

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК СТИМУЛ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY AS AN INCENTIVE FOR CONTINUOUS LEARNING

**M. Filatova
M. Novikova**

Summary. The article considers some aspects of the impact of digitalization on social relations, their transformation under the influence of scientific and technological progress, explores the concept of lifelong learning and the features of its application as a competitive opportunity to resist the mass process of automation and robotization, as well as job cuts.

Keywords: digital economy, digitalization, golden collar, continuing education, Lifelong learning.

Филатова Марина Николаевна

Д.с.н., доцент, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» (г. Москва)
mnf@gubkin.ru

Новикова Маргарита Викторовна

К.ю.н, доцент, доцент, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» (г. Москва)
novikova.m@gubkin.ru

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные аспекты влияния цифровизации на общественные отношения, трансформации их под воздействием научно-технического прогресса, исследуется концепция непрерывного образования и особенности ее применения в качестве конкурентной возможности противостояния массовому процессу автоматизации и роботизации, а также сокращению рабочих мест.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, «золотые воротнички», непрерывное образование, непрерывное обучение, Lifelong learning.

Новые цифровые технологии врываются в нашу реальность настолько стремительно, что становятся неотъемлемой частью повседневной жизни. Влияет цифровизация и на нашу профессиональную деятельность, перестраивая ее кардинальным образом. Сегодня автоматизация и оптимизация несут в себе не только такие существенные плюсы как возможность оперативно выполнять сложные задачи, сокращать количество ошибок, повышать эффективность труда, минимизировать издержки, но и, будем честными, сокращение количества рабочих мест. Научно-технический прогресс, с одной стороны, это — благо, с другой стороны — большой вызов для всех и каждого живущего в эпоху «индустрии 4.0».

Как справедливо отмечается в научной литературе, современный мир с началом четвертой научно-технической революции вступил в эпоху серьезной трансформации, так называемой, цифровой экономики. Цифровая экономика перестроила все общественные отношения, породив абсолютно новый тип экономики, в которой ключевым фактором является информация в цифровом виде¹. Напомним, что понятие цифровой экономики ввел в научный оборот американский ученый-инфор-

матик греческого происхождения Николас Негропonte. Негропonte прославился своей концепцией Цифровой (Электронной) экономики, созданием первой медийной экспериментальной лабораторией в Массачусетском технологическом институте и другими яркими проектами². В своей концепции цифровой экономики он описал появление новой модели построения бизнеса, в основе которой три составляющие — информационные технологии, работа с данными и Интернет.

Сегодня трудовая деятельность приобретает новые черты, труд делается все более нематериальным, направленным на работу с символами и информацией. В полной мере можно согласиться с высказыванием, что основным сырьем экономики вскоре будет совсем не нефть и газ, а именно информация. Информация также, как и сырье, сначала подлежит извлечению (чем ее больше, тем лучше), а затем и обработке (чем более системно, тем лучше). При этом если раньше информация сопутствовала любому бизнесу, то теперь она часто становится его значительной частью, составляет содержание бизнеса. О работниках XXI в, задействованных в информационном и технологическом секторе можно уже говорить как о «золотых воротничках» (Gold Collars). Напомним, что до этого «белыми воротничка-

¹ Трудовое право: национальное и международное измерение: монография/под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва: Норма, 2002. С. 24.

² https://ru.wikipedia.org/wiki/Негропonte,_Николас (дата обращения 17.11.2023 г.).

ми» (White Collars) называли преимущественно офисный персонал и государственных служащих, то есть работников умственного труда; «синими воротничками» (Blue Collars) — представителей рабочего класса, задействованных в производстве и промышленности, зарабатывающих физическим трудом.

