

Uczłowieczyć technologiczną rewolucję



ZOFIA DZIK

Prezes, Instytut Humanites

Oceniając wpływ rewolucji technologicznej na naszą najbliższą przyszłość najczęściej tracimy z oczu dwie kluczowe sprawy – zdolność do postrzegania czekających nas wyzwań z perspektywy człowieka jako jednostki i jako istoty społecznej oraz głębokie powiązanie rewolucji technologicznej z innymi wyzwaniami globalnymi. Jedną z głównych przyczyn takiego stanu rzeczy jest prymat „tu i teraz” – brak długoterminowego spojrzenia i analiz przyczynowo-skutkowych. Stałe poszerzanie perspektywy to zadanie dla odpowiedzialnych liderów, ale również dla każdego z nas – to jedyny sposób, abyśmy przestali być reaktywni wobec zachodzących zmian, ale sami świadomie i odpowiedzialnie kreowali kierunek, w którym podążamy.

Szybko, jeszcze szybciej

Ekonomista Joseph Schumpeter uważał, że kapitalizm tworzy i niszczy, że mamy do czynienia z procesem, w którym każdy element ujawnia swoje prawdziwe cechy i ostateczne działanie dopiero po dłuższym czasie.

Podobnie jest z transformacją technologiczną. Nie jesteśmy jeszcze w stanie sprawiedliwie ocenić jej wpływu na jednostkę (człowieka) i zbiorowość (społeczeństwo). Technologia nie jest ani dobra ani zła aż do momentu jej wdrożenia. To my, ludzie, decydujemy do czego daną technologię wykorzystać i nadajemy jej w ten sposób znacznik etyczny.

Rewolucja technologiczna nie zatrzyma się zresztą w oczekiwaniu na nasz moralny werdykt. Wręcz przeciwnie, obserwujemy, że zmiany, które za sobą niesie zachodzą w tempie wykładniczym. Z fazy badań i prototypowania szybko przeszliśmy do coraz bardziej masowego zastosowania nowoczesnych technologii (*cross industry*) – we wszystkich możliwych branżach. Choć dopiero zaczynamy szersze wdrożenia zaawansowanych rozwiązań opartych na automatyzacji, robotyzacji, sztucznej inteligencji, rozszerzonej rzeczywistości, *big data*, technologii blockchain czy rozwiązaniach chmurowych, to już za rogiem czekają jeszcze bardziej złożone rozwiązania jak *machine brain integration* czy komputery kwantowe (które podobno wejdą do użytku w ciągu najbliższych 5 lat i którym przypisuje się niemal „boską moc”).

Pewne jest zatem jedno – technologiczna rewolucja przyspieszyła, a w wyniku pandemii jej tempo staje się szybsze niż kiedykolwiek wcześniej. Gospodarka cyfrowa w Europie urosła w 2020 r. dwukrotnie, a w Polsce nawet 2,5 razy szybciej niż w roku poprzednim. Potwierdzają to wyniki kompleksowych badań zawartych w raporcie *Bariery i trendy 2021. Transformacja technologiczna firm w Polsce*, opublikowanym w marcu 2021 r. przez Instytut Humanites, gdzie na ten fakt wskazało 93 proc. przedsiębiorców z dużych i średnich firm, a blisko 80 proc. z nich przyznało, że jest w intensywnym procesie zmian technologicznych (w tym 36 proc. określiło ten stan jako wysoko zaawansowany).

Cyfrowe CV

Według Raportu World Economic Forum z 2020 r., w skali globalnej do 2025 r. automatyzacja zastąpi około 85 milionów miejsc pracy, z czego duży procent będzie wynikiem trwałego wykluczenia cyfrowego. Co prawda



WEF przewiduje jednocześnie, że w przyszłości gospodarka oparta na technologii stworzy nawet blisko 100 milionów nowych miejsc pracy, ale te stanowiska będą wymagać zupełnie innego zestawu kompetencji, nie możemy więc mówić o prostym mechanizmie substytucji.

Nowe zawody i stanowiska będą wymagały nie tylko kompetencji cyfrowych, ale przede wszystkim społecznych czy związanych np. ze zdolnością myślenia dywergencyjnego. Szacuje się, że w ciągu najbliższych dwóch lat przekwalifikowania (rozwoju nowych kompetencji) będzie wymagał co drugi pracownik. Wydaje się, że wagi tego wyzwania nie czuje jeszcze *de facto* ani biznes ani administracja państwowa – jest to tymczasem ogromne społeczne wyzwanie, które powinniśmy wspólnie podjąć. Nie da się łagodnie przejść przez tę zmianę nastawiając się na indywidualną zdolność do adaptacji poszczególnych jednostek. Badania mówią, że jedynie nieco powyżej 10 proc. Polaków, którzy wychodzą z systemu edukacji podejmuje samodzielny trud rozwoju kompetencji.



