



<http://doi.org/10.35596/2522-9613-2022-28-1-48-57>

Оригинальная статья
Original paper

УДК 004:(331+340.12)

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ КАК КОНВЕРГЕНТНАЯ ПАРАДИГМА ДЛЯ ПРАВА И ЭКОНОМИКИ

Е.М. БОРОДИНСКАЯ¹, А.Н. ФИРОНОВ²

¹*Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск, Республика Беларусь)*

²*Белорусский государственный университет (г. Минск, Республика Беларусь)*

Поступила в редакцию 10 февраля 2022

© Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, 2022

Аннотация. Понятие цифровой культуры относится к трансдисциплинарной области исследований, находящейся на стыке комплекса социально-гуманитарных наук (культурология, философия, история, юриспруденция, экономика и т. д.). В данной статье рассмотрена сущность и содержание цифровой культуры организации как холистического феномена через призму трансдисциплинарной связи экономического и правового аспектов проблемы. Проанализирована сущность и взаимосвязь терминов «информационная культура», «цифровая культура», «правовая культура». Предложена методика оценки уровня цифровой культуры экосистемы организации.

Ключевые слова: цифровая культура, информационная культура, правовая культура, экономика, право, организационная культура, цифровизация, цифровая трансформация.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования. Бородинская Е.М., Фиронов А.Н. Цифровая культура организации как конвергентная парадигма для права и экономики. *Цифровая трансформация.* 2022; 28(1): 48-57.

ORGANIZATION DIGITAL CULTURE AS CONVERGENT PARADIGM FOR LAW AND ECONOMY

EVGENIYA M. BORODINSKAYA, ANATOLI N. FIRONOV

Belarusian State Agrarian Technical University (Minsk, Republic of Belarus)

Belarusian State University (Minsk, Republic of Belarus)

Submitted 10 February 2022

© Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, 2022

Abstract. The concept of digital culture refers to a transdisciplinary field of research located at the intersection of the complex of social sciences and the humanities (culturology, philosophy, history, jurisprudence, economics, etc.). This article examines the essence and content of the digital culture of an organization as a holistic phenomenon through the prism of a transdisciplinary connection between the economic and legal aspects

of the problem. The essence and interrelation of the terms “information culture”, “digital culture”, “legal culture” are analyzed. A methodology for assessing the level of digital culture of an organization’s ecosystem is proposed.

Keywords: digital culture, information culture, legal culture, economics, law, organizational culture, digitalization, digital transformation.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

For citation. Borodinskaya E.M., Fironov A.N. Organization Digital Culture as Convergent Paradigm for Law and Economy. Digital transformation. 2022; 28(1): 48-57.

Введение

Человечество вступило в эпоху цифровой глобализации, определяемой постоянно растущими потоками данных и информации. Цифровая трансформация затрагивает все сферы деятельности общества, стирая границы между реальным и виртуальным (цифровым) пространством. Развитие новых форм коммуникаций меняет среду бытия человека, ценности, природу человека, общественные отношения и окружающую действительность. В ответ на происходящие изменения возникают новые области междисциплинарных исследований, формируется конвергентная парадигма научной мысли, характеризующаяся объединением, взаимопроникновением наук и технологий [1].

В этом контексте особый интерес вызывает мысль известного английского писателя и ученого Ч.П. Сноу об объективном существовании у человечества двух противоположных культур – естественно-научной и гуманитарной, каждая из которых имеет особую систему ценностей. В условиях цифровой трансформации современного общества возникает необходимость объединения этих ценностных систем, возможная в том числе и на основе феномена цифровой культуры. Однако подобный процесс требует выработки особых методологических приемов, заключающихся в использовании основанного на принципе холизма трансдисциплинарного подхода и постнеклассической научной парадигмы (Е.Н. Князева, Л.П. Киященко, В.И. Моисеев, С.А. Калинин и др.) [2]. Применение именно трансдисциплинарного подхода, более глобального, чем междисциплинарный, позволяет за счет панорамного охвата реальности раскрыть новые грани и отличительные особенности цифровой культуры. Данный подход позволит рассмотреть цифровую культуру как холистический (целостный) феномен, способный интегрировать как правовые, так и экономические аспекты.

