

УДК 101.1:316

DOI: 10.24412/2713-1033-2025-1-29-38

М. А. Сидорочкин

Национальный исследовательский Мордовский
государственный университет им. Н. П. Огарева,
Саранск, Россия, e-mail: misha.sidorochkin@yandex.ru

**ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК
ВЫСОКОЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНЕДЖЕР ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА-
ПРЕДПРИЯТИЯ: БИОПОЛИТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В
КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ**

В статье рассматривается концепция человека-предприятия в контексте современного цифрового капитализма и растущего внедрения искусственного интеллекта (ИИ) в корпоративную среду. Проанализированы биополитические методы управления, формализованные и воспроизводимые в ИИ-системах, а также их влияние на трансформацию человека в человеческий ресурс, используемый в интересах корпорации. Исследование основывается на концепции Мишеля Фуко, дополняемой современными подходами к пониманию цифровизации, контроля, продуктивности и менеджмента. Сделан акцент на роли цифровизации в ускорении процесса трансформации человека разумного в человека-предприятие. Человек-предприятие оказывается в условиях конкуренции не только с другими индивидами, но и с ИИ, который обладает рядом преимуществ в связи с отсутствием у него биологических ограничений. Это оказывает дополнительное воздействие на работника и способствует процессу его обезчеловечивания. Уделено внимание анализу сценариев взаимодействия человека-предприятия и ИИ-менеджера. Для решения обозначенных проблем предлагается сделать акцент на образовании и осмысленном саморазвитии как способах сопротивления тотальной цифровизации.

Ключевые слова: человек-предприятие, искусственный интеллект, биополитика, цифровизация, менеджмент, человеческий ресурс, корпорация.

Ссылка для цитирования: Сидорочкин М.А. Искусственный интеллект как высокоэффективный менеджер для человека-предприятия: биополитические методы управления в корпоративной среде // Социальные нормы и практики. 2025. № 1. С. 29-38. DOI: 10.24412/2713-1033-2025-1-29-38.

М. А. Sidorochkin

National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia, e-mail: misha.sidorochkin@yandex.ru

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A HIGHLY EFFICIENT MANAGER FOR THE ENTERPRISE-SELF: BIOPOLITICAL METHODS OF GOVERNANCE IN THE CORPORATE ENVIRONMENT

The article examines the concept of the enterprise-self in the context of contemporary digital capitalism and the growing integration of artificial intelligence (AI) into corporate environments. It analyzes biopolitical methods of governance that are formalized and reproduced within AI systems, and how they contribute to the transformation of the human being into a human resource subordinated to corporate interests. The study is based on Michel Foucault's biopolitical framework, supplemented by modern approaches to understanding digitalization, control, productivity, and management. The role of digitalization in accelerating the transition from Homo sapiens to the enterprise-self is highlighted. It is noted that the enterprise-self faces competition not only from other individuals but also from AI, which, due to its lack of biological limitations, has several advantages that make it more efficient than human labor. This dynamic further impacts the worker and intensifies dehumanization. The article pays special attention to scenarios of interaction between the enterprise-self and AI managers, and assesses the possible consequences of this transformation for society as a whole. As a potential solution, the author proposes emphasizing education and meaningful self-development as ways to resist total digitalization.

Keywords: enterprise-self, artificial intelligence, biopolitics, digitalization, management, human resource, corporation.

For citation: Sidorochkin M.A. (2025) Artificial Intelligence as a Highly Efficient Manager for the Enterprise-Self: Biopolitical Methods of Governance in the Corporate Environment. *Social norms and practices*. No. 1. P. 29-38. DOI: 10.24412/2713-1033-2025-1-29-38.

Введение

Анализируя либеральную и неолиберальную идеологию через призму биополитики, Мишель Фуко пришел к выводу о том, что в рамках этой идеологии принципиальным образом меняется представление о человеке: это уже не человек обмена, не просто потребитель или производитель, а предприятие [Фуко, 2010]. Чтобы занять достойное место в обществе, человек-предприятие должен вести себя соответствующим образом: активно конкурировать с другими предприятиями (индивидами), следовать четким стратегиям и жить по правилам рынка.