«Золотые воротнички» представляют довольно интересное явление на рынке труда. Это, с одной стороны, люди, которые следуют трендам современности и понимают глубину изменений, происходящих сейчас, но также и осознают переход к новой научной парадигме, масштабной перестройке всех технических и социальных процессов. Данные процессы изменили и продолжают менять не только характер передачи информации, но и всю сферу труда, а также образ мысли и жизни людей. В данном случае под «золотыми воротничками» понимаются не любые работники-исполнители, выполняющие непильную работу в коворкингах, офисах или «на дому» посредством информационных технологий и Интернета, а именно те люди, которые наделены умственными способностями, владеют передовыми технологиями, способны внедрять новаторские решения и готовы постоянно учиться, отвечать новым вызовам! Сегодня их картина мира основывается на следующих принципах: офис должен быть «умным», работник — «гибким и непрерывно обучаемым», бизнес «инновационным», «средства труда — интеллектуальными». В ходе развития и преобразования процессов в обществе, организациях и государстве в сторону все большей цифровизации, интеграции информационных технологий, их эволюционирование в концепции цифровой трансформации, позволяют развиваться и приспосабливаться к новым изменениям, происходящим в технологиях и подходах. Постоянная эволюционная адаптация организации под изменяющиеся внешние условия в теории менеджмента обозначается как «обучающаяся модель организации». Понятие «самообучающейся организации» придумал Питер Сенге, которые он определял как организации, в которых люди непрерывно расширяют свои возможности достижения желательных для себя результатов, где создаются новые, способные к развитию модели мышления и где люди непрерывно учатся³.

Глобальные изменения, происходящие на рынке труда, позволяют делать порой нерадостные прогнозы для населения и говорить о большой угрозе их занятости. Все больше и больше вытесняется рутинный труд, предпочтение отдается машинам и роботам. Роботам не нужно выплачивать заработную плату, пособие по нетрудоспособности и другие социальные выплаты, не нужно

³ Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Проблематика построения модели профессионального развития персонала в условиях индустрии 4.0 // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2020. № 5(185). С. 21–25.

опасаться их забастовок, не требуется уплачивать за них налоги, можно полностью исключить возможность подачи от их имени жалобы в инспекцию труда или суд. При столь очевидных плюсах цифровизации, значительная часть населения, выполняющая деятельность, которую можно автоматизировать, скорее всего точно, потеряет рабочие места. Существует так называемый «пессимистический прогноз на трудовые отношения». Согласно этому прогнозу уже к 2030 г. роботы могут вытеснить до половины работников. Появился даже новый термин «технологическая безработица»⁴. Это касается практически всех секторов экономики, но преимущественно коснется продавцов, туроператоров, водителей, официантов, администраторов, работников гостиничного бизнеса, но также и дизайнеров, юристов, финансистов и т.д. В данном перечне находятся также работники обрабатывающего производства (60 %), сельского, лесного хозяйства (58 %), добычи полезных ископаемых (51 %) и других.

Следует согласиться со мнением, что вскоре не останется ни одной области, в которой бы робот не составил конкуренцию человеку. Это всего лишь вопрос времени⁵. Данная цитата принадлежит экономисту, нобелевскому лауреату Милтону Фридману, который предложил взглянуть на будущее людей не только с позиции технологий. Технологии, бесспорно, колоссальным образом оказывают давление на экономику и общество. Но, по его мнению, сейчас следует одновременно остановиться на решении сразу нескольких задачах: вопросах растущего неравенства между людьми; проблемах автоматизации и порождаемой ею безработицы; изменениях климата. Все эти явления сегодня происходят параллельно друг другу, при этом могут находиться и во взаимосвязи⁶. Фридман предлагает, как можно скорее, начать решать данные задачи и смириться с тем, что новые технологии перевернут мир до неузнаваемости.

Искусственный интеллект, действительно, влияет на рынок труда, существенным образом его меняя, но стоит ли отчаиваться и унывать? На наш взгляд, не стоит. Мы живем в меняющемся мире, в котором нет ничего вечного. Об этом нас предупреждали философы древности, в частности, древнегреческий философ Гераклит из Эфеса, который утверждал, что все течет, все меняется. Это изречение можно считать правдоподобным высказыванием, претендующим на истинность. В свое время, выдающийся философ и логик XX века Карл Раймунд Поппер высказался о том, что людям всегда хочется искать не просто истину, а интересную и просвещающую истину, теории, предлагающие решения интересных

⁴ <https://www.kommersant.ru/doc/4087954?ysclid=lp4913ifuf893215077> (дата обращения 17.11.2023 г.)

⁵ Форд Мартин. Роботы наступают: развитие технологий и будущее без работы. М., 2016.

⁶ Там же. С. 8–15.

проблем⁷. Интересным решением этой непростой задачи является концепция непрерывного обучения.