Цифровые технологии трансформируют процесс принятия управленческих решений не только на уровне государства, но и на уровне конкретных организаций (субъектов хозяйствования), что обуславливает целесообразность пересмотра подходов к пониманию организационной культуры, представляющей собой систему общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации, и выступающей базисным понятием менеджмента. В силу того, что организационная культура является одним из важнейших факторов конкурентоспособности организации, недостатки организационной культуры необходимо рассматривать как препятствия на пути к успеху организации в цифровую эпоху. По данным VCG, около 80 % компаний, уделяющих внимание организационной культуре, добились гораздо более высоких экономических результатов, чем те компании, руководство которых пренебрегало решением подобных вопросов [3].

Вышеизложенное актуализирует важность рассмотрения понятия «цифровая культура организации», сущности и взаимодействия информационного, цифрового, экономического и правового аспекта культуры на уровне организации в условиях формирования цифрового общества.

Информационная культура

В отечественных публикациях термин «информационная культура» впервые появился в 1970-х гг. в исследованиях библиографов [4, с. 63]. Развиваясь и вбирая в себя знания из теории информации, кибернетики, информатики, семиотики, документалистики, философии, логики,

культурологии, лингвистики и др., содержание данной категории претерпевало значительные изменения. В настоящее время информационная культура понимается как особый свойственный информационному обществу феномен, включающий навыки поиска, восприятия, передачи, обработки, хранения, воспроизведения информации с использованием современных информационных технологий; совокупность личностных качеств, включающих самообучаемость, коммуникабельность, любознательность; набор правил поведения в информационном пространстве и их соблюдение [4–10].

Информационная культура традиционно классифицируется в зависимости от объекта, например, информационная культура общества, отдельных категорий потребителей (пользователей) информации, личности [4, с. 63]. При этом понятие информационной культуры личности базируется на информационной грамотности, отражающейся в наличии у индивида знаний и умений, необходимых для правильной идентификации, поиска, интерпретации и анализа, оценки точности и надежности информации, передачи и представления результатов анализа и интерпретации их другим лицам и т. д. [4, с. 66].

Информационная грамотность является неотъемлемым атрибутом для формирования финансовой грамотности (умение пользоваться банковскими услугами, а также современными интернет-сервисами для оплаты товаров, услуг, налогов и т. п.), правовой грамотности (умение пользоваться правовыми системами и находить актуальную правовую информацию, знание и понимание правовых особенностей распространения, передачи, хранения, защиты информации и т. д.). Кроме того, формирование информационной грамотности является базой для успешного освоения современных образовательных программ, эффективного взаимодействия с органами власти (электронное правительство [11]), учреждениями здравоохранения (электронное здравоохранение).

Близкой к понятию информационной грамотности, но, по нашему мнению, более емкой по содержанию является информационно-коммуникационная культура личности – «сложная многокомпонентная структура, представляющая собой систему знаний, умений и навыков по поиску, преобразованию и использованию информации, а также систему эффективных способов трансляций информационных ресурсов, обеспечивающую гармоничное функционирование личности в условиях информационного общества; является индикатором профессиональной, социальной и культурной компетентности личности» [12, с. 68]. Цифровая грамотность составляет базовые возможности для формирования информационно-коммуникационной культуры личности, является необходимым условием ее развития и укрепления.

Информационная культура организации охватывает информационную культуру сотрудников как отдельных личностей, так и комплекс правил и ценностей организации, касающихся обращения с информацией и информационными (корпоративными) ресурсами. Учитывая специфику используемых информационных технологий и систем, информационная культура может существенно различаться для различных подразделений одной и той же организации.