Интерпретация индивида как предприятия была предложена во второй половине XX века, но в условиях цифровизации и становления цифрового капитализма несколько не утратила актуальности.

Предприятие, образно говоря, постепенно подавляет человеческое в человеке, «отключая» те качества, которые мешают повышать его эффективность и продуктивность. Корпоративные цели и идеалы вытесняют

индивидуальные. Каждый человек-предприятие сталкивается с большим количеством конкурентов. В подобных условиях требуются существенные затраты на грамотную организацию работы постоянно растущего количества «предприятий». Корпорации несут эти затраты, нанимая высокооплачиваемых менеджеров, каждый из которых и сам является человеком-предприятием, а также постоянно совершенствуя технологии и методы принятия стратегических решений по управлению персоналом, которые способствуют успеху бизнеса [Okatta, Ajayi, Olawale, 2024]. Однако ситуацию принципиально меняет появление новых цифровых технологий, в частности, различных систем искусственного интеллекта (далее – ИИ).

Корпорации очень быстро внедряют ИИ в различные процессы, делегируя ему все более сложные задачи, включая управление персоналом. Для того чтобы «умная» машина была эффективным менеджером, ее наделяют соответствующей картиной мира, базирующейся на капиталистических и биополитических ценностях. В результате ИИ работает с индивидом именно как с человеком-предприятием, обладающим определенными ресурсами, не видя в работнике человека в широком смысле этого слова.

Изучение процессов взаимодействия человека-предприятия с ИИ-менеджером представляется актуальной социально-философской задачей, решению которой посвящено данное исследование.

От человека разумного к человеку-предприятию

Для либерально-капиталистического общества важно переформатирование мышления человека: он должен перестать воспринимать себя как совокупность социальных ролей и статусов и начать воспринимать как своего рода механизм, который должен постоянно самосовершенствоваться, чтобы не проиграть в конкурентной борьбе. Такой тип мышления заставляет членов общества участвовать в нескончаемой гонке, у которой нет финиша, а только новые повороты, на каждом из которых можно «вылететь» на обочину, а значит жизненно необходимо быть лучшим и постоянно продолжать движение. Для капиталистических корпораций, которые не знают усталости и слабостей, конкуренция за покупателей является естественным состоянием, поскольку их основная цель, вокруг которой выстраивается вся деятельность, – накопление капитала. Человек разумный, становясь человеком-предприятием, начинает действовать в подобном ключе. Накопление капитала (включая человеческий) становится смысложизненной ориентацией, однако далеко не всегда появляется четкое понимание, для чего это нужно. Этот процесс заставляет индивида оценивать себя как машину, участницу вышеописанной гонки, или механизм, который должен постоянно модернизировать себя, а иначе будет отключен или утилизирован.

Рост корпораций сопровождается ростом количества сотрудников, каждый из которых должен показать максимальную эффективность. Корпорация, преследуя цель роста прибыли, хочет получить от человека-предприятия максимум того, что он может дать. Для решения подобных задач требуется

сложная совокупность методик и технологий по эффективному управлению процессами, ресурсами и людьми – менеджмент.

Менеджмент умер, да здравствует менеджмент!

Менеджеры, будучи людьми-предприятиями и, соответственно, инструментами корпорации, «несут ответственность за постановку целей, принятие решений, распределение ресурсов и руководство сотрудниками для достижения желаемых результатов» [Уринов, 2024: 69]. В их задачи также входит создание сплоченного коллектива, поддержание благоприятного морально-психологического климата и эффективное использование имеющихся ресурсов для достижения общего успеха.

Сложность и комплексность задач, адресованных корпоративным менеджерам, порождает проблему их перегруженности, которая активно обсуждается в современных исследованиях в сфере корпоративной этики и менеджмента. В частности, отмечается, что «у человека существует предел скорости и объема усвоения и переработки информации, а его превышение ведет к психологическим и физиологическим проблемам, что в случае руководителя отражается на качестве принимаемых решений и руководства в целом» [Зуб, Петрова, 2022: 178]. В данном тезисе очень показательно представлена оценка человека как механизма, который имеет недостатки, а точнее физиологические и психологические ограничения, устранение которых невозможно, следовательно, этот механизм нужно заменить на другой, не обладающий подобными недостатками и ограничениями. Поэтому интенсивность внедрения ИИ в корпоративные процессы – закономерное решение.

