

# Статьи. Исследования

Илья А. Иншаков

НИУ ВШЭ, Москва, Россия

ORCID: 0000-0003-4678-1140

## Дисциплинарная и биополитическая власть как практики управления трудом в современных российских компаниях сектора нематериального производства

doi: 10.22394/2074-0492-2020-1-89-119

89

*Резюме:*

В статье предпринята попытка анализа практик управления в рыночных компаниях через призму фукольдианского подхода и теории когнитивного капитализма. Анализ строится вокруг трех исследовательских вопросов: какие режимы управления трудом могут быть выделены в секторе производства, основанном на «нематериальном» труде? Какова связь между типом складывающегося режима управления в компании и степенью креативности труда ее сотрудников? Каковы пределы эффективности этих режимов управления? С опорой на теоретический аппарат Фуко и уже существующие эмпирические исследования в рамках фукольдианского подхода автор выделяет признаки двух основных режимов управления трудом — дисциплинарного и биополитического — в аспектах регулирования пространства и времени, иерархических отношений, правил поведения в офисе, идентичности сотрудника и практик заботы о нем. Аналогичным образом с опорой на ресурсы пост-операизма и теории когнитивного капитализма формулируется перечень практик сопротивления данным регуляциям: оппортунизм, игнорирование, фиксация противоречий в идентичности, цинизм, болтовня и исход. В ходе эмпирического анализа выбранных кейсов российских компаний, занимающихся производством нематериальных благ, автор выделяет пять основных прак-

---

Иншаков Илья Александрович — ассистент, Департамент политики и управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. Научные интересы: политическая теория, политические идеологии, социология труда. E-mail: iinshakov@hse.ru

тик управления: паноптический контроль, нормализация, управление сотрудником через расширение зоны ответственности (реализуемое через практики выстраивания работы-по-задачам), практики заботы и конструирование идентичности сотрудника через ценности вовлечения в жизнь продукта, развития и эффективности. На концептуальном уровне демонстрируется, что менее стандартизованный и более креативный труд лучше сочетается с биополитическим управлением; более стандартизованный и менее креативный — с дисциплинарным; распределение эмпирических кейсов в целом подтверждает этот вывод. Демонстрируются пределы эффективности каждого из режимов управления через анализ того, как их функционирование провоцирует встречные практики сопротивления. В завершающих параграфах работы намечаются пути к построению более сложной классификации, включающей четыре режима управления трудом.

*Ключевые слова:* социология власти, социология труда, постопераизм, когнитивный капитализм, дисциплинарная власть, биополитика

Ilya A. Inshakov

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0003-4678-1140

90

## **Disciplinary and Biopolitical Power as Practices of Labor Management in Contemporary Russian Companies of Immaterial Production**

*Abstract:*

The article provides an attempt to analyze management practices in market companies based on a Foucauldian approach and the theory of cognitive capitalism. The analysis answers three research questions: what kinds of labor management regimes can be distinguished in the production sector based on “immaterial” labor? What is the relationship between the type of management regime in a company and the degree of creativity of its employees? What are the limits to the effectiveness of these different regimes? Based on the theoretical apparatus of Foucault and existing empirical studies within the Foucauldian framework, the author identifies the signs of the two main modes of labor management (disciplinary and biopolitical) in the aspects of space and time regulation, hierarchical relations, rules of conduct in the office, employee identity and encouragement practices. Similarly, relying on the resources of post-operaismo and the theory of cognitive capitalism, a list of strategies for resisting these regulations is formulated: opportunism, ignoring, fixing contradictions in identity, cynicism, idle talk and exit. During the empirical analysis of selected cases of Russian companies engaged in

---

Ilya A. Inshakov — Assistant, School of Politics and Governance, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia. Research interests: political theory, political ideologies, sociology of labor. E-mail: iinshakov@hse.ru

the production of intangible assets, the author identifies five key management practices: panoptic control, normalization, employee management through the expansion of the area of responsibility (implemented through the practice of building task-oriented labor), encouragement practices and the construction of employee identity through the values of involvement, development and effectiveness. At the conceptual level, it is demonstrated that less standardized and more creative labor combines better with biopolitical management; more standardized and less creative labor, in turn, combines with the disciplinary mode; the distribution of empirical cases, in general, confirms this conclusion. The limits of effectiveness of each of the control modes are demonstrated through an analysis of how their functioning provokes opposing resistance practices. The final paragraph of the paper outlines ways to build a more complex classification of four labor management regimes.

*Keywords:* Sociology of power, sociology of labor, post-operaismo, cognitive capitalism, disciplinary power, biopolitics

*Когда четыре десятилетия назад Дайан Китон в фильме... «Сыграй это снова, Сэм» (1973) говорит своему мужу-трудоголику, что ему следовало оставить в офисе номер телефона-автомата, мимо которого они пройдут, — на случай, если из офиса захотят ему позвонить, это была удачная шутка. Однако вскоре юмор превратился в современную реальность.*

Джон Кин «Демократия и декаданс медиа»

91

## Постановка проблемы: новые режимы управления

**К**лассическое предостережение Мишеля Фуко о распространении «тонких устройств, внешне невинных, но глубоко подозрительных, механизмов.., которые внедрили всепроникающее подчинение» [Фуко 2016: 169] сегодня вряд ли может показаться неожиданным или несвоевременным. Беспрецедентные возможности сбора и передачи данных все чаще заставляют наблюдателей говорить об «экономике слежения» (surveillance economy) и «захвате данных» (data capture) [Кин 2015: 49], в том числе реартикулируя фукольдианский образ паноптикона — тотально пронизываемого пространства, обеспечивающего одновременно контроль и получение знания о субъекте [Sewell 1998; Matzner 2017].