Концепция непрерывного обучения (**Lifelong learning**) формировалась на протяжении нескольких десятков лет и по-прежнему находится в стадии развития. Сегодня данный термин используется в педагогике, однако до сих пор не имеет однозначного понимания ни в нашей стране, ни за рубежом⁸. Непрерывное обучение в России не является предметом регулирования ни одного нормативного правового акта и по своей сути представляет комплексное понятие, объединяющее различные составляющие процесса обучения. Также данный термин может быть определен как некую личностную траекторию развития. В настоящее время данный подход был принят к реализации в западной практике управления развитием персонала⁹.

В научной среде есть мнение, что концепция Lifelong learning возникла на основе модели Lifelong education. Этот термин появился примерно в начале 20 века, но возможно и еще раньше. Изначально именно этот термин использовался в Скандинавии (преимущественно в странах Швеции, Дании, Норвегии) для обозначения группового обучения взрослых людей. Обучение осуществлялось на добровольной основе и по его прохождению не требовалось выдачи никакого подтверждающего документа. В дальнейшем, такая модель обучения взрослых людей была заимствована Англией и потом США. В англоязычных источниках также выделяют продолжающееся, возобновляемое, общее (народное или общедоступное), постоянное (перманентное) и другие виды образования, соответственно в первоисточнике: continuing education, recurrent education, popular education, permanent education. Данные термины определяют составляющие Lifelong education/ learning.

Впервые «непрерывное образование» в качестве понятия было использовано в 1968 г. Это произошло на одной из генеральных конференций Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)¹⁰. Примерно с этого момента

⁷ Поппер К.Р. Объективное знание. Эволюционный подход. М., 2002. С. 61.

⁸ Данилова Лариса Николаевна Развитие терминологии непрерывного образования за рубежом // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-terminologii-nepreryvnogo-obrazovaniya-za-rubezhom> (дата обращения: 18.11.2023).

⁹ Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты: учебно-практическое пособие / отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М.: КОНТРАКТ, 2017. 136 с.

¹⁰ Напомним, что ЮНЕСКО считает образование своим приоритетным направлением деятельности и уделяет ему регулярно внимание. ЮНЕСКО признало непрерывное образование основополагающим и руководящим принципом, доминирующим вектором государственных образовательных реформ.

концепция непрерывного образования/ обучения начала свое официальное развитие. Сегодня в мировом масштабе образование признается важнейшей движущей силой. Всемирное движение за образование было инициировано в 1990 г. и получило существенное развитие на Всемирном форуме по вопросам образования в 2000 г. в Дакаре.

В России оба термина, а именно «непрерывное образование» и «непрерывное обучение» часто используются как синонимы и порой подменяют друг друга. Вместе с тем стоит обратить внимание, что буквальное толкование Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» позволяет прийти к выводу, что понятие образование является базовым и определяющим. Именно оно включает в себя два важных процесса — процесс обучения и процесс воспитания. При этом в статье 2 данного закона образование раскрывается как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, а также рассматривается как благо (другими словами — ценность — прим. авторов) и осуществляется одновременно в интересах нескольких субъектов: самого человека, семьи, общества и государства. Также понятие образования включает в себя комплекс знаний, умений и навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции. Обучение в законе трактуется как деятельность по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, при этом речь также идет о приобретении опыта деятельности, развитии способностей, приобретении опыта применения знаний в повседневной жизни. Понятие обучения включает в себя и такой важный компонент как формирование у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

Таким образом, можно предположить, что в разных странах концепция Lifelong learning будет иметь свои особенности, обусловленные правовым регулированием отношений в сфере образования. В русской версии термин Lifelong learning можно трактовать как деятельность, которая осуществляется постоянно, на протяжении всей жизни. Цель такой деятельности может быть различной. Например, профессиональное совершенствование.

Суть концепции Lifelong learning заключается в следующем. С одной стороны, человек может официально обучаться в образовательной организации и поэтапно переходить с одного уровня образования на другой (например, от бакалавриата к магистратуре, затем к аспирантуре и т.д.) или осваивать основные и дополнительные образовательные программы общего и профессионального образования. С другой стороны, человек может и сам себя обучать. Например, самостоятельно организовать себе процесс обучения, используя образовательный контент из Интернета. В первом случае

мы говорим о формализованном (формальном) процессе обучения, во втором случае — неформализованном (неформальном). В первом случае обучение осуществляется, как правило, профессиональным педагогом или тренером, по утвержденному учебному плану в образовательной и иной организации. Во втором случае, обучение может осуществляться в свободной форме, содержание обучения определяет человек сам. При этом именно процесс обучения и его результат, а не подтверждающий документ о прохождении обучения, является ценностью для самого человека во втором случае. Человек приобретает новые знания и умения, развивает свой интеллект, совершенствует себя. При этом в обоих случаях обучение повышает уровень развития человека, повышает его самооценку.