Поскольку ИИ определяется как «набор технологий, способных обучаться и выполнять задачи без участия человека» [Блинникова, Ёинг, 2020: 15], популярность ИИ-менеджера обусловлена, помимо прочего, желанием так организовать работу с персоналом, чтобы исключить недостатки, присущие человеку-менеджеру. Однако мы не согласны с приведенным определением, поскольку ИИ – продукт человеческой деятельности, и полностью автономно существовать не может, несмотря на способности к самообучению. Кроме того, ИИ тоже обладает ограничениями, которые, разумеется, отличаются от присущих человеку, но, тем не менее, существенно влияют на максимизацию продуктивности данного инструмента.

Одно из этих ограничений заключается в том, что именно человек конструирует «умную» машину, а значит наделяет тем инструментарием и логикой, которые нужны непосредственно создателю, что уже не делает ее беспристрастным менеджером. Однако, преимущества ИИ, в частности, высокая скорость обучения и возможность делать это непрерывно, отсутствие биологических ограничений и потребностей, возможность интерпретировать и использовать ИИ как инструмент, не наделяя правоспособностью и дееспособностью, как сотрудника-человека, превалируют над ограничениями в корпоративной среде.

В результате усиливается давление на человека-предприятие. Ранее ему приходилось конкурировать с другими «предприятиями», которые, возможно, и

обладали иным набором ресурсов, инвестиций, размером человеческого капитала, но, в конечном итоге, имели те же ограничения, обусловленные телесностью и смертностью индивида. Теперь соперником человека-предприятия становится ИИ, что усугубляет проблему восприятия себя и самооценки исключительно в категориях эффективности, продуктивности и результативности.

Поскольку машина демонстрирует способность принимать более рациональные и взвешенные решения, компании отдают предпочтение «...искусственному интеллекту, если он обещает лучшие результаты, чем результаты людей с ограниченной рациональностью» [Hilb, 2020: 859]. В зоне риска оказываются и топовые управленцы, и менеджеры среднего звена и ниже.

Что мы имеем и что нас может ждать

Пафос внедрения систем ИИ, озвучиваемый разработчиками и производителями, как правило, заключается в обещании освободить человека от рутинных и сложных процессов, чтобы он мог заниматься более творческими задачами. Сэм Альтман, глава OpenAI, выложил на личной странице манифест под названием «The intelligence Age», в котором описывает эти положительные эффекты развития ИИ, а также обозначает, что нас ждет в будущем¹. Однако, парадоксальным образом, цифровизация и интенсификация производственных процессов приводят к тому, что в человеке остается все меньше человеческого (эмоции и чувства, вдохновение, созерцание и пр.), поскольку оно оценивается как бесполезное, не приносящее результат или снижающее эффективность.

Данный тренд поддерживается в определенных типах государств, в которых, как пишет Джорджо Агамбен, разделились понятия «человек» и «гражданин», в результате чего появилось политическое и биологическое тело человека [Агамбен, 2011]. Похожие процессы протекают и в корпоративном мире, включая транснациональные корпорации, которые способствуют тому, что тренд приобретает глобальное измерение.

Если государство властвует, основываясь на управлении биологическим и политическим телом, то бизнес-структуры используют биополитические методы, чтобы соединить биологическое и корпоративное, ускоряя трансформацию человека в человека-предприятие. Так, например, компания Mobifitness предлагает новые методы управления персоналом, одним из которых является внедрение CRM-системы для работы с клиентами и постановки задач для персонала [Попова, 2023]. Расширение сферы влияния этой технологии может привести к появлению рекомендаций по диете или организации досуга персонала, чтобы увеличить его эффективность. Появление такого функционала у данной системы будет однозначно сигнализировать о слиянии биологического и корпоративного, с уклоном в пользу второго.