W ciągu najbliższych dwóch lat przekwalifikowania będzie wymagał co drugi pracownik. Wagi tego wyzwania nie czuje jeszcze *de facto* ani biznes ani administracja państwowa – tymczasem nie da się łagodnie przejść przez tę zmianę nastawiając się na indywidualną zdolność do adaptacji poszczególnych jednostek.

Czas wielu wyzwań

Nie jest i nie będzie to jedyne wielkie wyzwanie, z którym będzie trzeba się zmierzyć w wymiarze jednostkowym i zbiorowym. Nie mniej znaczący wpływ na nasze codzienne życie, pracę i kondycję psychofizyczną będą miały również:

- zielona transformacja wymuszona kryzysem klimatycznym oraz związane z tym przejście z logiki nieustannego wzrostu kosztem środowiska i dóbr naturalnych planety na rozwój zrównoważony, który oznacza zupełnie inne funkcjonowanie gospodarki, przebudowę łańcuchów dostaw, ale również głęboką zmianę naszego stylu życia i codziennych wyborów,
- trendy demograficzne i migracje – populacja Ziemi się starzeje, jednak nie we wszystkich regionach naszej planety. Dynamiczny przyrost ludności Afryki, w połączeniu z wiedzą o trendach klimatycznych, pozwala przypuszczać, że w niedługiej perspektywie będziemy mieli do czynienia z migracjami ludzi na skalę, której do tej pory jeszcze nie doświadczaliśmy i przy której obecna fala uchodźców jest tylko preludium,
- rosnący poziom nierówności społecznych – doświadczamy obecnie (licząc od czasu pierwszej wojny światowej) najwyższego poziomu nierówności.

Przeniesienie głównego ciężaru transformacyjnego wobec tych wielkich wyzwań na społeczeństwa, w połączeniu z niebezpiecznymi zjawiskami wzrostu demagogii, populizmu i popularności fake newsów, może skutkować gwałtownymi zjawiskami społecznymi na miarę fali rewolucji z początku XX wieku.

Zapomniany człowiek

Po latach ignorowania tego tematu, zła kondycja psychiczna i fizyczna człowieka znalazła się wreszcie w centrum powszechnej uwagi (w dużym stopniu na skutek pandemii). Ten problem dostrzegł już nawet sektor biznesu,

ponieważ słaba kondycja pracowników coraz częściej przekłada się na spadek efektywności oraz wzrastającą absencję. Czy refleksja nie przychodzi jednak zbyt późno? Czy jesteśmy w stanie odwrócić ten niebezpieczny trend? Przecież zmiany społeczne wymagają często perspektywy jednego lub kilku pokoleń...

Tempo rewolucji technologicznej na pewno tutaj nie pomaga. Jesteśmy nieustannie przebudzowani, a i tak towarzyszy nam coraz bardziej chroniczne poczucie „nie nadążania” za rzeczywistością. Nieprzypadkowo, w 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia uznała za jednostkę chorobową syndrom FOMO (*fear of missing out*) – nieustanne uczucie, że coś ważnego nas omija, które m.in. prowokuje do ciągłego sprawdzania powiadomień z naszych aplikacji, wiadomości z portali informacyjnych, czy maili z pracy.

Natłok informacji powoduje, że stajemy się coraz bardziej podatni na zewnętrzne sterowanie. Niezauważalnie przekazujemy zarządzanie nad kolejnymi obszarami naszego życia aplikacjom, które powiedzą nam co powinniśmy zjeść (i kiedy), w co się ubrać, a nawet z kim się przyjaźnić i z kim się związać. To prowadzi do swoistej algorytmizacji naszego życia, jego jeszcze większego zniewolenia i intelektualnego otępienia. Nieprzypadkowo mimo coraz bardziej powszechnej na całym świecie edukacji, wskaźnik IQ od kilku lat wykazuje tendencję spadkową.