В публичной повестке идеи такого рода связываются в первую очередь с узко понятой политической сферой (социальный эксперимент в Китае, победа Дональда Трампа, предположительно обеспеченная работой алгоритмов Facebook и т.д.). Однако не менее тревожным представляется распространение подобных подходов в отношении труда: компании создают цифровые профили своих сотрудников, собирая информацию о хобби и уровне загруженности; на основании контента в социальных сетях отказывают в приеме на работу или увольняют; благодаря камерам видеонаблюдения

становится возможен детальный контроль внешнего вида и поведения работников. Интенции контроля за сотрудниками были свойственны компаниям и раньше, но именно современные технологические решения выводят возможности контроля на качественно иной уровень. Но нельзя игнорировать, что, современная экономика в целом — в большей степени, чем когда-либо, — построена на роли знания. Такая специфика производства вызывает к жизни тенденции, противоположные описанным выше: распространение практик удаленной работы [The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce 2017], рост сектора креативной экономики [Румянцева 2017; ссылки на оригинальные отчеты см. там же], переход от вертикальных организационных иерархий к проектным командам. Эти тенденции заставляют исследователей говорить о «гибком» и «текучем» труде, в пару которому поставлен соответствующий способ управления, акцентирующий внимание на самостоятельности и автономности работника [Горц 2010].

92

Таким образом, мы имеем дело с двумя способами описания современного труда и управления трудом. Первый способ вдохновлен ранними работами Фуко, посвященными дисциплинарной власти. Второй развивается сторонниками постопераизма и теорией когнитивного капитализма<sup>1</sup> (ТКК), отчасти перекликаясь с понятием биополитики из поздних работ Фуко. При этом для обоих подходов характерен тезис, что новейшие практики управления трудом могут быть обнаружены в секторе нематериального производства, поскольку такой тип производства требует качественно иного уровня вовлечения сотрудника в создание продукта [Huhtala 2014; Лаццарато 2008]. Проблема в том, что, некритически принимая любой из этих способов описания с присущими ему акцентами, мы рискуем упустить существенную часть понимания новых практик управления, согласиться с упрощенным представлением об их относительно универсальном, гомогенном характере в секторе нематериального производства.

Сам Фуко, напротив, подчеркивал, что эволюция практик управления на самом деле представляет собой не процесс последовательной смены разных парадигм, но их качественное усложнение пу-

1 Здесь и далее под «теорией когнитивного капитализма» понимается концепция, описывающая характеристики современного капитализма в связи с его ориентированностью на производство и извлечение стоимости на основе знаний. Эта концепция развивается в работах целого ряда европейских теоретиков, которые не могут быть названы одной научной школой. В первую очередь это Андре Горц, Антонелла Корсани, Кристиан Марацци, Ян Мулье-Бутан, а также предшествующие им в движении постопераизма Антонио Негри, Паоло Вирно и Маурицио Лаццарато.

тем взаимного комбинирования, и каждый раз нужно вести речь не об идеальных типах, но о конкретных тактиках и механизмах власти [Фуко 2011: 22]. Следовательно, более продуктивно поставить вопрос не столько об отличии режимов управления трудом в секторе нематериального производства от всех остальных секторов экономики, сколько о *вариативности разных режимов и их сочетаний внутри* этого сектора.

Такой фокус внимания позволяет поставить еще два вопроса. Первый из них связан с тем, что сам нематериальный труд дифференцирован по степени своей креативности. Пользуясь типологией Ричарда Флориды, в нем можно выделить «креативное ядро» и «креативных специалистов» [Флорида, 2005: 9]. В таком случае возникает вопрос, существует ли связь между режимом управления и степенью креативности труда: к примеру, дисциплинарное управление для менее креативного, биополитическое управление для более креативного труда.

Второй вопрос связан с предположением о разной эффективности разных режимов управления трудом. Поскольку измерить эту эффективность затруднительно (если только не свести ее к узко экономическому соотношению затрат на производство и выручки организации), имеет смысл пойти обратным путем и попытаться зафиксировать наличие/отсутствие практик сопротивления управлению в контексте каждого из режимов. Наличие таких практик вне зависимости от их конечного эффекта будет говорить о пробелах в эффективности режима управления и наоборот.

Современные российские компании, занятые производством нематериальных благ, представляются подходящим объектом для поиска эмпирических ответов на эти вопросы. Сам Фуко, равно как и авторы ТКК, изучая европейский контекст, подчеркивали, что теория практик управления не может быть универсальной и требует привлечения «локальных знаний» [Корсани 2007: 126]. Неслучайно, что внимание к предостережениям Фуко — как замечает Григорий Юдин, комментируя выход русского перевода «Рождения биополитики», — набирает силу именно там, где происходит «натурализация неолиберальных режимов», поскольку подход Фуко позволяет обнаружить границы нового порядка управления как раз тогда, когда они «пропадают из поля видимости вследствие естественности этого порядка» [Юдин 2013]. Эти соображения демонстрируют необходимость приложения критического инструментария фукольдианства и ТКК к контексту российского общества, отличного по своим социально-экономическим параметрам, но структурно сталкивающегося с теми же проблемами, что свойственны европейским обществам [Пензин 2006].