¹ Altman S. The intelligence Age. URL: <https://ia.samaltman.com/> (дата обращения 12.05.2025).

В контексте либерально-капиталистической логики ИИ интерпретируется как «широкий набор технологий, которые обещают ряд преимуществ для организаций с точки зрения добавленной стоимости для бизнеса» [Enholm, Papagiannidis, Mikalef, Krogstie, 2022: 1709], то есть как инструмент для сокращения издержек, в том числе и с помощью более эффективной организации имеющихся ресурсов. Человек, воспринимаемый и оцениваемый как ресурс, значение которого «зависит от степени, в которой он способствует созданию конкурентного преимущества предприятия» [Линев, Коростелев, 2016: 253], напротив, чаще становится причиной роста издержек, связанных, например, с жесткими требованиями обеспечения прав работников. Даже наименование должностей сотрудников, отвечающих за работу с персоналом, – HR-специалисты – содержит отсылку к концепции человека как ресурса (HR – Human Resources).

Чтобы человеческий ресурс мог быть использован максимально, требуется постоянное обучение человека-предприятия, поскольку «...сотрудники с инновационным мышлением более открыты для использования новых технологий»⁸. Каждая компания отдает себе отчет в том, что качество этого ресурса определяет наличие или отсутствие конкурентных преимуществ, поэтому «актуальным стал процесс инвестирования в человеческий капитал компаниями с целью повышения отдачи от данного вида ресурса и роста эффективности на благо предприятия» [Плетнев, Казадаев, 2021: 341]. Однако сегодня речь идет не только об использовании технологий человеком, но и о ситуации, когда технологии организуют работу человека-предприятия и принимают управленческие решения. Поскольку ИИ лишен многих недостатков человеческого ресурса, для корпорации он более выгоден. Человека-предприятие спасает то, что пока еще ИИ не может работать полностью автономно. Однако уже сейчас следует задуматься о возможных сценариях управления ИИ-менеджера человеком-предприятием и конкурентной борьбы между ними.

Одним их потенциальных сценариев является полное исключение человека из процесса работы корпорации. Внедрение ИИ, роботизация и автоматизация постепенно вытеснят человека, уступающего технологиям ввиду ограничений, связанных, в первую очередь, с его биологической природой. На текущий момент данный сценарий не представляется реалистичным, однако примеры производств, стремящихся к полной автоматизации, уже существуют, например, завод по производству автомобилей компании Tesla в Фримонте, склады компании Amazon, специализирующейся на доставке товаров, а также завод по производству электроники компании Siemens в Амберге¹. Необходимо отметить, что в данном сценарии есть позитивные элементы, в частности, замена человека на опасных участках производств. Однако корпоративная логика,

¹ Полная автоматизация производства: что это и как работает? URL: <https://sky.pro/wiki/profession/polnaya-avtomatizaciya-proizvodstva-chto-eto-i-kak-rabotaet/> (дата обращения 12.05.2025).

требующая минимизации издержек и максимизации прибыли, не позволяет ограничиться частичной автоматизацией.

Более реалистичный вариант развития событий связан не с заменой, а с модернизацией человеческого ресурса. В данном случае потребуется обновление вычислительных и физиологических характеристик человека-предприятия путем внедрения цифровых технологий непосредственно в его биологическое тело, чтобы сделать более функциональным и корпоративное тело. Уже сейчас есть примеры того, как киберпанк становится реальностью. Так, компания Neuralink с 2016 года стремится «создать ультрасовременный мозговой чип, который позволит осуществлять прямое подключение мозга к устройству» [Shaima, Nabi, et al., 2024: 200], а с недавних пор начаты клинические испытания на людях. Вероятно, когда подобные технологии станут дешевле, корпорации будут активно внедрять их для повышения эффективности и производительности каждого человека-предприятия, оказавшегося в числе их сотрудников. Те, кто откажется, просто не смогут конкурировать с улучшенными версиями человеческого ресурса и уйдут.