Цифровая культура

Термин «цифровая культура» (digital culture) впервые был использован Р. Гиром [5]. Елькина Е.Е. признает более корректным рассмотрение цифровой культуры в качестве частного улучшенного проявления информационной культуры, т. к. всеми ее характеристиками обладает и цифровая культура, но в то же время последняя неразрывно связана с современными цифровыми ресурсами и технологиями. К основным компонентам цифровой культуры организации относятся:

- инновационное мышление и открытость к экспериментам и риску;
- открытая культура, заключающаяся в открытых, честных, своевременных, уникальных коммуникациях с партнерами, поставщиками, клиентами, стартапами;
- принятие управленческих решений на основе данных и бизнес-аналитики;
- сотрудничество: создание кросс-функциональных межведомственных команд для оптимизации навыков предприятия;
- развитие цифровых компетенций;

– гибкость и адаптивность к изменяющимся требованиям внешней среды и новым технологиям;

– клиентоориентированность: использование цифровых решений для расширения клиентской базы, преобразования клиентского опыта и совместного создания новых продуктов [7, 13].

Необходимо указать, что между терминами цифровая и информационная культура отсутствует четкая демаркационная линия. Так, достаточно затруднительно определить, в какой момент информационная культура становится цифровой. Следует согласиться с Д.Р. Сапаровой [14], которая основным принципиальным отличием цифровой культуры считает изменение вида взаимоотношений между людьми и миром: вместо исконных, «фактических» (синоним «аналоговых», face-to-face) взаимоотношений возникают новые виртуальные коммуникации, основанные на использовании информационных (цифровых) технологий. В науке существует отождествление цифровых и информационных технологий [14], что лишь подчеркивает подобность рассматриваемых феноменов.

Отметим достаточную обоснованность, что поколение 2000-х гг., которое иногда называют поколением next, поколением Z, миллениалами, сетевым поколением, поколением Facebook, поколением iPod и т. д., отличается состоянием на границе реального и виртуального миров, сформированным окружающей их виртуальной средой и гаджетами. Именно в этом цифровом пространстве, соединяющем виртуальный мир с реальным (оффлайн / онлайн-взаимодействие, или Phygital-взаимодействие, «Physics + Digital = Phygital»), и формируется цифровая культура, обладающая следующими признаками:

- виртуальность;
- ускорение коммуникационных процессов (время обмена информацией сокращается до минут, иногда секунд);
- поверхностность («обезличенность» цифрового контента) [6, с. 29; 9, с. 32; 14, с. 4].

Вышеизложенное позволяет анализировать цифровую культуру на уровне общества в целом, различных организаций (корпораций) и личностей с учетом их сущностной специфики. Цифровая культура личности лежит в основе и составляет ядро цифровой культуры организаций и общества. Цифровая культура организации (корпорации) в современном понимании – это организационная (корпоративная) культура, которая сопряжена как с высокой интенсивностью информационного потока, так и с рациональной организацией массивов данных (Big Data) и личной цифровой культурой, которая обладает уникальными особенностями.

Необходимость и важность изучения и глубокого анализа холистического феномена цифровой культуры неоднократно отмечается социологическими опросами. Так, по результатам опроса руководителей всего мира, проведенного McKinsey, среди проблем цифровой трансформации самыми существенными названы вопросы цифровой культуры, находящиеся в прямой взаимосвязи с негативными экономическими результатами организаций. Исследователи McKinsey доказывают необходимость планомерной корректировки цифровой культуры организации в соответствии с направлениями стратегии цифрового развития [15].

Правовая культура

Правовая культура – это важнейший элемент как правовой системы государства, так и культуры в целом, который охватывает все стороны человеческой активности. По сути, именно уровень (качество) правовой культуры граждан, разделяемые ими правовые ценности и правосознание определяют модель поведения личности в правовой реальности. Более того, уровень правовой культуры обуславливает чувство ответственности, которое испытывает личность, действующая в сфере права. Правовая культура играет важную роль в определении гражданской позиции личности, в процессе реализации субъективных прав и исполнения юридических обязанностей. Таким образом, эффективное функционирование государства в целом и его отдельных систем базируется на фундаменте и находится в прямой зависимости от уровня правовой культуры как личности, так и всего общества.