В первой части статьи предлагается теоретическая матрица описания двух основных режимов управления — дисциплинарно-

го и биополитического — и аналитически построенный перечень возможных практик сопротивления в контексте этих режимов. Во второй части описывается использованная методология кейс-стади и подход к формированию выборки. Далее представлены пять сюжетов, описывающих выявленные практики управления, их сочетания и пределы эффективности. В заключительной части статьи подводятся итоги анализа и предлагаются дополнительные аргументы в пользу перспективности перехода к более сложным классификациям режимов управления.

## Критика управления нематериальным трудом

Критические исследования управления (*critical management studies*) противопоставляют себя традиционной литературе по исследованию организаций (*traditional organizational literature*) и, в частности, мейнстриму теории управленческого контроля (*management control theory*) (подробнее о содержании и соотношении этих полей см. [Hewege 2012; Nuhtala 2014]). С точки зрения критических исследователей, из поля зрения конвенциональной традиции выпадают существующие практики господства и эксплуатации, инструментализации работника и его труда. Более того, по мнению критических теоретиков, основная функция «нормальной» теории управления состоит как раз в проектировании механизмов осуществления власти при одновременном сокрытии их властного характера на практике [Fournier, Grey 2000; Clegg 2006: 230; Nuhtala 2014]. Находясь *внутри* дискурса об эффективности труда как необходимой для организации ценности, данная литература по определению не способна к постановке этого дискурса под вопрос.

Традиционным ресурсом для проблематизации дискурса об эффективности труда становится линия, берущая начало в марксистской критике отчуждения труда, которая связывает между собой трудовое время рабочего и прибавочную стоимость [Маркс 1959]; развитие подхода в анализе предприятий см. в [Braverman 1974; Vigarwoy 1979; Grenier 1988]. Однако сегодня мы наблюдаем переход в стадию экономики «постиндустриальной» [Белл 1999] и «креативной» [Флорида 2005], заинтересованной в развитии пресловутого человеческого капитала для создания творческого продукта, «ноу-хау» [Лаццарато 2008], что заметно отличается от ситуации полной взаимозаменяемости рабочих в условиях стандартизированного машинного труда времен Маркса<sup>1</sup>. В этой ситуации теоретики

94

---

1 В современной литературе по управлению персоналом формулируется ровно обратная проблема: инвестиции в работника и его самостоятельность

итальянского постопераизма и выросшей из него ТКК, возражая известному тезису о «конце труда» [Rifkin 1995], предпочитают говорить об изменении его темпоральностей [Корсани 2015]. Происходит стирание границы между рабочим и нерабочим временем [Горц 2010] благодаря тому, что современный труд<sup>1</sup> «нематериален», т. е. не привязан к физической форме товара и конкретному месту производства [Лаццарато 2008]. Размыванию границы и ускорению рабочих процессов способствует также развитие коммуникационных технологий (см. о «быстром капитализме» [Agger 2011]): работодатель имеет возможность держать сотрудника «на связи» почти круглосуточно. Более того, даже без конкретной работы за стенами офиса современные работники вкладывают личное время в изучение релевантной информации и обучение новым навыкам, становясь, таким образом, «предпринимателями самих себя» [Горц 2010].

С этим коррелирует политика компаний: курсы повышения квалификации, практики тимбилдинга и корпоративная культура создают новые идентичности; объектом производства становится сама жизнь человека [Марацци 2007]. В условиях современной комплексности труда уже невозможно детальное предписание способов выполнения задачи, поэтому теперь работнику предписывается его собственная субъективность [Горц 2010]. В том числе в вопросах надзора: механизмами самоконтроля становятся дедлайн и длительность реализации проекта, отменяющие необходимость в детализированном внешнем контроле каждой рабочей минуты [Корсани 2015]. Корпорации пытаются как можно дольше задержать сотрудников на рабочем месте, «стремясь сделать контору более похожей на дом», разбавляя рутину «атмосферой радости» и «менеджментом многообразия» [Негри, Хардт 2006].

Потребность в постоянном развитии навыков обуславливается также тенденцией к заключению краткосрочных контрактов [Корсани 2015] и переходу к проектному модусу работы [Лаццарато 2008]. Многие работники вынуждены существовать без гарантий долгосрочной занятости, балансируя на грани постоянной прекарности [Стэндинг 2014] и вынужденно становясь все более гибкими в приспособлении к новым задачам. На контрасте с узкими профессиональными навыками эпохи фордизма возрастает роль взаимной кооперации и так называемый General Intellect — общих родовых

создают риск его ухода, особенно в сочетании с развитием слабых связей между сотрудниками [Coff 2011].

1 За хронологическую точку отсчета «современного» в данном случае можно вслед за Яном Мулье-Бутаном принять 1975 год, когда исчерпала себя модель экономического роста «славного тридцатилетия» 1946–1975-х годов [Moulier-Boutang 2011].

навыков мышления и коммуникации [Вирно 2013]. Наконец, неразличимость личного «ноу-хау» и профессиональных стандартов — момент «виртуозности труда» [Горц 2010: 47] — приводит к невозможности саботажа работы без потери репутации в собственных глазах и глазах окружающих.

Таким образом, изложенный подход представляет обширную критику «эмансипирующей» специфики современных трансформаций труда. Вместе с тем левая критика остается во многом чрезмерно нормативной и недостаточно внимательной к конкретным практикам управления. Исходя из этого, представляется продуктивным совместить критику ТКК с подходом к анализу власти, разработанным в трудах Мишеля Фуко. Концептуально авторы ТКК часто опираются на Фуко (см., например, уже упоминавшиеся концепты «предпринимателей себя» у Горца и «локальных знаний» у Корсани, вырастающие из «власти-знания» Фуко), однако идея данной статьи состоит в попытке их методологического сочетания для того, чтобы получить возможность использовать концептуальный аппарат ТКК на локальном эмпирическом материале. Сам Фуко, дистанцируясь от структуралистского марксизма Луи Альтюссера, отказался от теоретизирования власти и эксплуатации на социетальном уровне в пользу анализа конкретных дискурсов, практик и технологий власти. Фуко никогда специально не занимался анализом власти в рыночных компаниях, сосредотачиваясь на институтах совсем другого рода — тюрьмах, психиатрических лечебницах, школах и т. д., — но подчеркивал вероятность того, что подобные механизмы могут быть выявлены и в других социальных отношениях по принципу структурной гомологии [Фуко 2016: 277-278].

