

А.Н. Сунами

ЭТИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ ЦИФРОВОГО КОНТРОЛЯ И ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ.

A. Sunami. Ethical reflection of digital control and human-oriented management

Аннотация. В статье анализируются этические аспекты реализации цифрового контроля на рабочем месте в контексте внедрения человекоориентированного управления. Делается вывод, что в условиях цифровизации интеграция такого управления может иметь негативные последствия. Что требует создания ценностной модели экспертизы внедряемых систем контроля.

Ключевые слова: человекоориентированное управление, цифровой контроль, цифровизация, этика, риск, конфликт

Контактная информация: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9;
E-mail: a.sunami@spbu.ru

Abstract. The article analyzes the ethical aspects of the implementation of digital control in the workplace in the context of human-oriented management. It is concluded that in the conditions of digitalization, the integration of such management can have negative consequences, which requires the value model for the control systems examination.

Keywords: human-oriented management, digital control, digitalization, ethics, risk, conflict.

Contact information: Universitetskaya emb, 7-9, St. Petersburg, 199034;
e-mail: a.sunami@spbu.ru

Восходящая к теориям человеческого капитала Т. Шульца, С. Кузнеця и Г. Бэкера идея человекоориентированного управления часто презентуется в академической и популярной литературе как такой вариант гуманистической концепции, отражающей поиск новых потенциалов экономического роста. Например, можно встретить такое довольно эмоционально насыщенное и, в некоторой степени, восторженное описание: «В новой экономике использование знаний и образования должно стать главным ресурсом человека <...> в связи с этим, государство должно создать условия для перехода к человеко-ориентированной экономике, которая отличается бережным отношением к человеческим ресурсам <...> в такой экономике главная функция государства направлена на основное богатство страны – человека и домохозяйства» [1, с. 509]. В то же время представляется, что человекоориентированность экономики, особенно в условиях цифровизации может парадоксальным образом интерпретироваться человеком, как объектом такого управления, как нечто скорее вызывающее тревогу. В таком случае, нам скорее ближе такое, весьма сухое, но сущностное описание человекоориентированного управления, как оно дается Д.В. Вельмисовой: «Персонал выступает в концепции человекоориентированного управления в качестве социального ресурса деятельности современного предприятия, играющего основополагающую роль в реализации стратегических целей и задач и в определении эффективности деятельности управляемой системы» [2, с. 55]. Таким образом, исходной посылкой нашего анализа станет восприятие ориентация на человека как ориентации на ресурс. Причем ресурс, как очевидно, весьма своеобразный, обладающий саморефлексией, частным набором интересов и потребностей, не совпадающих

Сунами Артем Николаевич – кандидат политических наук, доцент кафедры конфликтологии, Санкт-Петербургский государственный университет

A.Sunami – PhD in Political Sciences, Associate Professor, Department of Conflictology, St. Petersburg State University

© Сунами А.Н., 2023

с целями предприятия, а подчас им противоречащих. Исходя из этого, не будет слишком сильным предположение, что человекоориентированность, несмотря на первый взгляд привлекательную обертку, несет с собой определенные риски, которые, как уже было сказано выше, многократно усиливаются технологическими возможностями, приобретаемыми в результате цифровизации. Некоторые из этих рисков уже осознаны социальными акторами, имеют ощутимый конфликтный потенциал, что делает актуальной этическую рефлексию этих рисков. Совершенно очевидно, что целью такой рефлексии является поиск точек пересборки базового ценностного консенсуса, отработки и интеграции в него новых технологических вызовов.

Наш анализ не предполагает чрезмерного внимания к общим вопросам, типа того сколь кардинально меняет новый технологический уклад сложившиеся социальные отношения, тем не менее, необходимо хотя бы кратко обрисовать модус этих субстанциональных изменений. Мы полагаем, что заслуживающая внимания попытка сделать этого предпринята в исследовательской программе концептуализации цифрового общества М. Чейко, в которой она оперирует термином «Суперсвязанность» («*Superconnected*»). Как она считает, связанность технологического общества будущего будет вероятно основываться на иных моделях общественного договора. Эти новые модели, вероятно, по крайней мере, на первоначальном этапе будут казаться бесконечно далекими от традиционных и разделяемых большинством оснований солидарности. Чейко полагает, что в основе такой связанности будет лежать все более и более усиливающаяся слежка. Цепочка размышлений здесь такова. Переживающий все нарастающую оцифровку экономической уклад стимулирует развитие «big data», что приводит к появлению все более совершенных технологий анализа информации. По мере их внедрения в реальные социальные практики возможности людей отказаться или избежать включенности в цифровые сервисы последовательно снижаются, пока не наступит эра абсолютного исключения полноценного участия в жизни общества за пределами опосредующих контакт цифровых алгоритмов, создаваемых и обслуживаемых внешними по отношению к социальному субъекту силами [3].

