

СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА: ОТВЕТ НА ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ

Актуальной и дискуссионной темой в социальной и гуманитарной областях современной науки является поиск вектора развития общества и экономики в условиях новых глобальных вызовов, сущностной причиной которых выступили высокие темпы научно-технического прогресса, в том числе масштабная информатизация и цифровизация всех сторон жизнедеятельности общества¹.

К числу наиболее выраженных глобальных вызовов современности, по нашему мнению, можно отнести: глубокий социально-экономический кризис, затрагивающий систему производственных отношений и экономических институтов; кризис государственности и демократии; изменение геополитической конфигурации; деградация идейных ориентиров и духовных ценностей общества.

Современный социально-экономический кризис сопровождается усилением дифференциации доходов населения, ростом масштабов бедности и безработицы, снижением правовой и социальной защищенности занятого населения, структурными изменениями в экономике и обществе, обострением проблемы миграции населения (в том числе трудовой), увеличением нагрузки на государственный бюджет в связи с ростом иждивенчества, эскалацией противоречий между дальнейшим развитием экономики и общества и деградацией окружающей природной среды.

¹ Гиль А. В., Морозов А. В. От информатизации к цифровизации образовательного процесса // Образование и право. 2019. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-informatizatsii-k-tsifrovizatsii-obrazovatelno-go-protsessa> ; Бодрунов С. Д. Глобальная трансформация современного общества и национальные цели развития России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2021. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/globalnaya-transformatsiya-sovremennogo-obschestva-i-natsionalnye-tseli-razvitiya-rossii>.

Проблема развития демократии в мире на сегодняшний день является острой: «...в настоящее время 70 % населения мира живет в условиях диктатуры. Общемировой показатель демократии вернулся на уровень 1989 года, то есть достижения последних 30 лет демократического прогресса утрачены»². В XXI веке демократия стала носить ярко выраженный формальный характер. Доверие населения к государственным институтам резко упало, сократилась избирательная активность. Развитие демократии происходит в условиях социального безразличия и пассивности, сопровождается концентрацией власти и ресурсов в «руках» элит.

Нынешняя геополитическая ситуация характеризуется обострением противоречий между государствами, разрушением сложившейся после распада СССР однополярной модели, крахом производственных и логистических цепочек, нарушением культурных, социальных и дипломатических связей, ростом числа локальных конфликтов. В результате геополитическая ситуация является сложно прогнозируемой по своей динамике и последствиям. Сегодня можно лишь утверждать, что прежняя модель миропорядка утрачена навсегда. При этом контуры будущего являются весьма неопределенными.

Фундаментальные изменения идейных ориентиров и духовных ценностей общества происходят по следующей траектории: «возрастают риски развития тенденций отчуждения человека от позитивных идейных и духовных ориентиров, взрывного роста социопатических проблем вследствие стремительного прихода цифро-коммуникативно-виртуальных технологий (так называемой инфодемии) в неподготовленное к этому общество — конфликтогенности и агрессивности на межличностном, межстратовом и межстрановом уровнях, межпоколенческого коммуникативного и социального разрыва, в результате чего

² Диктатуры и демократии в 2021 году. URL: https://polit.ru/article/2022/03/16/ps_vdem/.

деформируются категории прогресса, истины, добра, исторической правды, гендерных и семейных ценностей и т. д.»³. Данные трансформации можно рассмотреть сквозь призму теории поколений⁴. Так, поколение беби-бумеров (1945–1964) ценит труд и отличается трудолюбием, ответственностью, ориентированы на коллективную деятельность, лояльны и уважают власть, готовы преодолевать любые сложности. Они заинтересованы в стабильности и поддержке, хорошем общении на работе. Поколение X (1965–1984) самодостаточно, стрессоустойчиво и прагматично, они менее лояльны, чем «беби-бумеры». Главная ценность для них — это возможность выбора. Поколение Y (1985–1999) отличается открытостью, лояльностью, высокой адаптивностью и толерантностью. Они готовы к многозадачности при выполнении трудовой деятельности. Материальная составляющая работы является далеко не самым важным мотивом в работе. Это «гибкие» люди, они прекрасно владеют возможностями информационных технологий, им удобно работать и общаться через Интернет. Представителям поколения Y комфортно работать в коллективе, они легко находят общий язык, но имеются сложности в формировании мнения о том, что именно им мешает работать. Поколение Z (2000–2014) быстро воспринимает информацию, но «фрагментарно», предпочитает основную часть своей жизни проводить в виртуальном мире, отличается еще более высокой степенью гибкости к использованию информационных технологий, которые с детства были частью его жизни. У них выражены потребности в интернет-коммуникации и аффилиации. Они не ставят работу на первое место и не

³ Бодрунов С. Д. Указ. соч.