96

В отличие от суверенной власти прошлых эпох, манифестирующей себя в единичных актах устрашения, современная власть пронизывает собой все социальные институты в двух ипостасях. Дисциплинарная власть конструирует норму поведения, обеспечивает контроль и тесно пересекается со знанием: знание о субъекте управления позволяет осуществлять более эффективный контроль, который обеспечивает возможность дальнейшего производства знания о субъекте. Предельным примером является паноптикон — идеальное пространство надзора, где заключенные сами становятся своими тюремщиками [Там же: 243-244].

В свою очередь биополитика<sup>1</sup> создает новую экономию власти, предлагая не нормализующую муштру, но *заботу* о жизни, здоро-

1 В данной статье оригинальные термины «биополитика», «биовласть» и «правительность» (*gouvernementalité*) понимаются как в целом синонимичные (подробнее о правительности см. [Донзло, Гордон 2008]).

вье и телесности индивидов ради их производительности [Фуко 2011: 13]. Пространство становится не жесткой аналитической матрицей, разграничивающей связи между *телами*, а безопасной и комфортной средой для населяющих ее людей. На смену пространственной фиксации индивида приходит идея *мобильности* работников, ресурсов, объектов [Там же: 37-40]. С той же целью повышения продуктивности биополитика включает в себя практики медицины и психологии [Фуко 2002b]: страхование жизни и программы медицинского обслуживания, психологические консультации и занятия спортом. Субъекты являются уже не пассивными реципиентами властного воздействия, невольно интернализирующими постоянный контроль со стороны внешнего источника, но активно включаются в практики собственной трансформации, становясь «экспертами себя» [Донзло, Гордон 2008] в условиях широкого набора возможных альтернатив. Новые механики управления требуют свободы своих субъектов и, следовательно, создают ее.

Интуиции Фуко могут быть имплементированы в исследования корпоративных практик управления в нескольких аспектах. С одной стороны, само офисное пространство вида open space обеспечивает визуальный контроль над работником на протяжении рабочего дня [Vigo 2017], одновременно выступая более дешевой альтернативой отдельным «кабинкам» для сотрудников [Kim 2013], — такова двойственная экономия власти: увеличение послушания при оптимизации затрат. Возможности установки камер видеонаблюдения, программ контроля компьютерного рабочего стола и кейлоггеров, пропускной системы с контролем времени входа-выхода безгранично расширяют представления о пронизываемом пространстве надзора, создавая *электронный паноптикон* [Григорова 2016; Matzner 2017]. С другой стороны, идея паноптикона помогает объяснить, почему при переходе от жестких вертикальных структур менеджмента к командно-организованной работе (team-based work) работники начинают приходить на работу раньше, чаще оставаться по вечерам и в целом лучше соблюдать распорядок трудового дня — все это оказывается эффектом взаимного перманентного контроля [Sewell, Wilkinson 1992; Barker 1993].

В биополитической концептуализации власти ее изначальным референтом служило население в целом [Фуко 2011], однако целый ряд авторов уже показали разные способы перенесения ее на уровень отдельной фирмы. Использование такого подхода, например, позволяет показать, как требования корпоративной культуры формируют новую идентичность сотрудника [Alvesson 2004] и как участие в брейнштормах и ролевых играх создают особую хариз-

му и управленческие навыки Homo Siliconvalleys [Thrift 2006]. С этой перспективы переосмысливается роль командной работы: команды не столько как средство взаимного надзора, сколько как возможность для работника лучше проникнуться содержанием своей работы и идентифицировать себя с ней [Knights, McCabe 2003].

Выводы многих работ в этом направлении подтверждают тезис самого Фуко: в реальности наблюдается не переход от одной совокупности практик к другой, но трансформируется «структура корреляции» между ними» [Фуко 2011: 22], поскольку более ранние практики одновременно содержат в себе более поздние в зачаточном состоянии и становятся для них необходимыми предпосылками. Этот вывод является руководящим на эмпирической стадии исследования. Однако для целей классификации можно аналитически разделить характеристики двух модальностей власти, как это сделано в Табл.1./Tab.1.

Таблица 1. Теоретические характеристики режимов управления  
Table 1. Theoretical characteristics of management regimes

98

	Дисциплина	Биополитика
Пространство	Жесткая локализация в пространстве, отсутствие формальных или реальных возможностей для перемещения.  Акцент на обозримости и контролируемости пространства.	Флюидная среда с постоянным обращением людей и материальных объектов.  Акцент на комфорте и безопасности среды.
Время	Детализированный контроль за наполнением и структурой рабочего времени — выполнением каждого действия и этапа трудового процесса.	Отсутствие детализированного контроля, ориентация на итоговый результат, механики дедлайна и самоконтроля.
Правила поведения	Четко определены и регулируют большинство аспектов поведения сотрудника.	Высокая степень свободы выбора (внешнего вида, коммуникативных стратегий сотрудника и т. д.).

