

8. ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ

8.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ ЭКОНОМИКИ СЧАСТЬЯ¹

Антипина О.Н., д.э.н., профессор, Экономический факультет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва;
Бенц Ю.А., MBA, член Экономического сообщества Детройта, директор консалтинговой компании ILBN International, экс-исполнительный директор компании из Fortune 100, г. Бирмингем, Мичиган, США

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Цифровая экономика открывает новые перспективы и предъявляет серьезные вызовы бизнесу и человеку. На уровне бизнес-модели встает задача максимально эффективного использования достижений и минимизации негативных последствий цифровизации. Ее решение требует комплексного подхода, предполагающего реализацию идей экономики счастья в области организации труда и корпоративной культуры для повышения субъективного благополучия и снятия цифровой перегрузки работников через программы «цифрового детокса».

Цифровая экономика в системе социальных изменений

Включение в активный научный оборот понятия «цифровая экономика» дало импульс дискуссиям вокруг его толкования, в рамках которых внимание чаще всего акцентируется на отдельных характерных чертах современной экономической действительности или их совокупности.

Цифровой называется экономика, в которой:

- «данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности» [1, с. 1];
- «существенную часть результатов составляют информационные продукты, произведенные без прямого участия человека» [7];
- сформировалась совокупность отношений в процессах производства, распределения, обмена и потребления, «основанных на онлайн технологиях и направленных на удовлетворение потребностей в жизненных благах, что, в свою очередь, предполагает формирование новых способов и методов хозяйствования и требует действенных инструментов государственного регулирования» [5, с. 6].

Однако фундаментальный смысл понятия «цифровая экономика» можно раскрыть лишь в системе социальных изменений, которые происходят в мире. Тогда процесс формирования и сущность цифровой экономики обретут историческое и логическое единство.

Достижение этой цели возможно путем соединения общей схемы социальных изменений, предложенной

американским футурологом Д. Беллом в 1973 г., и концепции четвертой промышленной революции, сформулированной президентом Всемирного экономического форума в Давосе К. Швабом в 2016 г. (рис. 1).



Рис. 1. Цифровая экономика в системе социальных изменений

Согласно схеме Д. Белла, общества для аналитических целей могут быть подразделены на доиндустриальные, индустриальные и постиндустриальные. Признавая абстрактность этой схемы, в своем фундаментальном труде «Грядущее постиндустриальное общество» знаменитый футуролог писал: «Так, доиндустриальное общество организовано вокруг «взаимодействия с природой»: ресурсы обеспечиваются добывающими отраслями промышленности, а общество подчиняется законам снижающейся отдачи и низкой производительности. Индустриальное общество – это «взаимодействие с преобразованной природой», которое основано на взаимоотношениях человека и машины и использует энергию для превращения естественной окружающей среды в техническую. Постиндустриальное общество основано на «игре между людьми», в которой на фоне машинной технологии поднимается технология интеллектуальная, основанная на информации» [3, с. 157]. Это означает, что общество, названное постиндустриальным в силу того, что в структуре его экономики доминирует сфера услуг, содержательно определяется Д. Беллом как общество, двумя осями которого являются, с одной стороны, информационная технология, а с другой стороны – теоретические знания и их кодификация. Причем эти оси пронизывают не только сферу услуг (третичный, четвертичный и пятеричный сектора), но и другие сферы экономики – аграрную (первичный сектор) и индустриальную (вторичный сектор).

Предложенная Д. Беллом схема идеально сочетается с хронологией революций, которые в истории человечества знаменовали этапы, когда появление и

¹ Статья подготовлена по материалам доклада авторов на Международной научно-практической конференции «Декабрьские дебаты–2017», посвященной теме «Вызовы цифровой микроэкономики: готовность контрольных служб и технологий к новым реалиям», прошедшей 8 декабря 2017 г. в Финансовом университете при Правительстве РФ (Москва, Россия) [4].

распространение новых технологий приводило к фундаментальным изменениям экономических систем и общества в целом. Так, доиндустриальное общество, ключевым фактором производства в котором была земля, сформировалось в результате первого радикального изменения образа жизни человека – аграрной революции, произошедшей 10 тыс. лет назад и состоявшей в переходе от собирательства к земледелию. С началом череды промышленных революций связан переход к индустриальному обществу и новому ключевому ресурсу – труду. Благодаря паре – главному драйверу первой промышленной революции XVII-XIX вв., – возникло механизированное производство. Распространение электричества – движущей силы второй промышленной революции конца XIX – начала XX в., – способствовало появлению массового производства и автоматизации труда с помощью конвейера. Переход к постиндустриальному обществу был совершен человечеством во второй половине XX в., когда информационно-компьютерные технологии стали основой третьей промышленной революции, получившей название информационной, поскольку они позволили превратить информацию в ключевой фактор производства и благодаря сети Интернет сделали экономику глобальной.