Последний сценарий, который необходимо упомянуть, на сегодняшний день является довольно распространенным. Биополитические технологии позволяют корпорациям влиять на своих сотрудников, превращая их в ресурс. В человеке-предприятии все сложнее отделить биологическое и социальное тело от корпоративного. Последнее поглощает все, особенно если управлением персоналом занимается не такой же человек-предприятие, а ИИ, не имеющий желаний, не испытывающий симпатии или неприязни, способный без перерыва на отдых преследовать те цели, которые ставит перед ним корпорация. Примеры реализации данного сценария можно заметить даже в сфере образования, где компании прибегают к новой технологии для улучшения организации деятельности по повышению квалификации сотрудников [Zhou, 2023].

Заключение

Итак, согласно нашей гипотезе, ИИ не только не освобождает человека от рутины, но и способствует ускорению его превращения в человека-предприятие. Биополитические инструменты оказались в достаточной степени формализованными и просчитываемыми, чтобы ими могли оперировать не только люди, но и машины. ИИ-менеджеры помогают корпорациям быстрее избавлять человека от всего того, что в корпоративной логике кажется лишним, мешающим росту производительности. Человек должен стать ресурсом, смыслом существования которого является максимально эффективная работа на благо корпорации. По нашему мнению, один из наиболее надежных способов избежать вышеописанных сценариев заключается в образовании и непрерывном самообразовании. Разумеется, и сама система образования сегодня не защищена от корпоративных установок и тотальной цифровизации. Однако образованный человек, которого научили учиться, получает неоспоримое преимущество: способность видеть нарождающиеся тенденции, а значит, и влиять на их формирование. Мы можем придумать огромное количество правил, законов,

методик для ограничения расширения сферы влияния ИИ, но, если люди не будут понимать, с чем имеют дело, ограничительные меры вряд ли помогут сохранить человеческое в человеке, активно взаимодействующем с ИИ в корпоративной сфере. Не стоит забывать, что главная проблема здесь не в самом искусственном интеллекте – инструменте с определенным набором задач и функций, а в людях, которые внедряют его для достижения своих целей. Хотя «под давлением тягостей жизни велик соблазн забыть о правде» [Кузнецова, 2022: 309], крайне опасно не замечать существующие проблемы, связанные с цифровизацией общества в целом и корпоративного мира в частности.

Список литературы (References)

1. Агамбен Дж. *Homo Sacer*. Суверенная власть и голая жизнь. М.: Европа, 2011.

Agamben G. (2011) *Homo Sacer: Sovereign Power and Bare Life*. Moscow: Evropa Publ. (In Russ.).

2. Блинникова А.В., Йинг Д.К. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами // Вестник ГУУ. 2020. № 7. С. 14-21. DOI 10.26425/1816-4277-2020-7-14-21.

Blinnikova A.V., Ying D.K. (2020) Using artificial intelligence in human resource management processes. *Vestnik Universiteta*. No. 7. P. 14-21. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-7-14-21. (In Russ.).

3. Зуб А.Т., Петрова К.С. Искусственный интеллект в корпоративном управлении: возможности и границы применения // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. № 94. С. 173-187. DOI: 10.24412/2070-1381-2022-94-173-187.

Zub A.T., Petrova K.S. (2022) Artificial Intelligence in Corporate Governance: Perspectives and Boundaries of Use. *Public Administration. E-journal*. No. 94. P. 173-187. DOI: 10.24412/2070-1381-2022-94-173-187. (In Russ.).

4. Кузнецова А.А. Цифровизация политики и биополитика: проблема когеренции // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭК. 2022. № 18 (3). С. 304-320. <https://doi.org/10.21638/spbu23.2022.305>.

Kuznetsova A.A. (2022) Digitalization of politics and biopolitics: the problem of coherence. *Political Expertise: POLITEX*. Vol. 18. No. 3. P. 304-320. <https://doi.org/10.21638/spbu23.2022.305>. (In Russ.).

5. Линев А.И., Коростелев А.А. Влияние человеческого капитала на производительность предприятия // АНИ: экономика и управление. 2016. № 4 (17). С. 251-254.