Иерархия	Формализована и жестко соблюдается.	Менее формализована, завязана на проектную работу и построение команд по задачам.  Вовлечение сотрудников в практики «совместного управления» процессами.
Практики заботы	Отсутствуют.	Забота о физическом и ментальном здоровье и комфорте сотрудника.
Производство идентичности	Лояльный и исполнительный сотрудник, нет акцента на внутренней эмоциональной связи компании и сотрудника, построении корпоративной идентичности.	Инициативный и креативный сотрудник.  Компания — круг общения, место для работы и отдыха; корпоративная идентичность как важный элемент самоидентификации сотрудника.

Вопрос о возможностях сопротивления власти в рамках фукольдианского подхода связан с весьма специфичным представлением Фуко о свободе не как о принципиально противостоящей власти субстанции, но как об эффекте самих властных практик. Такая концептуализация весьма сложна как теоретически, так и с точки зрения возможностей ее операционализации. Главное, что полезно зафиксировать в фукольдианском понимании свободы, — ее определение не как *состояния* (гарантированного нормами и институтами), а как «того, что должно постоянно практиковаться» [Brown 2009: 10]. Поэтому вместо однозначного вывода о «свободе» или «несвободе» сотрудника от режима управления в компании следует поставить вопрос о конкретных практиках сопротивления власти в конкретных организационных контекстах. Если выше нормативные построения постопераисты и ТКК были дополнены скрупулезным аналитическим аппаратом Фуко для описания практик управления, то для понимания практик сопротивления, напротив, имеет смысл обогатить анализ Фуко теоретическими ресурсами постопераизма и смежных направлений. Аналитически выведенный из их положений набор практик сопротивления представлен в Табл. 2./Tab. 2

Таблица 2. Практики сопротивления режимам управления  
Table 2. Practices of resistance to management regimes

Локальный оппортунизм	<p>Поиск потенциальных возможностей для действия за пределами стратегий, предписанных организацией. Претендует не на изменение режима властных практик, а на поиск возможностей их субверсии в свою пользу за счет несовершенства контроля [Вигавоу 1979; Вирно 2013].</p> <p>Во времени: использование «пробелов» (loose time) в рабочем графике для нерабочих дел [Glenday 2011].</p> <p>В пространстве: избегание паноптического контроля за счет физического переструктурирования пространства либо за счет создания гетеротопий [Фуко 2002a] — наделения привычных мест в офисе новыми смыслами, изначально не заложенными властью.</p>
100 Игнорирование	<p>Если сотрудники знают, что находятся под более или менее постоянным контролем, они могут демонстративно проигнорировать его, «словно банковский грабитель, который намеренно улыбается в лицо видеокамере» [Sewell 1998].</p>
Фиксация противоречий в идентичности	<p>Корпоративная идентичность является сложным конструктом, в котором сотрудник может обнаружить скрытые противоречия [Clegg 2006] как между разными гранями корпоративной идентичности, так и между ней и другими идентичностями (например, сексуальной или этнической). Подобное осознание еще не является самостоятельной практикой сопротивления, но служит шагом на пути к другим практикам.</p>
Цинизм и ирония	<p>Цинизм — признание конвенциональности и необоснованности «правил игры» на работе, за которым вместо полного погружения в предлагаемую «игру» следует поиск в ней личного пространства и отказ воспринимать всерьез декларируемые принципы равенства, уважения и т. д. [Вирно 2013].</p> <p>Утрата доверия к компании и руководству, снижению мотивации от поощрений, ослаблении чувства личного успеха [Andersson 1996].</p> <p>Иронизирование над установками корпоративной культуры, доведение до комизма или абсурда заявленных «всерьез» правил.</p>

Болтовня	Самодостаточные упражнения в коммуникативных способностях, которые демонстрируют пределы управления сотрудником со стороны компании, поскольку теоретически не могут быть ей инструментализованы [Вирно 2013; Пензин 2006].
	Производство собственных модусов языка, лежащих за пределами дискурсов власти, — жаргона [Кальк 2017].
Исход	В качестве «предпринимателя себя» работник может достигнуть состояния «непревзойденного» — высококвалифицированного специалиста, который сам может решать «когда, где, как долго и с кем работать» [Корсани 2015: 57]. Благодаря широкой применимости своих навыков в индустрии перед таким работником открывается развилка: либо его статус расширяет возможности для других практик сопротивления внутри компании (например, игнорирования), либо открывает возможности для исхода [Вирно 2013] вовне (в том числе с качественным изменением своего положения — открытием собственного дела, переезда в другую страну и т. д.) <sup>1</sup> .

## Методологическая программа исследования управления нематериальным трудом

Детальное понимание функционирования властных практик в конкретных контекстах предполагает качественный исследовательский дизайн [Huhtala 2014: 72]. Речь в данном случае идет о комбинации описательного и объяснительного case study, кейсами в котором выступают компании из сектора *нематериального производства*.

Под этим термином здесь понимается трудовая занятость в компаниях, производящих нематериальные экономические блага информационного, культурного, лингвистического или аффективного характера [Негри, Хардт 2006; Лаццарато 2008]. Внутри этого спектра можно выделить «креативное ядро», включающее профессии, непосредственно ответственные за создание новых идей, технологий и смыслов: наука и технологии, архитектура, дизайн, образование, искусство, индустрия развлечений [Флорида 2005: 9]. Остальная часть — «область креативных специалистов», которые также характеризуются высоким уровнем автономности мышления и челове-

<sup>1</sup> В этом пункте постопераистов и ТКК расходятся с Фуко — в социальном космосе Фуко «уйти» от власти невозможно, поскольку она исходит из каждого локуса социального пространства.