Как утверждает К. Шваб в своей ставшей бестселлером книге «Четвертая промышленная революция», уже вступив в постиндустриальную эпоху, мир переживает цифровую революцию, которая претендует на статус очередной, четвертой, промышленной революции [8]. Эта революция началась на рубеже XX и XXI вв. Она опирается на цифровые технологии, что позволяет считать ее преемницей третьей промышленной революции², но не ее простым продолжением, поскольку совершаемые ею изменения отличаются радикально высокими темпами, огромным охватом по ширине и глубине, а также системным воздействием. Цифровая революция преобразует не линейными, а экспоненциальными темпами не только экономику, но и все общество, проникая в образ жизни каждого человека. В результате ее последствия приобретают системный характер, который проявляется в стирании границ между физическими, виртуальными и биологическими сферами, о чем свидетельствуют ставшие реалиями наших дней Интернет вещей, обработка больших данных, машинное обучение, виртуальная реальность, распределенные реестры, автоматизация и роботизация, сенсорика, искусственный интеллект, квантовые системы и другие цифровые технологии.

Для характеристики производства в условиях внедрения киберфизических систем, предполагающих проникновение информационно-коммуникационных технологий в физические процессы создания благ, применяется термин «Индустрия 4.0», впервые использованный на Ганноверской ярмарке в Германии в 2011 г. для обозначения новых явлений в глобальных цепочках создания ценности. Эти новые явления связаны с настройкой, адаптацией и прогнозированием всей цепочки создания ценности вне зависимо-

сти от рамок отдельного предприятия и в глобальном масштабе, что достигается на базе взаимодействующих друг с другом информационных систем, которые, охватывая всю цепочку создания стоимости, формируют ее параметрическую цифровую модель. Благодаря такой модели производится кастомизированный продукт, а потребительские предпочтения удовлетворяются в большей степени.

Таким образом, цифровая экономика сформировалась в системе социальных изменений в постиндустриальную эпоху, став результатом четвертой промышленной революции, которая модифицировала ключевой фактор производства постиндустриального общества, сделав им не просто информацию, а данные в цифровой форме. Сущность произошедшего перехода состоит в том, что если экономика в эпоху третьей промышленной революции была сфокусирована на информационных благах, которые могут, но не обязательно должны быть представлены в цифровой форме [12, р. 3], то четвертая промышленная революция выдвинула жесткое требование: ни эффективность производства, ни личный успех, ни благосостояние общества не могут быть достигнуты без взаимодействия с информационно-коммуникационными технологиями, которые оперируют цифровыми данными.

Четвертая промышленная революция: возможности и вызовы для бизнеса и человека

Характеризуя широту и глубину четвертой промышленной революции, К. Шваб отмечает, что она изменяет не только что и как делают люди, но и то, кем они являются [8]. Иными словами, беспрецедентные изменения охватывают как бизнес-модель, так и саму идентичность человека. Это означает, что не только фирмы, но и работники проходят через процесс формирования новых возможностей, многие из которых влекут за собой серьезные вызовы (табл. 1).

Таблица 1

ГЛАВНЫЕ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ ДЛЯ БИЗНЕСА И ЧЕЛОВЕКА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Характерные черты цифровой экономики	Возможности	Вызовы
Интернет вещей	Индивидуализация товаров; анализ и учет информации о производителе и потребителе	Отчужденность; сегрегация людей по определенным признакам; поляризация сообществ
Автоматизация и роботизация	Скорость; эффективность; снижение количества ошибок; освобождение времени	Стресс, связанный с потерей рабочего места, необходимостью переквалификации, освоением новых навыков
Большие данные	Анализ больших массивов данных; более точное принятие решений; повышение производи-	Необходимость интерпретации результатов вычислений; ликвидация бизнеса посредни-

² Не случайно постиндустриальное общество также называют информационным, или цифровым.