⁴ Депутатова Л. Н., Шишкина К. А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-kontekste-teorii-pokoleniy> ; Аранжин В. В. Влияние цифровой экономики на трудовые ценности поколения, входящего на рынок труда // Векторы благополучия: экономика и социум. 2019. № 4 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovoy-ekonomiki-na-trudovye-tsennosti-pokoleniya-vhodyaschego-na-rynok-truda> ; Решетников О. В. Поколение Z и недалёкое будущее рынка труда // Школьные технологии. 2014. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-i-nedalyokoe-budushee-rynka-truda> ; Ласкова Т. С., Губская М. А. Поколение Z: особенности мотивации // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2018. № 2 (12). С. 88–97.

ориентированы трудиться сверхурочно, но при этом стремятся к материальному благополучию, комфорту, личному успеху, саморазвитию и самосовершенствованию. Предпочитают индивидуальную трудовую деятельность. У этого поколения возникают сложности в выражении и восприятии эмоций в реальном пространстве, снижается способность к эмпатии.

Важно отметить, что одной из негативных тенденций изменения ценностных ориентиров общества является резкое снижение значимости таких ценностей, как любовь к Родине, уважение к старшему поколению, ценность знания, справедливость, ответственность.

Обозначенные глобальные вызовы и траектория трансформации общества и экономики кардинально меняют управленческую парадигму, актуализируя тренд на ее партисипатизацию. В связи с этим считаем целесообразным осуществить следующие преобразования в управленческой деятельности, ориентированные на общественное развитие:

- 1) трансформировать модель профессионального поведения, а именно: устранить логическую цепочку «материальное благополучие зависит от удачи и связей» и внедрить — «материальное благополучие зависит от трудовых достижений и профессионализма». Это позволит сформировать понимание среди представителей всех поколений, что материальное благополучие обеспечивается профессиональной компетентностью;

- 2) внедрить и развивать культуру «инноваций», обеспечивающую условия для творчества и генерации идей. Инициатива должна поощряться с помощью широкого спектра моральных и материальных стимулов. В таких условиях работники стремятся к творчеству и самореализации, формируется «вера в инновации». Такая культура также позволит мобилизовать творческий потенциал и знания людей, особенно молодежи;

3) создавать условия для самообучения и профессионального развития. Целесообразность инвестирования в развитие человеческих ресурсов организации обусловлена соответствующей экономической и социальной эффективностью. Первая сводится к повышению качества трудовых ресурсов, получению дополнительной прибыли, оптимизации рабочего процесса, повышению конкурентоспособности на рынке ⁵. Социальная эффективность выражается в повышении удовлетворенности работников от процесса обучения и профессионального роста, его мотивации к работе и повышению лояльности к своей организации;

4) осуществить переход к партисипативному управлению, которое выступает гарантом партнерских отношений между руководством и персоналом, что обеспечивает синергетический эффект как в социальной, так и в экономической плоскости деятельности любой организации. А именно — повышается лояльность персонала и его приверженность организации, изменения внедряются с меньшим сопротивлением, снижается напряженность и конфликтность в коллективах, усиливается «командный дух», возрастает творческая активность работников. Следовательно, более полно используется трудовой потенциал работников и повышается их мотивация⁶.

⁵ Инновационные подходы к развитию персонала в российских организациях / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, О. А. Зенкова, М. И. Исаенко // Вестник ВГУИТ. 2020. Т. 82. № 3. С. 274–278.

⁶ Дашкова Е. С. Партисипативность как частный принцип построения, функционирования и развития инновационных систем стимулирования работников // Инновационная деятельность. 2017. № 2 (41). С. 9–14.