ческого капитала, но заняты творческим комбинированием уже существующих решений в бизнесе, финансах, праве, здравоохранении и смежных сферах<sup>1</sup> [Там же: 9]. Предполагается взаимосвязь между спецификой труда в компании и установленным в ней режимом управления: дисциплина свойственна периферии креативного специалитета, биополитика — компаниям креативного ядра.

Эмпирическая часть исследования состоит из двух последовательных этапов сбора и анализа данных. На первом этапе для разведочного и широкого охвата поля информанты отбирались по схеме одна компания — один информант, всего 10 интервью (И. 1 — И. 10) из десяти компаний: рекламное агентство, международная юридическая фирма, коммуникационное агентство, стартап по производству сериалов и рекламы, консалтинговое агентство, центр медиаисследований, IT-компания по производству компьютерных игр, журнал моды, центр маркетинговых исследований и фонд развития современного искусства. Выборка сбалансирована по гендерной принадлежности информантов (5 мужчин и 5 женщин). Информанты не являются профессиональными HR-менеджерами и не входят в топ-менеджмент компаний.

102

На втором этапе анализ фокусируется на сравнении двух «типичных случаев» из сектора нематериального производства, один из которых представляет «креативное ядро», а второй — «область креативных специалистов». В соответствии с примерами самого Флориды выбранными кейсами стали российская крупная IT-компания и российский банк. Выборка информантов в каждом случае структурирована по гендеру и позиции в организационной иерархии<sup>2</sup>. В результате собраны две серии интервью: 6 интервью в банке (И. А.1 — И. А.6) и 7 интервью в IT-компании (И. В.1 — И. В.7), с максимально возможным соблюдением вариации упомянутых признаков.

1 В исследовании не учитываются представители традиционных профессий, занятые исключительно поддержанием организационных процессов в данных компаниях: бухгалтеры, уборщики, охранники и т. д.

2 Гендер признается важным маркером в эмпирических исследованиях власти в организациях, выполненных в фукольдианском ключе [Glenday 2011; Nuhtala 2014]. Значимость позиции в иерархии для вопросов исследования самоочевидна.

Так же, как было обнаружено уже в ходе исследования, свою роль может играть существование внутри компании разных подразделений с разными задачами и форматами работы. Однако поскольку изначально исследовательский фокус не был ориентирован на это разделение (а также для гарантии анонимности информантов в их компаниях), в статье не приводится подробное описание подразделений, представляемых информантами.

Интервью носят глубинный полуструктурированный характер, материалы интервью обрабатывались вручную через процедуру двойного кодирования: сначала выделялись первичные коды, которые группировались в культурные категории, в соответствие которым ставились аналитические категории, выведенные выше. Полученные выводы представлены в следующих параграфах в виде пяти сюжетов, каждый из которых раскрывает один из теоретически выделенных аспектов управления (табл. 1); второй сюжет посвящен одновременно двум связанным аспектам: выстраиванию норм поведения и корпоративным иерархиям.

## Паноптический контроль и комфортная среда

Офисы всех исследованных компаний вопреки первоначальным ожиданиям оказались устроенными по принципу open space. Поэтому невозможно утверждать, что только дисциплина тяготеет к таким пространствам, различие между режимами управления следует искать на более тонком уровне.

Для офисов с акцентированным дисциплинарным режимом характерна более жесткая привязка сотрудников к рабочим местам не столько на уровне формального запрета покидать свое место, сколько на уровне реальных возможностей это сделать — в дисциплинарном пространстве зачастую просто некуда пойти. Результатом становится аналитически и функционально разделенное пространство [Фуко 2016: 172-182]. Отдельные единицы могут быть легко обнаружены в привязке к местам, что повышает продуктивность коммуникаций. В некоторых случаях эта система достраивается на электронном уровне в виде карты офиса с отмеченными сотрудниками на корпоративном портале.

Однако использование централизованного контроля, в том числе с помощью электронных технологий (систем учета времени, видеонаблюдения, контроля истории браузера), которые являются типичным объектом опасений в литературе [Sewell 1998; Matzner 2017], на деле остается экзотикой<sup>1</sup>. Иногда это связано с генеалогией дисциплинарных пространств. Например, некоторые компании располагаются в больших бизнес-центрах, и поломка пропускной системы с контролем времени на проходной лежит вне зоны их ответственности. Но важнее, однако, смещение модуса надзора от единого центра к распределенному контролю, носителями которого становятся сами коллеги.

<sup>1</sup> Исключением является банк, где обилие технологий электронного контроля вроде чтения корпоративной почты службой безопасности связано со спецификой работы с финансами.

*«Было неловко встать и уйти первой. Поэтому ты сидишь ради каких-то правил этикета внутренних, противных норм, выжидаешь, чтобы с тобой ушли одновременно»* [И. 9]; *«Одна из проблем в том, что у меня монитор расположен так, что люди видят, что я смотрю <...> Когда кто-то увидит, что ты читаешь что-то не по работе... он будет думать, что ты занимаешься [ерундой]»* [И. 5].