Характерные черты цифровой экономики	Возможности	Вызовы
	тельности; снижение издержек	ков
Искусственный интеллект и машинное обучение	Более эффективное принятие решений	Угроза непредсказуемости

На уровне бизнес-модели перед фирмами встает задача максимально эффективного использования новых возможностей цифровой экономики и минимизации негативных последствий ее вызовов. Поскольку системный характер четвертой промышленной революции неизбежно охватывает и организацию труда, и корпоративную культуру предприятий, решение этой задачи требует комплексного подхода, в формировании которого плодотворную роль могут и должны сыграть идеи экономики счастья – одного из новых и активно развивающихся направлений в современной экономической теории.

Экономика счастья: вечные ценности в условиях цифровых инноваций

Экономика счастья, возникшая в 1970-х гг., уже стала самостоятельной школой в современной экономической науке, о чем свидетельствует наличие у нее ряда признаков, традиционно считающихся основными критериями при определении научной школы [2]:

- самостоятельный предмет исследований – субъективные представления личности об удовлетворенности жизнью как экономический феномен;
- теоретическое единство обеспечивается фундаментальными основами из области поведенческой экономики, к которым относятся теория полезности (И. Бен-там), экономическая психология (Г. Тард, Дж. Катона, Л. Гараи), теория ограниченной рациональности (Г. Саймон), когнитивная психология (У. Эдвардс, Д. Канеман, А. Тверски), теория перспектив (Д. Канеман, А. Тверски), теория архитектуры выбора, или подталкивания (Р. Талер, К. Санстейн);
- методологическое единство достигается, во-первых, опорой на результаты социологических исследований, во-вторых, междисциплинарностью, предполагающей взаимодействие с психологией, медициной, антропологией и другими науками, в-третьих, использованием при построении теоретических моделей как ординалистского, так и кардиналистского подходов;
- единство практической программы заключается в приверженности либертарианскому патернализму, который выступает за «свободу выбирать» и «деликатные попытки со стороны коммерческих организаций и правительства подталкивать людей к выбору, который улучшит их жизнь» [6, с. 15];
- наличие талантливых лидеров и их окружения подтверждено активной научной деятельностью основоположника экономики счастья – Р. Истерлина и плодотворной работой исследователей, среди которых Д. Блэнчфлауэр, С. Вю, Э. Кларк, Э. Освальд, Н. Пудхави, Б. Стивенсон, Дж. Уолферс и др.

Стремление к счастью, или поиск удовлетворенности жизнью, обеспечивается многочисленными факторами, среди которых традиционно выделяют неэкономические и экономические. При этом экономические факторы могут быть классифицированы

по уровням воздействия на микро- и макроэкономические (табл. 2).

Таблица 2

НЕЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ СЧАСТЬЯ

Неэкономические	Экономические
	Микроэкономические факторы
Формальные признаки: возраст, пол, раса	Наличие или отсутствие работы (или источника дохода)
Индивидуальные качества личности (определяющие ее, к примеру, как экстраверта или интроверта, оптимиста или пессимиста)	Размер индивидуального дохода
Социальный статус: образование, профессия, семейное положение	Уровень среднедушевого дохода (среди членов профессионального сообщества, социальной группы)
Достижение жизненных целей: личностный рост, самореализация	Достижение карьерных целей
Состояние здоровья: личного и близких людей	Удовлетворенность трудом
	Макроэкономические факторы
Способ проведения времени: продолжительность рабочего дня, общение с близкими и друзьями, занятия спортом или хобби, участие в жизни сообщества, волонтерская деятельность, соблюдение религиозных обрядов, отдых	Степень экономического развития страны в целом
Жизненные обстоятельства: неравенство в обществе, доступность и качество медицинских и страховых услуг, климат и состояние окружающей среды, безопасность, правопорядок	Показатели инфляции и безработицы, циклические колебания деловой активности

Организацию труда и корпоративную культуру можно интерпретировать как те сферы, которые выполняют функции своеобразных проводников, обеспечивающих воздействие на работника фирмы микроэкономических факторов счастья.

Цифровизация: новые возможности для реализации экономических факторов счастья через организацию труда и корпоративную культуру

Индустрия 4.0 может функционировать только на базе новой бизнес-модели, в которой организация труда и корпоративная культура включают взаимосвязь следующих основных принципов (рис. 2):

- повышение роли интеллектуальных функций работников;
- наем «правильных работников»;
- наделение работников широкими полномочиями;
- открытый доступ работников к информации;
- ответственность за результат;
- переход от иерархического к сетевому управлению.