Сегодня достижение конкурентоспособности на рынке труда в условиях нестабильности затруднительно ресурсами только одного субъекта. В приоритет ставится принцип сотрудничества в достижении общей ценности — образования. Таким образом, цифровые технологии в современном мире становятся неотъемлемым элементом, которые способствуют приобретению, анализу, распространению новых знаний в парадигме адаптивности и непрерывности. Суть концепции Lifelong learning такова, что обучение для человека должно стать естественной деятельностью, не знающей возрастных границ, и охватывать весь жизненный путь человека. Непрерывное обучение — инструмент развития личности, социальной интеграции, полноценной занятости. Именно поэтому сегодня в большой мере личностное развитие, а не профессиональная ориентация выдвигается на первый план.

Для внедрения концепции Lifelong learning (непрерывного обучения) необходимо формирование и раз-

витие культуры обучения на протяжении всей жизни. Для этого необходимо формировать с малых лет потребность учиться и развиваться, стремиться добиваться внутренней трансформации личности. Безусловно, внедрение данной концепции невозможно без получения фундаментального базового образования, включающего в себя обязательно дисциплины гуманитарного характера. Также доступ к образовательному контенту будет способствовать возможности управлять собственным развитием.

Хотелось бы привести интересные цитаты знаменитых учителей и учеников, «продолжателей труда друг друга». В частности, цитату Алексея Николаевича Леонтьева, ученика знаменитого Льва Семеновича Выготского: «Личностью не рождаются, личностью становятся». И вспомнить фразу ученика Леонтьева, профессора Александра Григорьевича Асмолова, заведующего кафедрой психологии личности факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова: «Индивидуумом рождаются, личностью становятся, индивидуальность отстаивают». Отстаивать индивидуальность помогает не что иное, как непрерывное обучение.

В завершении отметим, как прав был Демокрит, утверждавший, что важным в образовании является не количество полученных знаний, а воспитание интеллекта, именно это позволяет приобрести подлинную свободу. Выиграть в конкуренции на рынке труда способен лишь тот, кто не считается, а является индивидуальностью, наделен творческим потенциалом и «живым» умом и для этого совсем необязательно носить «золотой воротничок» и жить только в виртуальном мире, главное обладать культурой обучения и следовать данному принципу всю жизнь...

ЛИТЕРАТУРА

1. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Проблематика построения модели профессионального развития персонала в условиях индустрии 4.0 // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2020. № 5(185). С. 21–25.
2. Будзинская О.В., Филатова М.Н., Шейнбаум В.С. Объективизация понятия экосистемы применительно к учреждениям высшего образования // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2023 №11. С.25–32.
3. Бутл Роджер. Искусственный интеллект и экономика. М., 2023.
4. Данилова Лариса Николаевна Развитие терминологии непрерывного образования за рубежом // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-terminologii-nepreryvnogo-obrazovaniya-za-rubezhom> (дата обращения: 18.11.2023).
5. Зайцева Ольга Викторовна Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. 2009. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pereruyvnoe-obrazovanie-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya> (дата обращения: 18.11.2023).
6. Лушников А.М. Право и экономика. М., 2023. 191 с.
7. Мартин Форд. Роботы наступают: развитие технологий и будущее без работы. М., 2016.
8. Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты: учебно-практическое пособие / отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М.: КОНТРАКТ, 2017. 136 с.
9. Поппер К.Р. Объективное знание. Эволюционный подход. М., 2002. 384 с.
10. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография/под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва: Норма, 2002. С. 24.
11. https://ru.wikipedia.org/wiki/Негропonte,_Николаc (дата обращения 17.11.2023 г.).
12. <https://www.kommersant.ru/doc/4087954?ysclid=lp4913ifuf893215077> (дата обращения 17.11.2023 г.).