“ **Natłok informacji powoduje, że stajemy się coraz bardziej podatni na zewnętrzne sterowanie. Niezauważalnie przekazujemy zarządzanie nad kolejnymi obszarami naszego życia aplikacjom, które powiedzą nam co powinniśmy zjeść (i kiedy), w co się ubrać, a nawet z kim się przyjaźnić i z kim się związać. To prowadzi do swoistej algorytmizacji naszego życia, jego jeszcze większego zniewolenia i intelektualnego otępienia.**

Badania pokazują, że pomimo setek lajków i wielu znajomych w mediach społecznościowych czujemy się coraz bardziej samotni (na skutek atomizacji rodzin i postępującego kryzysu więzi międzyludzkich). I bynajmniej nie dotyczy to tylko osób starszych. Wzrasta na całym świecie liczba jednoosobowych gospodarstw domowych. Na odczuwanie depresji i samotność wskazuje średnio co trzecia osoba na świecie, a w segmencie do 30 roku życia nawet co druga. Czujemy się samotni nie tylko poza pracą – co druga osoba w zachodnim świecie doświadczała samotności również w pracy i to jeszcze przed pandemią, gdy mieliśmy okazję fizycznego spotkania współpracowników w biurze. Rozwój tego zjawiska widzimy nie tylko po danych ZUS wskazujących na wzrost liczby zwolnień z powodu depresji lub wypalenia zawodowego, które także zostało uznane przez WHO jako jednostka chorobowa, ale także na bazie statystyk dotyczących samobójstw. W Polsce ich liczba jest szczególnie wysoka, rocznie przewyższa liczbę ofiar wypadków samochodowych, która też należy do najwyższych w Europie. Mówiąc o skali zjawiska warto wspomnieć, że w takich krajach jak Japonia czy Wielka Brytania powstały już ministerstwa ds. samotności.

Już pół wieku temu Viktor Frankl, autor bestsellerowej książki pt. *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, wieszczył, że XXI wiek będzie okresem pustki egzystencjonalnej. To się spełnia – w świecie nadmiaru ludzie odczuwają egzystencjalną pustkę, coraz większej liczbie osób towarzyszy poczucie braku sensu. Sens stał się wręcz jednym z najbardziej poszukiwanych „dóbr” – także dla środowiska biznesu – ponieważ wiemy już, że ma największy wpływ na zaangażowanie i motywację ludzi – do życia i do pracy.

Gdzie wspólnotowość?

Obok poczucia sensu i sprawczości, prof. Bogdan Wojciszke jako fundamentalny wymiar samodefinicji człowieka wskazuje jeszcze na wspólnotowość. Tymczasem od wielu lat indywidualizm wypiera wspólnotowość i współpracę. Kult jednostki i skupienia się na sobie przynosi żniwo w postaci ogromnego kryzysu więzi społecznych i rozwoju społeczeństwa singli, czemu sprzyja także paradoksalnie *GIG economy* (ekonomia freelancerów). Z entuzjazmem ¼ firm na świecie oświadcza, że nigdy nie wróci już do biur – bez długoterminowej analizy społecznego wpływu tej decyzji np. na dalszy wzrost poczucia samotności.

To co pozornie miało być źródłem szczęścia jednostki, staje się przekleństwem i jednostek i zbiorowości. Wydaje się, że jakby zapomnieliśmy o fundamentalnym stwierdzeniu, że człowiek jest istotą społeczną. I nawet obwieszenie go nowoczesnymi technologiami nie zmienia tego faktu, a przede wszystkim – nie wpływa na wynikające z tego ludzkie potrzeby, lęki, czy pragnienia, jak np. potrzeba bliskości, przytulenia. Zresztą powstają już na świecie tego typu „usługi” wypełniające powstającą społecznie próżnię.

“ **Zapomnieliśmy o fundamentalnym stwierdzeniu, że człowiek jest istotą społeczną. I nawet obwieszenie go nowoczesnymi technologiami nie zmienia tego faktu, a przede wszystkim – nie wpływa na wynikające z tego ludzkie potrzeby, lęki, czy pragnienia, jak np. potrzeba bliskości, przytulenia.**

Ks. prof. J. Tischner mówił, że żyjemy zawsze z kimś, przy kimś, obok kogoś, dla kogoś. Porzucenie tej optyki wtłacza nas w globalne zjawisko narastającej samotności. Im bardziej świat przyspiesza, im bardziej nieznana jest przyszłość, tym ważniejsze jest odnajdywanie stałości w zmienności, czego źródłem jest powrót do fundamentów człowieczeństwa, zaniedbanych uniwersalnych wartości i holistycznego spojrzenia na człowieka, z uwzględnieniem jego sfery fizycznej, umysłowej, emocjonalnej i duchowej, co zawiera się w Modelu Spójnego Przywództwa™.

Szczepionka na technologię?