Перечисленные принципы, воплощаясь в бизнес-моделях благодаря достижениям цифровизации, открывают новые возможности для реализации экономических факторов счастья (табл. 3).



Рис. 2. Основные принципы организации труда и корпоративной культуры в цифровой экономике

Таблица 3

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ СЧАСТЬЯ

Принципы организации труда и корпоративной культуры в цифровой экономике	Экономические факторы счастья
Наем «правильных работников»	Размер индивидуального дохода
Ответственность за результат	Уровень среднедушевого дохода
Наделение работников широкими полномочиями	Достижение карьерных целей
Открытый доступ работников к информации	
Переход от иерархического к сетевому управлению	
Повышение роли интеллектуальных функций работников	Удовлетворенность трудом

Дистанционная занятость и удаленный доступ к рабочему месту стали реальностью еще во времена третьей промышленной революции, когда распространение Интернета заложило для них техническую базу. В эпоху цифровой революции продолжают создаваться возможности для дистанционной работы, позволяя большему числу людей находить удобные способы получения дохода, что положительно влияет на субъективную удовлетворенность жизнью.

Однако Индустрия 4.0, основанная на интеграции производства и информационных систем, требует найма «правильных работников», или идеально подходящих профессионалов. С одной стороны, такие работники удовлетворяют новым квалификационным требованиям, способны к непрерывному развитию, и их взаимодействие образует лучшую среду для появления новых идей. Тогда компании остается просто поставить перед ними интересные задачи и предоставить самые лучшие условия для их решения (новейшую технику, бесплатные завтраки и обеды, кофе и сэндвичи и т.п.) и ничем их не ограничивать (ни дресс-кодом, ни нормированным рабочим днем, ни количеством дней отпуска и т.п.). С другой стороны, «правильные работники» получают «справедливую зарплату». Поэтому в современных

лидирующих компаниях³ зарплата перестает быть привязанной к позиции, которую занимает работник, а начинает напрямую зависеть от его индивидуальной рыночной ценности. Осуществляется это следующим образом: при найме оцениваются границы зарплаты, которую работник может получить на рынке труда, и устанавливается зарплата на уровне максимальной границы, а ее дальнейший рост происходит в соответствии с достигаемыми результатами. Таким образом, среднедушевые различия в зарплате оказываются напрямую связанными с *ответственностью за результат*. Даже если сотрудник работает много и усердно, но не результативно, его увольняют. Однако если сотрудник добивается результатов, то он получает достойное вознаграждение вне зависимости от того, сколько часов он провел на рабочем месте, сколько дней был в отпуске, на скольких страницах выполнен его отчет и т.п.

С позиции экономики счастья для субъективной удовлетворенности жизнью имеет значение не только абсолютный размер дохода, но и его относительная величина (по сравнению с доходами коллег, друзей, соседей). Если же работник понимает, что изначально ему назначили зарплату на уровне максимума его рыночной ценности, а в дальнейшем он получает заслуженное благодаря достигнутым результатам повышение зарплаты, то данный подход способствует росту его индивидуального уровня счастья.

Принцип ответственности за результат недостижим без *наделения работника широкими полномочиями*. Это означает, что даже если начальник не воспринимает новый подход, концепцию проекта или идею, работнику не запрещается их реализовать. Однако крах или успех станут полностью его виной или заслугой.

Наделение работника широкими полномочиями в условиях цифровой революции непременно предполагает *открытый доступ к информации* для всех сотрудников и *переход от иерархического к сетевому управлению*. Хорошо известно, что иерархии сложно адаптируются и часто затрудняют проникновение инноваций, а свободно взаимодействующие индивиды с новыми идеями приспосабливаются к динамично развивающейся индустрии гораздо легче. На практике это означает не только замену индивидуальных офисов (даже для высших менеджеров) на открытое пространство, в котором все сотрудники имеют рабочие места за одинаковыми столами. Сеть предполагает отсутствие бюрократии, когда, к примеру, не нужно никаких разрешений и подписей, для того чтобы работник мог заключать контракты с любыми организациями и покупать все, что ему нужно для работы, будь то канцелярские товары, лабораторные реактивы или программное обеспечение.

В результате в рамках бизнес-модели, предполагающей широкие полномочия работника, открытость информации и сетевое управление, новый импульс

³ Например, о том, как этот принцип реализуется в компании Netflix, можно прочитать в статье [11].