Возвращаясь к человекоориентированному управлению, мы можем отметить, что данный подход и выделенная Чейко перспектива суперсвязанности весьма органично дополняют друга друга, что не может не вызывать тревогу. В уже цитируемой работе Вельмисовой указывается, что одними из базовых компонент такого управления являются «создание системы контроллинга на предприятии» и «создание холизма персонала». Учитывая цифровые возможности и, в целом, тренды характерные для постфордистского труда, а именно, стирание границ между личным и рабочим временем, эксплуатация полного спектра антропологических способностей работника и так далее, невероятно актуальным видится вопрос, не обратится ли человекоориентированное управление в нечто себе противоположное, в «новое рабство».

Стоит отметить рост интереса исследователей к проблеме цифрового контроля, что выражается в количестве статей, выходящих в последнее время на эту тему. При этом можно обратить внимание, что объектом исследований все чаще становятся не общие процессы, обусловленные цифровизацией, а конкретные алгоритмы производственных процессов и их последствия, локализованные либо в рамках конкретного предприятия либо сети сервисов. Точнее, можно сказать, что через анализ частных кейсов исследователи выходят на какие то глобальные концепты, которые на их взгляд описывают новый наступающий порядок. К таковым, например, относится исследование австралийских водителей «Убер», а именно то, как контрольные алгоритмы этого сервиса влияют на жизненные процессы работников, что выражается в формировании у них «фрагментации, изоляции и покорности» [5]. Исследуя этот частный опыт, авторы описывают «власть алгоритма» как форму проявления биополитики, в том смысле этого термина, каким он был изначально введен М. Фуко.

И чем радикальнее новая эпоха вторгается в частную жизнь человека, тем более подсвеченной становится анализируемая коллизия. В этой связи, огромный интерес ученых вызывает вторжение работодателя в интимную сферу, которую работник всегда считал полностью принадлежащей ему самому, в его сон. Чрезвычайно любопытным является проведенное в 2017 году датскими учеными исследование «человекоориентированных» инициатив одной крупной энергетической корпорации. По словам директора по персоналу этой компании, прежняя культура ее работников была мало связана со здоровьем, с точки зрения диеты и физических упражнений. Однако его подразделение разработало «стратегию здоровья», включающую различные инициативы и предложения, направленные на диету, физические упражнения и психическое здоровье. Так как многие сотрудники называли в качестве проблем бессоницу, составной частью этой стратегии стала программа «Сон», в рамках которой сотрудники корпорации должны были через специальные трекеры, подключенные к интранету компании, регистрировать свой режим сна. Как заявило руководство: «Наличие персонала, который в полной мере участвует в трудовой жизни, имеет первостепенное значение, и организации, которые готовы взаимодействовать с проблемой плохого сна и решать ее в организационном контексте, получают конкурентное преимущество» [6, с. 169]. Вряд ли можно утверждать, что такая сомнительная инициатива находится в противоречии с базовым подходом человекоориентированного управления, но, в то же самое время, маловероятно, что это тот результат внедрения анализируемой концепции, который мы бы хотели получить.

Обобщая сказанное, можно сделать следующие выводы. Во-первых, человекоориентированное обладает помимо интегрирующих функций определенным конфликтным потенциалом, обусловленным неконтролируемым растворением интересов работника в интересах корпорации. Во вторых, такая тенденция усиливается общим контекстом цифровизации, которая делает возможным создания тотальных систем цифрового контроля за всеми аспектами жизненных процессов члена корпорации. В третьих, одним из путей преодоления негативных и усиления позитивных последствий человекоориентированного управления является создание этической модели экспертиз предлагаемых к внедрению механизмов контроля.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00220, <https://rscf.ru/project/23-28-00220/>.

Литература

1. Батракова Л.Г. Модель человекоориентированной цифровой экономики России // Россия: тенденции и перспективы развития: материалы XX Национальной научной конференции с международным участием. М.: ИНИОН РАН, 2021. С. 505-511
2. Вельмисова Д.В. Анализ рискообладающих факторов в системе человекоориентированного управления // "Телескоп": журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 4. С. 53-60. DOI:10.51692/1994-3776_2021_4_53
3. Chayko M. Superconnected: The Internet, digital media, and techno-social life, Thousand Oaks: Sage Publishing, 2016
4. Walker M., Fleming P., Berti M. 'You can't pick up a phone and talk to someone': How algorithms function as biopower in the gig economy // Organization. 2021. Vol. 28 (1). P. 26-43. DOI: 10.1177/1350508420978831.
5. Elmholt K. T., Elmholt C., Haahr L. Counting sleep: Ambiguity, aspirational control and the politics of digital self-tracking at work // Organization. 2021. Vol. 28 (1). P. 164-185. DOI: 10.1177/1350508420970475.