Выход из поля власти в данном случае означает выход из поля видимости. Для этого существуют две стратегии, используемые сотрудниками нерелексивно, в качестве повседневных практик. Во-первых, это переопределение офисных пространств, создание из них гетеротопий, чьим предназначением становится не их техническая функция, а возможность уединения. Типичный пример — комнаты для переговоров, которые ироничным образом используются как раз для избежания переговоров и разговоров. Другие примеры — пожарная лестница *«для кулуарных разговорчиков»* [И. 3], библиотека с диваном, *«где можно было передохнуть, уединиться»* [И. 5], и даже само рабочее место: *«очень неказистое, так что твои мониторы видно всем. За этим местом сидел парень близко к столу, почти лежал... и он в Hearthstone [на телефоне] гонял. А чтобы ему не задавали вопросы, он на двух экранах [компьютерный] код открывал»* [И. А1]. Во-вторых, это разделение open space на части для ослабления его визуальной проницаемости. Хотя иногда эти разделения задаются «сверху» и лишь воспроизводят иерархию на символическом уровне (кабинет как привилегия), на этом поле начинают играть сами работники, отгораживая собственные локальные «закутки», противопоставленные общему пространству: они воспринимаются как «свои», как места *«спокойствия»* [И. 10].

В целом собеседники из компаний с биополитическим управлением, также находясь в open space, менее склонны говорить о необходимости его ограничить или укрыться. Напротив, они ценят открытые пространства за возможность быстрой и эффективной коммуникации с другими. Этот момент связан с характером самого труда: работники ИТ (в первую очередь менеджеры, хотя иногда и аналитики), рекламной компании, студии сериалов больше нацелены на кооперативный труд и потому относятся к прозрачности не как к чуждому контролю, а как к необходимому следствию *лингвистического характера* их труда [Вирно 2013]. Наконец, пространство ИТ-компании представляет собой классический пример комфортной среды, в которой регулируется не размещение индивидов, а способы их обращения. В здании предусмотрено большое количество локаций, где можно поработать или, напротив, отдохнуть, покинув рабочее место. Контроля не становится меньше, но теперь важно контролировать результат работы, а не детали его достижения. Современные компании заинтересованы в ином типе контроля, который можно переложить на самого сотрудника.

## Нормализация и доверительное отношение

Этические кодексы или своды корпоративной культуры не играют никакой роли в качестве регуляторов поведения сотрудников при взаимодействии друг с другом. Интервьюируемые, как правило, предполагают их существование, но не знакомы с ними, а известные им нормы касаются взаимоотношений с внешними клиентами.

Информанты из компаний обоих типов управления испытывают серьезные трудности и даже недоумение при попытке ответить на вопрос о том, что можно и что нельзя делать в офисе. Они упоминают «*общие стандартные социальные правила совместной работы*» [И. 10] и «*общеизвестные нормальные правила поведения*»<sup>1</sup> [И. 6]. При этом данные нормы настолько общеизвестны, что информанты с большим трудом могут объяснить грань между соблюдением/нарушением нормы в практике своей работы, прибегая к максимально гипертрофированным, с их точки зрения, примерам. Понимание нормы является интернализированным до степени самоочевидного, а потому, прекрасно функционируя на практике, с трудом может быть артикулировано в дискурсе. С точки зрения Фуко и его комментаторов, это является результатом долговременного пребывания индивидов в последовательной цепи других дисциплинарных институтов: школе, университете, казарме [Фуко 2016; Делез 2004]. В офисе нет нужды «начинать с нуля» и объяснять правила поведения, потому что эти правила будущие работники уже приносят с собой.

105

Структурно данное положение дел означает невозможность выделения чисто биополитических режимов управления: дисциплина оказывается встроена в режимы биополитики в качестве их базовой предпосылки; «менеджмент радости и многообразия» [Негри, Хардт 2006] становится возможен только при условии предварительного соблюдения четких социальных конвенций, что хорошо видно на примере IT-компании. Будучи наиболее приближенной к чистому типу биополитики, она, единственная во всей выборке, имеет функционирующий (хотя и на правах исключительного случая) дисциплинарный институт этической комиссии. Кроме того, в ходе регулярной процедуры оценки, паноптически агрегирующей весь объем информации о сотруднике и принципиально важной для его карьеры, факты некорректной коммуникации с коллегами могут быть учтены наравне с целевыми рабочими показателями<sup>2</sup>.

- 
- 1 Также упоминаются адекватность, нормальность, совесть, стыд, честность, порядочность, мораль, внутренняя этика и глобальные этические нормы.
  - 2 Вопрос о распространенности такого «учета» и его последствиях остается открытым в связи с тем, что от разных интервьюируемых поступает доста-

С другой стороны, офис способен к производству собственных нормализующих регуляций: информанты упоминают важность «*доверительного отношения*» [И. 1] и «*человечных взаимоотношений*» [И. 3], например, когда речь идет о том, чтобы поработать из дома. Доверие открывает возможности, но и накладывает обязательства — ведь доверие нельзя подвести. В свою очередь доверие может возникать там, где оставлена соответствующая лакуна в контроле; наличествующий контроль никакого доверия уже не требует и не производит. Поэтому я полагаю, что возможность производства собственных нормативных стандартов поведения, основанных на «*доверии*» и «*человечном отношении*», является свойством биополитического режима управления (о том, что идея нормы свойственна как дисциплине, так и биополитике см. [Фуко 2011: 89-97]). Иными словами, мы имеем дело с двойной оппозицией: дисциплинарные элементы регулирования поведения привносятся сотрудниками «с собой» из предыдущих институций, а лакуны в этих нормах создают возможности для оппортунизма. Биополитическое регулирование поведения проводится самой компанией, и кажущиеся «лакуны» в данном случае служат способом функционирования самой власти.