Впервые термин «правовая культура» был введен в 50–60-х гг. XX в. С.С. Алексеевым и И.Е. Фарбером [16, с. 113]. Однако в силу многозначности и многоаспектности данного

феномена в юридической науке отсутствует единый подход к его определению, но объективно существует множество адекватных направлений его понимания (описания):

- как степени соответствия неким эталонам в области правовой регламентации общественных отношений;
- как состояния правовой жизни общества, определяемого достигнутым уровнем юридических актов, иных текстов правового характера и степенью гарантированности государством свободы поведения личности во взаимосвязи с субъективной ответственностью перед обществом;
- как совокупности ценностей, созданных и создаваемых в области права (право, правосознание, правовые отношения, состояние законности, уровень совершенства законотворческой, правоприменительной и иной правовой деятельности, правомерное поведение и пр.);
- как развивающейся системы правовых ценностей, создаваемых в ходе развития общества и впитавших в себя достижения мировой юридической культуры (юридические знания, традиции и представления, приемы и способы законотворчества, формы и методы деятельности правоприменительных органов, гарантии и процедуры защиты прав и законных интересов граждан и др.) [17–21].

В силу вышеизложенного отсутствует и однозначный подход к выделению структурных элементов правовой культуры, включающих, например:

- правовые тексты, правовую деятельность, правовое сознание;
- право, правоотношения, правовые учреждения, правосознание, правовое поведение;
- правовую науку, юридическое образование и изменяющуюся в соответствии с научными идеями правовую реальность [19, 22].

Таким образом, правовая культура – это сложное, многомерное, холистическое и полиструктурное явление, воздействующее на сущность всех государственных и общественных процессов или детерминирующая их. При этом правовая культура является следствием иных материальных и духовных феноменов. Так, огромный массив информации и новые информационные потоки, возникающие внутри общества, объективно влияют на процессы изменения и трансформации самой правовой культуры, в том числе за счет возрастания потребности в расширении правовой информированности общества и личности, обуславливающей их социально-правовую активность, формирование новой системы правового воспитания и образования и т. д.

Современные глобальные преобразования требуют формирования личности, способной использовать права и законные интересы, защищать законными способами, уважать права других лиц, осознавать обязанности и ответственность за их нарушение, что актуализирует проблему целенаправленной деятельности государства по повышению правовой культуры населения в период цифровой трансформации общества.

Цифровая трансформация общества изменяет не только форму коммуникаций, но и роль открытого контента в жизни людей. Развитие информационных технологий усиливает значимость комплекса проблем информационной безопасности, и именно в этом аспекте ключевую роль играет право и правовая культура. Среди наиболее важных проблем информационной безопасности следует выделить увеличение объемов недостоверной информации, а также преобладание некачественной информации над качественной и полезной; увеличение объемов деструктивной, разрушающей информации [23]. Высокая скорость информационных потоков приводит к возникновению такого феномена, как информационная перегрузка (о нем писал Э. Тоффлер еще в 1970 г. [24]), следовательно одним из важнейших свойств как цифровой, так и правовой культуры человека является механизм его защиты от воздействия некачественной и недостоверной информации.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что процесс формирования правовой культуры у сотрудников различных организаций, как и у граждан в целом, имеет достаточно сложный и разнонаправленный характер. Это позволяет согласиться с идеей о необходимости создания единой программы по повышению правовой культуры и правосознания населения, направленной на формирование единообразного комплекса правовых знаний, которые определяют знания субъекта информационной деятельности. При этом такие знания должны содержать не только информацию

о правах и обязанностях в области производства и потребления информационных продуктов и услуг, но и о специфических характеристиках информации, о последствиях ее воздействия и о законодательных ограничениях по ее переработке и степени доступности (сведения об общедоступной информации и информации ограниченного доступа: государственная, служебная, коммерческая, профессиональная, семейная (личная) тайны), о регулировании использования корпоративных информационных ресурсов и т. д. Таким образом, формирование высокого уровня правовой культуры в условиях цифровой трансформации общества позволяет обеспечивать предпосылки для эффективного саморегулирования информационных систем и информационной безопасности физических лиц, организаций и всего государства [23].

Результаты и их обсуждение

Вывод 1. Цифровая культура организации как холистический феномен базируется на понятии организационной культуры, образует трансдисциплинарные связи с терминами «информационная культура», «информационная безопасность», «информационная грамотность», «правовая культура», рассматриваемыми на уровне как личности, так и организации; представляет собой важнейший фактор повышения конкурентоспособности организаций в современных условиях рыночных отношений и цифровизации экономики, требует от руководителей организаций целенаправленной работы по формированию и развитию цифровой культуры сотрудников.