приобретает один из важнейших экономических факторов счастья – достижение карьерных целей.

Интернет вещей как способность вещей идентифицировать друг друга, характеризовать состояние, передавать друг другу данные и обрабатывать их посредством глобальной сети, а также роботизация и автоматизация, освобождая работников от рутины, нацелены на *повышение роли интеллектуальных функций работников*. В результате снижается количество ошибок, вызванных человеческим фактором, и стресса, связанного с нарушением сроков, провалами контроля, простоями и т.п., а удовлетворенность трудом растет, делая работника счастливее.

Таким образом, идеи экономики счастья гармонично реализуются одновременно с повышением эффективности цифрового бизнес-пространства.

«Цифровой детокс» в бизнес-модели эпохи четвертой промышленной революции

Взаимодействие с беспрецедентными технологическими достижениями эпохи цифровой революции оказывает существенную нагрузку на человека, требуя предельной концентрации и вызывая чувство повышенной усталости. Как следствие, индивид начинает нуждаться в преодолении этих негативных последствий цифровой трансформации, вне которой он уже не имеет возможности существовать.

Понятие «цифровой детокс» приобрело официальный статус лишь несколько лет назад, попав в Оксфордский онлайн-словарь, где его смысл раскрывается следующим образом: «период времени, в течение которого индивид воздерживается от использования электронных устройств, таких как смартфоны или компьютеры, рассматриваемый как возможность снять стресс или сфокусироваться на социальных взаимодействиях в реальном мире» [10].

Несмотря на то что «цифровой детокс» – довольно новое явление, его значимость возрастает по мере того как цифровая революция набирает свою силу. Более того, «цифровой детокс» требует все более широкого подхода и претендует на формирование целостной концепции, на которую индивид мог бы опираться как в быту, так и на рабочем месте.

Под «цифровым детоксом» в широком смысле следует понимать:

- процесс снятия последствий физических и умственных перегрузок, вызванных использованием современных электронных устройств, который реализуется с помощью набора средств – пауз в работе, релаксации, физической активности и т.п.;
- инструмент повышения производительности труда посредством программ «цифрового детокса» как компонента корпоративной культуры и организации труда;
- способ гармонизации повседневной жизни индивида.

На наш взгляд, концепция «цифрового детокса» должна быть междисциплинарной и строиться на основе идей экономики счастья, психологии, медицинских исследований мозговой деятельности и т.п. При этом ее фундаментальная составляющая должна

стать основой для рекомендаций, которые могут быть применены на практике.

Например, общение с близкими и друзьями как фактор счастья в эпоху цифровой революции получает мощную технологическую поддержку, реализуясь через социальные сети, а также текстовую, голосовую и видеосвязь через Интернет. С одной стороны, технологии, упрощая процесс общения и делая его доступнее, способствуют росту субъективной удовлетворенности жизнью. Однако, с другой стороны, чрезмерная вовлеченность в общение посредством сети Интернет может вызывать ощущение физической усталости и отчужденность от реального мира. Следовательно, концепция «цифрового детокса» должна помогать индивиду осознавать грань между пользой от взаимодействия с цифровыми технологиями и их возможным негативным влиянием.

Эпоха цифровизации вызывает необходимость в «цифровом детоксе» как в быту, так и на рабочем месте. Однако если в повседневной жизни человек может быть свободен в выборе режима отдыха, питания, сна и т.п., то результативность его работы в офисе должна поддерживаться на основе заранее продуманных систематических процедур «цифрового детокса». Это означает, что «цифровой детокс» должен прочно встроиться в бизнес-модель эпохи четвертой промышленной революции, стать частью корпоративной культуры фирм и внедряться через систему организации труда.

Разработанная нами модель внедрения «цифрового детокса» может быть применена в любых отраслях экономики как в крупных корпорациях, так и в малых фирмах. Ее цель состоит в повышении индивидуальной производительности работников, а также эффективности бизнеса в целом через предотвращение негативного влияния цифровизации на производительность труда, ведущего к эмоциональному и профессиональному выгоранию сотрудников.

Модель внедрения «цифрового детокса» включает следующие компоненты⁴:

- оценка потребности;
- разработка программы, которая состоит из базового модуля и кастомизированных опций, учитывающих специфические особенности и запросы фирмы;
- широкомасштабная просветительская кампания;
- тренинги и иные мероприятия;
- документация и отчетность;
- обратная связь;
- обсуждение лучших практик и обмен опытом;
- профилактические рекомендации.