Patrząc na wszystkie te wyzwania przez pryzmat człowieka zrozumiemy, że skala zaburzeń psychicznych i depresji współczesnych ludzi, jest wręcz swego rodzaju naturalnym mechanizmem obronnym człowieka, który nie nadąza, czuje się samotny i nie widzi sensu swojego życia. Pandemia przyspieszyła transformację technologiczną, co oznacza, że jeszcze bardziej rozwierają się nożyce pomiędzy tempem rozwoju innowacji a fizyczną zdolnością człowieka do adaptacji do korzystania z nich. Czy to nie najwyższa pora, aby szukać lekarstwa?

Wszelkie dywagacje o spowolnieniu lub zatrzymaniu rewolucji technologicznej należy uznać za naiwne. Zasadne jest jednak pytanie o to jakie lekcje wyciągniemy z ostatnich dwóch lat. Jakie programy edukacyjne (*reskillingowe*) zamierzamy wdrożyć w obliczu wyzwań wielkiej zmiany na rynku pracy? Co może ocalić naszą świadomość?

Wyzwania edukacyjne, rozwijające zarówno samoświadomość, jak również zwiększające wiedzę o przyczynowo-skutkowych powiązaniach współczesnych wyzwań globalnych powinniśmy postrzegać nie w wąskiej kategorii zadań dla szkoły (perspektywa kolejnych pokoleń), ale w szerszym kontekście ustawicznego i powszechnego kształcenia (zadanie dla nas wszystkich). Wewnątrzsterowność, zdolność do samoorganizacji i odnajdowania sensu, dojrzałość emocjonalna i zdolność budowania relacji, wytrwałość, czy krytyczne myślenie – to kluczowe umiejętności, których uczy się w relacjach (w rodzinach i poza nimi), w pracy czy aktywnym życiu społecznym.



Wyzwania edukacyjne, rozwijające zarówno samoświadomość, jak również zwiększające wiedzę o przyczynowo-skutkowych powiązaniach współczesnych wyzwań globalnych powinniśmy postrzegać nie w wąskiej kategorii zadań dla szkoły, ale w szerszym kontekście ustawicznego i powszechnego kształcenia.

Zadania te wymagają nowego typu liderów i spójnego przywództwa (w biznesie, w polityce, ale też np. w rodzinach czy grupach społecznych). Potrzeba nam liderów faktycznie zdolnych do budowania poczucia sensu. Dzisiejsi liderzy nie mogą uciec przed odpowiedzią na pytanie dokąd zmierza człowiek oraz jaki świat chcemy zostawić dla naszych dzieci, wnuków.

W gospodarce będzie to oznaczało ścieżkę prawdziwej społecznej odpowiedzialności biznesu, która daleko bardziej powinna polegać na wzięciu odpowiedzialności za swoich pracowników niż na pojedynczych akcjach wsparcia dla zewnętrznych organizacji filantropijnych. Pracownicy potrzebują dziś nie tylko szefa, który rozliczy ich z zadań zawodowych, ale w swoim zagubieniu potrzebują swego rodzaju przewodnika, który pokaże im zarówno jaki jest cel ich pracy, jak również pomoże im znaleźć odpowiedź na to trudne pytanie: „jak żyć”.

O autorce

Zofia Dzik – impact investor, innowator, doświadczony C-Level menadżer, pionier rynku fintech w obszarze direct insurance w CEE, wieloletni Członek szeregu rad nadzorczych spółek giełdowych (m.in. CCC S.A., AmRest CE, InPost S.A., PKOBP S.A.) oraz członek Rady Ekspertów Forum Rad Nadzorczych przy GPW. Fundator Instytutu Humanites – think&Do tank w zakresie rozwoju Spójnego Przywództwa i kapitału społecznego, łączący systemowo tematykę Człowieka i Technologii, współzałożycielka międzynarodowego Centrum Etyki Technologii, autorka Modelu „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego, Modelu Spójnego Przywództwa™ oraz Modelu „Pętli”, Nielinearnego Modelu Długoterminowego Rozwoju Społecznego, wykładowca, mentor, juror, założyciel Akademii Przywództwa Liderów Oświaty – pierwszego w Polsce programu rozwoju przywództwa w edukacji; inicjator Międzynarodowego Ruchu Społecznego Dwie Godziny dla Rodziny na rzecz zbliżania ludzi i przeciwdziałania samotności (udział pracodawców z 18 krajów), członek rady naukowej IDEAS NCBR. Prywatnie: nieoprawna marzycielka, żona, matka trojga dzieci lubiąca wędrówki po pustyniach świata.