Вывод 2. Внедрение цифровых технологий может быть эффективным для организации только в том случае, если будет уделено достаточное внимание внедрению и развитию цифровой культуры сотрудников, которая способствует обучению, экспериментированию и росту. Важнейшим шагом к формированию такой цифровой культуры является ее мониторинг и изучение разрыва между восприятием изменений цифровой культуры сотрудниками и менеджментом организации.

В исследованиях Всемирного экономического форума (ВЭФ) приводится методика оценки уровня цифровой культуры организации [25], которая заключается в проведении опроса сотрудников и руководителей организации с помощью анкеты, включающей пять блоков: сотрудничество, управление данными, клиентоориентированность, восприимчивость к инновациям, воздействие на стейкхолдеров. Указанная методика адаптирована авторами для отечественных организаций (табл. 1).

Таблица 1. Методика оценки цифровой культуры экосистемы организации
Table 1. Methodology for assessing the digital culture of an organization's ecosystem

Блок	Утверждение А	Утверждение Б
1. Сотрудничество	В нашей организации производительность измеряется индивидуальными показателями КРІ	В нашей организации производительность оценивается по КРІ команды
	В нашей организации эксперты стремятся сохранить знания для себя и укрепления своей позиции в организации	В нашей организации эксперты выступают в роли «узлов знаний», т. е. открыто делятся своими знаниями с другими людьми
2. Управление данными	Новые технологии и доступ к данным предоставляются выбранной группе сотрудников	Все наши сотрудники обучены основными техническим навыкам, методам работы с новыми технологиями
	Мы отслеживаем и храним информацию о клиентах и другие соответствующие данные, но их нельзя легко запросить или интегрировать для ответа на стратегические вопросы	Мы используем платформы данных, чтобы отвечать на стратегические вопросы и извлекать ценность для бизнеса из массивов данных
3. Клиентоориентированность	Мы ценим стабильность и преемственность и не подвергаем сомнению статус-кво	Мы постоянно ставим под сомнение наши продукты и процессы, чтобы не отставать от изменяющихся требований заказчика
	Мы реагируем только на регулярно повторяющиеся жалобы (клиентов, партнеров и т. д.)	Мы всегда отвечаем на жалобы, отрицательные отзывы, которые, по нашему мнению, приводят к постоянному совершенствованию во всей организации

Продолжение таблицы 1

	Наше предложение на рынке изменилось незначительно за последнее время (например, 5 лет)	Мы постоянно анализируем изменения ожиданий наших клиентов и совершенствуем предлагаемые товары (услуги) в соответствии с этими изменениями
4. Восприимчивость к инновациям	В нашей организации люди склонны маскировать свои ошибки	В нашей организации «потерпеть неудачу безопасно»
	Обычно сотрудники предпочитают работать в знакомых ситуациях	В нашей организации поиск новых, нестандартных вариантов решения проблемы – естественное состояние
	Обычно от подразделений ожидается безупречное управление существующими решениями/процессами	Многие сотрудники нашей организации видят себя людьми, которые регулярно выходят из зоны комфорта
5. Воздействие на стейкхолдеров ¹⁷	Решения в нашей организации в основном принимаются на основании финансовых показателей	Наша организация использует экологические, социальные и управленческие показатели, а также финансовые показатели для принятия решения
	Управление карьерой сотрудников в нашей организации не осуществляется	В организации разработан план конкретных мероприятий по своевременному формированию кадрового резерва на всех уровнях управления организацией
	Управление организацией ориентировано на создание ценности для клиентов	Управление организацией ориентировано на создание устойчивой ценности для ключевых стейкхолдеров

Источник: разработано на основе [25]

Отвечая на утверждения «да» или «нет», можно определить факторы, сдерживающие развитие цифровой культуры, и направления ее совершенствования. «Утверждение Б» представляет более сильную цифровую культуру, варианты «Утверждения А», как правило, связаны с поведением, мышлением сотрудников, которое может сдерживать формирование и развитие цифровой культуры.

Ответы на представленные в табл. 1 утверждения имеют ориентировочный характер, их перечень не исчерпывающий и должен интерпретироваться в контексте исследуемой организации.