Linyov A.I., Korostelev A.A. (2016) Effects of human capital in the company performance. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*. No. 4(17). P. 251-254. (In Russ.)

6. Плетнев Д.А., Казадаев М.С. Стратегии управления человеческими ресурсами в российских корпорациях при переходе к Ноономике // Научные

труды вольного экономического общества России. 2021. № 1 (227). С. 338-359. DOI: 10.38197/2072-2060-2021-227-1-338-359.

Pletnev D.A., Kazadayev M.S. (2021) Human resources management strategies in Russian corporations on the way to Noonomy. *Scientific Works of the Free Economic Society of Russia*. No. 1 (227). P. 338-359. DOI: 10.38197/2072-2060-2021-227-1-338-359. (In Russ.).

7. Попова Е.В. Российский опыт внедрения искусственного интеллекта в менеджмент предприятия // Инновации и инвестиции. 2023. № 6. С. 79-82.

Popova E.V. (2023) Experience of Russian companies introducing artificial intelligence in management. *Innovation & Investment*. No. 6. P. 79-82. (In Russ.).

8. Уринов Б.Н. Бизнес-администрация, менеджмент и управление: синонимы // Economics and Innovative Technologies. 2024. № 12 (2), С. 68-77. https://doi.org/10.55439/EIT/vol12_iss2/a8.

Urinov B.N. (2024) Business administration, management and governance: are they synonyms. *Economics and Innovative Technologies*. Vol. 12. No. 2. P. 68-77. https://doi.org/10.55439/EIT/vol12_iss2/a8. (In Russ.).

9. Фуко М. Рождение биополитики. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1978-1979 учебном году. СПб.: Наука, 2010.

Foucault M. (2010) *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978-1979*. St. Petersburg: Nauka Publ. (In Russ.).

10. Abraham A., Philip M.A. (2025) A Study on Work-Life Balance of Corporate Employees. *International Journal for Multidisciplinary Research*. Vol. 7. Issue 2. P. 1-5. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.43280>.

11. Enholm I.M., Papagiannidis E., Mikalef P., Krogstie J. (2022) Artificial Intelligence and Business Value: a Literature Review. *Information Systems Frontiers*. Vol. 24. P. 1709-1734. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10186-w>.

12. Hilb M. (2020) Toward artificial governance? The role of artificial intelligence in shaping the future of corporate governance. *Journal of Management and Governance*. Vol. 24. P. 851-870. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09519-9>.

13. Okatta C.G., Ajayi F., Olawale O. (2024) Leveraging HR analytics for strategic decision making: opportunities and challenges. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. Vol. 6 (4). P. 1304-1325. DOI: 10.51594/ijmer.v6i4.1060.

14. Shaima M., Nabi N., Rana M.N.U., Islam M.T., Ahmed E., Tusher M.I., Mukti M.H., Quazi S.-U.-M. (2024). Elon Musk's Neuralink Brain Chip: A Review on 'Brain-Reading' Device. *Journal of Computer Science and Technology Studies*. Vol. 6. No. 1. P. 200-203. <https://doi.org/10.32996/jcsts.2024.6.1.22>.

15. Zhou H. (2023) Information technology for the management of human resources of educational projects. *Management of Development of Complex System*. Vol. 55. P. 128-132. [dx.doi.org\10.32347/2412-9933.2023.55.128-132](https://doi.org/10.32347/2412-9933.2023.55.128-132).

Сведения об авторе

Сидорочкин Михаил Алексеевич – аспирант кафедры философии Национального исследовательского Мордовского государственного университета.

E-mail: misha.sidorochkin@yandex.ru

ORCID: 0009-0001-4120-6932

About the author

Sidorochkin Mikhail Alekseevich – postgraduate student of the Department of Philosophy, National Research Mordovia State University.

E-mail: misha.sidorochkin@yandex.ru

ORCID: 0009-0001-4120-6932

Поступила 12.05.2025; одобрена после рецензирования 31.05.2025; принята к публикации 11.06.2025.

Submitted 12.05.2025; revised 31.05.2025; accepted 11.06.2025.