Оценка потребности фирмы в «цифровом детоксе» необходима для формирования базового модуля его программы, детальной проработки специфических опций, а также определения продолжительности процедур. Программа может включать, к примеру, следующие направления:

- внедрение безлюдных технологий, освобождающих человека от взаимодействия с техникой и упрощающих производственные процессы;

⁴ Источник: составлено авторами на основе «Свода знаний по управлению проектами» [9].

- расширение функциональных возможностей роботизации и Интернета вещей, обеспечивающих мониторинг усталости или стресса сотрудника и сигнализирование о необходимости кратковременного перерыва или иных действий;
- производственные перерывы, включающие упражнения на релаксацию, элементы йоги, медитацию, дыхательные упражнения и т.п.;
- организация зон отдыха на территории фирмы;
- проведение отпусков на природе, спортивных и досуговых мероприятий, предполагающих временный отказ от использования электронных устройств;
- семинары, направленные на формирование позитивного мышления, осознание цели и перспектив профессиональной деятельности;
- создание и поддержка дружественной атмосферы в коллективе, которая повышает чувство удовлетворенности работой и позволяет избежать погруженности в «общение» с роботами и электронными устройствами.

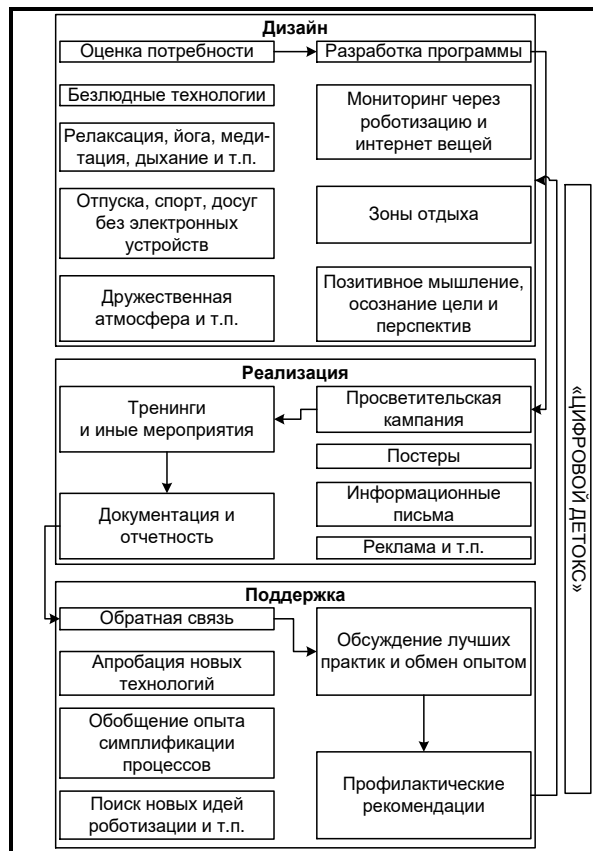


Рис. 3. Модель внедрения «цифрового детокса»

Программа «цифрового детокса» реализуется через широкомасштабную просветительскую кампанию, тренинги и другие мероприятия. На основе информации, полученной в качестве обратной связи, оценивается эффективность проведенных мер, формируются отчетность и при необходимости корректируются элементы программы. Обсуждение лучших практик и обмен опытом направлены на закрепление в корпоративной культуре и совершенствование приобретенных навыков и стереотипов поведения. Их обобщение желательно в формате профилактического руководства по «цифровому детоксу».

Реализация и поддержка «цифрового детокса» требуют институционализации в виде создания постоянно действующего внутрифирменного департамента «цифрового детокса», возглавляемого специально подготовленным менеджером. Главной задачей такого отдела должно стать внедрение в организацию труда принципов «цифрового детокса» и их совершенствование. В перспективе также возможно создание ассоциации «цифрового детокса»⁵ на межфирменном уровне для широкого обмена опытом, проведения научных исследований и конференций.

Роль «цифрового детокса» в эпоху четвертой промышленной революции будет возрастать, ибо успех любой бизнес-модели будет зависеть не только от максимизации выгод от применения новых технологий, но и от минимизации ущерба, наносимого ими субъективному благополучию человека.