Оценку уровня цифровой культуры организации предлагается проводить ежегодно на основе анкетирования сотрудников и руководителей предприятия по методике, представленной в табл. 1, с последующим сравнительным анализом полученных результатов в зависимости от категории работников и разработкой мероприятий по совершенствованию цифровой культуры организации.

Вывод 3. Для совершенствования цифровой культуры организации важно вовлечь сотрудников в процесс развития цифровой культуры, сформировав четкие и ощутимые KPI¹⁸, позволяющие поощрять работников за определенное организационное поведение (открытость изменениям, готовность осваивать новые цифровые навыки и сотрудничать с коллегами для эффективной совместной работы над формированием цифровых компетенций). Системный подход определяет необходимость регулярных инвестиций в интеллектуальный капитал организации в части развития навыков специалистов в сфере современных цифровых технологий, формирования и развития правовой культуры организации (повышение квалификации, организация обмена опытом внутри организации, с организациями-партнерами и т. д.) [13].

¹⁷ Стейкхолдеры здесь понимаются как общество в целом, включая сотрудников, клиентов, акционеров, сообщества, в котором работает организация. Воздействие понимается как влияние на стейкхолдеров через производимые товары и оказываемые услуги.

¹⁸ KPI – ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicator), включают количественные и качественные показатели деятельности организации, подразделений, сотрудников, используемые для оценки эффективности бизнес-процесса и достижения определенных целей владельцем бизнес-процесса.

Заключение

Согласно исследованиям, проведенным Всемирным экономическим форумом, в 34 странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), цифровизация оказывает существенное влияние на экономический рост. В частности, рост ВВП на душу населения напрямую зависит от роста «оцифровки» ВВП. Прогнозируется, что к 2025 г. половина мировой экономики будет приходиться на цифровую. Потенциал цифровой трансформации в полной мере может быть реализован только при соответствующем внимании к развитию цифровой культуры [8, с. 28].

По данным исследований крупнейшей французской консалтинговой компании в сфере менеджмента и информационных технологий Capgemini, более 60 % опрошенных считают, что особенности культуры являются первым препятствием на пути к цифровой трансформации (в исследовании принимали участие 1700 опрошенных из США, Великобритании, Франции, Германии, Италии, Швеции, Нидерландов и Испании) [13].

В настоящее время цифровая трансформация экономики является одним из приоритетных направлений стратегического развития Беларуси. В соответствии с приоритетными направлениями социально-экономического развития республики до 2025 г. утверждена Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг., которая направлена на внедрение информационно-коммуникационных и передовых производственных технологий в народное хозяйство и все сферы общества. Успешность внедрения инструментов цифровой экономики и реализации экономического потенциала страны в значительной степени определяется уровнем цифровой культуры общества, организаций и граждан, что обуславливает необходимость уделять особое внимание развитию цифровой и правовой культуры граждан.

Список литературы

1. Маркова-Мурашова С.А. Культура, право, экономика: современный вектор взаимодействия. *Философия права*. 2014;4:71-75.
2. Фионов А.Н. Квантово-эвристическая интерпретация права и правовой культуры. *Юридический мир*. 2021;9:94-100.
3. Hemerling J., Kilmann J., Danoesastro M., Stutts L., Ahern C. It's not a digital transformation without a digital culture [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bcg.com/publications/2018/not-digital-transformation-without-digital-culture>. Дата доступа: 28.01.2022.
4. Романова Ю.Д., Вокина С.Г., Герасимова В.Г., Дьяконова Л.П., Женова Н.А., Зотов В.А., Лесничая И.Г., Меламуд М.Р., Музычкин П.А. Информационные технологии в менеджменте (управлении). Под общ. ред. Ю.Д. Романовой. Москва: Юрайт; 2012.
5. Елькина Е.Е. Цифровая культура: понятие, модели и практики. *Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего*. 2018;2:195-203.
6. Мамина Р.И. Сетевое общество и его реалии: цифровой этикет. *Дискурс*. 2019;2:24-34.
7. Набок О.А. Цифровая культура. Механизмы формирования цифровой культуры. *Digital*. 2021;2(1):6.
8. Паньшин Б.Н. Цифровая версия культуры. *Веснік сувязі*. 2020;3:26-29.
9. Строков А.А. Цифровая культура и ценности российского образования. Нижний Новгород; 2021.
10. Пулатов Ж.Н. Информационная культура. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2017;11(2):67-69.
11. Бородинская Е.М., Дзюба А.А. Электронное правительство как фактор цифровой трансформации в Республике Беларусь. *Тенденции развития Интернет и цифровой экономики*. 2020;24-25.
12. Шевчик-Гирис Е.М. Полисемия термина «информационно-коммуникационная культура». *Информатизация образования*. 2016; 1: С. 64–73.
13. Digital Transformation Institute: Capgemini Group. *The digital culture challenge: Closing the Employee-Leadership Gap*. 2017.
14. Сапарова Д.Р. *Культурное пространство цифрового поколения*. Алматы; 2020.
15. Goran J., LaBerge L., Srinivasan R. Culture for a digital age [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/culture-for-a-digital-age>. Дата доступа: 28.01.2022.
16. Демидова И. Правовая культура как объект научного исследования. *Thesaurus*. 2017;4 :111-117.

