторы, без которых соответственно невозможен как сам процесс мотивации, так и его экономический результат.

Человек по-разному реагирует на воздействие различных факторов в процессе труда, избирательно к ним относится. На практике это выражается в разном восприятии этих факторов. И чем духовно богаче и психологически сложнее человек, тем большую роль играет его избирательность, тем большие требования он предъявляет к условиям труда и его организации. Все это обуславливает необходимость учитывать психологическую сторону мотивации труда.

Мотивация труда, несомненно, является важным фактором развития инновационной экономики, и без знания объекта мотивации — человека — любые экономические знания не дадут требуемого эффекта. И в максимальной степени это относится к мотивации интеллектуального труда.

Становление инновационной экономики в России происходит в противоречивых условиях. Наряду с позитивными тенденциями имеет место комплекс психологических ценностно-мотивационных барьеров развития инновационной деятельности на предприятиях и в организациях. Они проявляют себя в этнокультурных установках персонала в виде аморфной организационной культуры и культур с выраженным клановым и иерархическим компонентами, что обу-

словливает дефицит инновационной мотивации персонала.

Существует ряд благоприятных факторов, позволяющих прогнозировать возможность позитивных изменений: — отчетливая осознанная установка менеджмента на необходимость инновационного развития; — наличие в образовательных учреждениях кадров, мотивационно и поведенчески готовых к развитию инновационных форм работы. Они не являются большинством, но при соответствующей перестройке работы с персоналом именно эти люди смогут быть человеческим инновационным капиталом. Человеческий инновационный капитал способствует эффективному развитию современной экономики в России.

Современная экономика развивается под сильнейшим влиянием процессов информатизации, что способствовало формированию концепции цифровой экономики. Цифровая экономика призвана обеспечить динамичность развития и прозрачность управления бизнесом и государством на всех уровнях. Вместе с тем, помимо позитивного обновления среды и отношений, цифровая экономика очерчивает и усиливает опасности, вызовы и угрозы, которые прямо и косвенно связаны с особенностями и характеристиками новой цифровизированной системы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фомичёва Л.М., Дыдко А. С. Кадры и кадровая политика в эру цифровой экономики труда. В сборнике: Цифровая экономика труда материалы Международной научно-практической конференции. 2017. С. 144–149.
2. Беянина И.В., Фомичёва Л. М. Перспективы развития тьюторства в российском экономическом образовании. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право» –2017, -№ 12, -С. 9–13
3. Беянина И.В., Фомичёва Л. М., Антипенкова В. С. Модель профессиональных компетенций тьютора: знания, умения, навыки. В сборнике: Цифровая экономика труда материалы Международной научно-практической конференции. 2017. С. 11–24.
4. Кривошлыков В.С., Жахов Н. В., Фомичева Л. М., Экономика и управление типичными угрозами экономической безопасности региона, сдерживающими его поступательное социально-экономическое развитие // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2016. № 8. С. 19–26.
5. Кривошлыков В.С., Жахов Н. В., Фомичёва Л. М., Экономика и управление межрегиональной дифференциацией с позиций экономической безопасности // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2017. Т. 17. № 2. С. 27–30
6. Чаплыгина М.А., Фомичева Л. М., Совершенствование аналитической работы в практике хозяйствующих субъектов направленной на формирование условий самокупаемости и самофинансирования // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии, 2015. — № 8. — С. 52–56.

© Беянина Ирина Владимировна,

Фомичёва Лилия Михайловна (liliya.fomichewa@yandex.ru), Чаплыгина Марина Андреевна.

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»