Без внимания к идеям экономики счастья на уровне организации труда и корпоративной культуры бизнес в условиях цифровой экономики рискует оказаться в ловушке, когда одни лишь производственные усилия – даже на базе сверхсовременных технологий – не позволяют ему двигаться вперед.

Литература

1. Цифровая экономика РФ [Электронный ресурс] : программа ; утв. распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. №1632-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Антипина О.Н. Экономика счастья и поведенческая экономика [Электронный ресурс] / О.Н. Антипина // Экономическая наука и развитие университетских научных школ (к 75-летию Экон. факультета МГУ им. М.В. Ломоносова) : междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения-2016» : сб. ст. / под ред. А.А. Аузана, В.В. Герасименко. – М. : Экон. факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2016. – С. 133-140. URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=34869&p=attachment>.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования [Текст] / Д. Белл. – М. : Академия, 1999. – 956 с.
4. Декабрьские дебаты [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://www.debaty.club/>.
5. Лapidус Л.В. BIG DATA, Sharing Economy, интернет вещей, роботизация: взгляд в будущее российского бизнеса [Электронный ресурс] / Л.В. Лapidус // Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции : мат-лы III Межфакультетской науч.-практ. конф. молодых ученых : докл. и выступления / под ред. Л.В. Лapidус. – М. : Экон. факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2017. – С. 5-24. URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=42180&p=attachment>.
6. Талер Р. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье [Текст] / Р. Талер, К. Санстейн.– 2-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 240 с.
7. Цифровая экономика. Не только технологии [Электронный ресурс] // Цифровая экономика на Эконом...

⁵ Эта идея не выглядит странной или опережающей время. В современном мире создаются не только общественные, но и государственные структуры, нацеленные на реализацию идей экономики счастья. Например, Министерство счастья Бутана, созданное для проведения политики «валового национального счастья», и Министерство одиночества Великобритании, управляющее помощью одиноким пожилым людям.

ческом факультете МГУ. URL: <https://ecinf.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=733&p=attachment>.

8. Шваб К. Четвертая промышленная революция [Текст] / К. Шваб. – М. : Эксмо, 2016. – 475 с.
9. A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide) [Electronic resource] / 5th ed. // Project management institute. – 2013. – 616 p. URL: http://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/PMBOKGuide_5th_Ed.pdf.
10. Digital detox [Electronic resource] // Oxford living dictionary online. URL: https://en.oxforddictionaries.com/definition/digital_detox.
11. McCord P. How Netflix reinvented HR [Electronic resource] / P. McCord // Harvard business review. – 2014. – Jan.-feb. URL: <https://hbr.org/2014/01/how-netflix-reinvented-hr>.
12. Shapiro C. Information rules: a strategic guide to the network economy [Text] / C. Shapiro, H. Varian. – Boston, Mass. : Harvard business school press, 1999. – 352 p.

Ключевые слова

Цифровая экономика; цифровизация; цифровые инновации; четвертая промышленная революция; корпоративная культура; организация труда; Индустрия 4.0; экономика счастья; субъективная удовлетворенность жизнью; «цифровой детокс».

Антипина Ольга Николаевна

Бенц Юлия Анатольевна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы статьи определяется целями, поставленными в принятой Правительством РФ в 2017 г. программе «Цифровая экономика РФ», среди которых одно из важных мест занимает создание условий для развития высокотехнологичных бизнесов и недопущение появления препятствий и ограничений как в традиционных, так и в новых отраслях экономики страны.

Научная новизна и практическая значимость. Рассматривая цифровую экономику в широком контексте социальных изменений, авторы статьи показывают, с какими новыми перспективами и серьезными вызовами сталкивается как бизнес, так и каждый индивид. В статье предложен новаторский подход к реализации идей экономики счастья в области организации труда и корпоративной культуры, направленный на максимально эффективное использование достижений цифровизации и минимизацию ее негативных последствий для фирм и отдельных работников.

Авторами разработана и представлена оригинальная модель «цифрового детокса» как органической части бизнес-модели Индустрии 4.0. Несмотря на то что модель изложена в статье в общем виде, она имеет практическую значимость в качестве методологической основы для детальной проработки конкретных мер, обеспечивающих повышение субъективного благополучия и снятие цифровой перегруженности работников.

Заключение. Статья отвечает всем требованиям, предъявляемым к научным изданиям, и может быть рекомендована к публикации.

Пороховский А.А., д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой политической экономики Экономического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, г. Москва.

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)