17. Губайдуллин А.Р. Правовая культура и ее роль в изучении правовой системы общества. Вестник университета им. О.Е. Кутафина. 2018;5:35-44.
18. Петров А.В. О содержании понятия правовой культуры. Sciences of Europe. 2016;7:140-146.
19. Пырина М.В., Томюк О.Н. Правовая культура: понятие, принципы и факторы ее формирования. Современные проблемы образования. 2014;83-86.
20. Маликов Е.Ю. Ценностно-нормативная функция правовой культуры и ее роль в формировании добросовестного осуществления субъективных гражданских прав и исполнении обязанностей. Правовая парадигма. 2017;16(1):21-27.
21. Абрамович В.А., Василевич Г.А., Вершок И.Л., Дробязко С.Г., Дубовицкий В.Н., Калинин С.А., Лагун Д.А., Матарас В.Н. Общая теория права. Под общ. ред. С.Г. Дробязко, С.А. Калинина. Минск: БГУ; 2014.
22. Петров А.В. Правовая культура и ее структурные компоненты: проблемы генезиса. Вестник Нижегородского университета. 2017; 3:167-173.
23. Снашков С.А. Правовая культура как фактор информационной безопасности. Вестник Челябинского государственного университета. 2013;22:179-182.
24. Тоффлер Э. Шок будущего. Москва: АСТ; 2002.
25. Digital culture: the driving force of digital transformation. World Economic Forum [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/digital-culture-the-driving-force-of-digital-transformation>. Дата доступа: 28.01.2022.

References

1. Markova-Murashova S.A. [Culture, law, economics: a modern vector of interaction]. Philosophy of Law. 2014;4:71-75. (In Russ.)
2. Fironov A.N. [Quantum-heuristic interpretation of law and legal culture]. Legal world. 2021;9:94-100. (In Russ.)
3. Hemerling J., Kilmann J., Danoesastro M., Stutts L., Ahern C. It's not a digital transformation without a digital culture. Available at: <https://www.bcg.com/publications/2018/not-digital-transformation-without-digital-culture>. Accessed: 28.01.2022.
4. Romanova Yu.D., Vokina S.G., Gerasimova V.G., Dyakonova L.P., Zhenova N.A., Zotov V.A., Lesnichaya I.G., Melamud M.R., Muzychkin P.A. [Information technologies in management (management)]. Ed. Yu.D. Romanova. Moscow: Yurait; 2012. (In Russ.)
5. Elkina E.E. [Digital culture: concept, models and practices]. Information society: education, science, culture and technologies of the future. 2018;2:195-203. (In Russ.)
6. Mamina R.I. [Network society and its realities: digital etiquette]. Discourse. 2019; 2:24-34. (In Russ.)
7. Nabok O.A. [Digital culture. Mechanisms for the formation of digital culture]. Digital. 2021;2(1):6. (In Russ.)
8. Panshin B.N. [Digital version of culture]. Vesnik suvyazi. 2020;3:26-29. (In Russ.)
9. Stokov A.A. [Digital culture and values of Russian education]. Nizhny Novgorod; 2021. (In Russ.)
10. Pulatov Zh.N. [Information culture]. Actual problems of the humanities and natural sciences. 2017:67-69. (In Russ.)
11. Borodinskaya E.M., Dziuba A.A. [Electronic government as a factor of digital transformation in the Republic of Belarus]. Trends in the development of the Internet and the digital economy. 2020;24-25. (In Russ.)
12. Shevchik-Giris E.M. [Polysemy of the term "information and communication culture"]. Informatization of education. 2016;1:64-73. (In Russ.)
13. Digital Transformation Institute: Capgemini Group. The digital culture challenge: Closing the Employee-Leadership Gap. 2017.
14. Saparova D.R. [Cultural space of the digital generation]. Almaty; 2020. (In Russ.)
15. Goran J., LaBerge L., Srinivasan R. [Culture for a digital age]. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/culture-for-a-digital-age>. Accessed: 28.01.2022.
16. Demidova I. [Legal culture as an object of scientific research]. Thesaurus. 2017;4:111-117. (In Russ.)
17. Gubaidullin A.R. [Legal culture and its role in the study of the legal system of society]. Bulletin of the University. O.E. Kutafina. 2018;5:35-44. (In Russ.)
18. Petrov A.V. [On the content of the concept of legal culture]. Sciences of Europe. 2016;7:140-146. (In Russ.)
19. Pyrina M.V., Tomyuk O.N. [Legal culture: concept, principles and factors of its formation]. Modern problems of education. 2014:83-86. (In Russ.)
20. Malikov E.Yu. [Value-normative function of legal culture and its role in shaping the conscientious exercise of subjective civil rights and the performance of duties]. Legal paradigm. 2017;16(1):21-27. (In Russ.)
21. Abramovich V.A., Vasilevich G.A., Vershok I.L., Drobyazko S.G., Dubovitsky V.N., Kalinin S.A., Lagun D.A., Mataras V.N. [General theory of law]. Ed. S.G. Drobyazko, S.A. Kalinin. Minsk: BГУ; 2014. (In Russ.)
22. Petrov A.V. [Legal culture and its structural components: problems of genesis]. Bulletin of the Nizhny Novgorod University. 2017;3:167-173. (In Russ.)
23. Snashkov S.A. [Legal culture as a factor in information security]. Bulletin of the Chelyabinsk State University. 2013;22:179-182. (In Russ.)

24. Toffler E. [Future shock]. Moscow: AST; 2002. (In Russ.)
25. Digital culture: the driving force of digital transformation. World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/reports/digital-culture-the-driving-force-of-digital-transformation>. Accessed: 28.01.2022.

Вклад авторов

Бородинская Е.М. осуществила постановку задачи для проведения исследования, написала подразделы по информационной и цифровой культуре, введение, заключение, результаты и их обсуждение.

Фионов А.Н. написал подраздел по правовой культуре, результаты и их обсуждение.

Authors contribution

Borodinskaya E.M. carried out the task setting for the study, wrote subsections on information and digital culture, introduction, conclusion, results, and their discussion.

Fironov A.N. wrote a subsection on legal culture, the results and their discussion.

Сведения об авторах

Бородинская Е.М., к.э.н., доцент, заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга Белорусского государственного аграрного технического университета.

Фионов А.Н., старший преподаватель кафедры теории и истории государства и права Белорусского государственного университета.

Information about the authors

Borodinskaya E.M., Cand. of Sci. (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Management and Marketing of Belarusian State Agrarian Technical University.

Fironov A.N., Senior Lecturer at the Department of Theory and History of the State and the Law of Belarusian State University

Адрес для корреспонденции

220023, Республика Беларусь,
г. Минск, пр. Независимости, 99/1,
Белорусский государственный аграрный
технический университет;
тел. +375-17-377-62-41;
e-mail: borodinskaya@yandex.ru
Бородинская Евгения Михайловна

Address for correspondence

22023, Republic of Belarus,
Minsk, Nezavisimosty Ave., 99/1,
Belarusian State Agrarian
Technical University;
tel. +375-17-377-62-41;
e-mail: borodinskaya@yandex.ru
Borodinskaya Evgeniya Mihailovna