106

Вновь показателен пример IT-компании, на этот раз на контрасте с банком. Ее сотрудники среди всей выборки информантов лучше всего могут артикулировать некоторый когерентный набор ценностей компании, центральной из которых является открытость. При этом важно неироничное отношение к ним со стороны сотрудников, следование им в рабочих практиках и восприятие их в качестве сложившихся естественным образом. Напротив, в банке представление о ценностях туманно при том, что руководство специально «*довело*» до сотрудников, что «*теперь в банке у нас такие ценности*» [И. А3], которые, однако, не затронули повседневные рабочие практики. Это третий важный вывод о гибридных ансамблях управления: практики биополитики действуют на куда более тонком уровне интернализации и не могут быть беспрепятственно имплементированы в общий дисциплинарный контекст дисциплинарными же способами.

Скрытность на основе интериоризованной нормальности является важным свойством контроля. В противном случае избыточные эксплицитные регуляции могут порождать ответные практики сопротивления, и в этом состоит уязвимость дисциплинарного режима. Так, чрезмерная детализация дресс-кода становится объектом иронии: «*Написано, что можно ходить в однотонных носках, а люди*

---

точно разная информация. В целом же процедура оценки имеет принципиальное дисциплинарное значение; ниже я еще коснусь ее эффектов.

ходили в носках с Санта-Клаусом или в горошек... дресс-код стал таким объектом для шуток» [И. 5]. Паноптический контроль сталкивается с оппортунизмом: «они смотрят [Ютуб] с мобилки, потому что интернет заблокирован... а с мобилки, если что — перевернул, заблокировал, куча вариантов» [И. А1]. Пространственная дистанцированность руководства от сотрудников формирует чувство «атомизированности» [И. 7 о прошлой работе] и «разделения» [И. 5], которые на фоне деклараций равенства и партнерства в коллективе приводят к фиксации противоречий в корпоративной идентичности: развитию цинизма и возможному уходу из компании<sup>1</sup>. Напротив, «политика терпимости», при которой «не закручивают гайки» [И. В6], в целом приветствуется сотрудниками. Отсюда остается сделать один шаг до полноценной заботы о комфорте сотрудников.

## Практики заботы и лояльность

Перечень обнаруженных в ходе исследования практик заботы о сотрудниках чрезвычайно широк: оформление страховки, абонементы и скидки на занятия спортом, бесплатная еда в офисе, возможности для йоги и медитации, корпоративное такси и многое другое. По общему правилу их реальное наличие действительно способствует формированию более лояльного и позитивного отношения со стороны работников: интервьюируемые сотрудники отмечают их важность для комфортных условий труда, в том числе на контрасте с тем опытом, где такие практики отсутствовали. Возможно, по этой причине, вопреки теоретическим ожиданиям, практики заботы о сотрудниках, столь важные для них лично, встречаются в компаниях, представляющих оба режима управления.

107

Отсюда следует, что основанием для классификации режима управления должно стать не наличие или отсутствие конкретной практики, а общая *системность* практик заботы и их *непротиворечивость* в отношении общего дизайна управления организацией. Яркий антипример — обязательный характер развлечений: «[про корпоративы] Это обязаловка. Партия хочет, чтобы ты веселился и покупал

1 Но возможен и другой, более парадоксальный поворот в отношениях власти и сопротивления, иллюстрируемый следующим примером. Рабочие коммуникации в банке сильно бюрократизированы, что тормозит скорость рабочих процессов. В этой ситуации работники используют горизонтальные неформальные связи в обход дисциплинарных процедур, чтобы быстрее и эффективнее выполнить свою работу: например, быстро договориться о решении задачи в мессенджере и только потом отправлять официальное письмо на почту. *Болтовня* между сотрудниками оказывается здесь не ресурсом сопротивления, а способом исправления ригидности дисциплины.

билеты. Это еще и платно» [И. А6]. Другой антипример — комната для отдыха и занятий йогой в одной из компаний, которой разрешалось пользоваться только во время фиксированного обеденного перерыва или за час до начала рабочего дня. Возникает парадокс: дисциплинарное регулирование рабочего графика вынуждает работника воспринимать корпоративное благо как альтернативное его базовым потребностям (еде и личному времени), а не комплементарное им. Это вновь подтверждает вывод, что биополитические практики (концептуально идея заботы все же является биополитической) не могут быть механически трансплантированы в организации, сильно смещенные к дисциплинарному полюсу.

Менее радикальным, но все же критическим маркером неэффективности практики управления через заботу является расхождение между формальным или даже фактическим наличием практики заботы и ее негативной оценкой (либо игнорированием) со стороны сотрудника. В случае банка присутствует заметная дифференциация оценок, поскольку используемые практики не всегда заметны с первого взгляда: это программы страхования, а не фрукты на столах; льготное медицинское обслуживание, а не комнаты отдыха в офисе и т. д.

108

Напротив, в случае IT-корпорации все информанты единодушно перечисляют широкий перечень практик заботы, которыми они по большей части воодушевлены. Практики заботы системны, они не сводятся к отдельным проявлениям, а скорее представляют собой комплексное лояльное отношение к сотруднику, антипод жестких дисциплинарных регуляций, совмещение комфорта и ощущения свободы, в том числе от трудностей бюрократических процедур. Такой режим помогает сотрудникам избегать проблем с менеджментом питания (за счет еды в офисе), сна (благодаря гибкости графика) и здоровья в целом. Таким образом, полноценный спектр практик заботы действительно обладает способностью, если не к производству, то по крайней мере к поддержанию физического комфорта и здоровья сотрудников на определенном уровне.

Наконец, на уровне пространственных решений идея комфорта оказывается сопряжена с идеей простоты обустройства, изменения пространства вокруг, например, возможностью поставить живое растение, легко обзавестись нужным инвентарем и т. д. Так проявляется субъектность работника, о которой пойдет речь далее.

## **Формирование идентичности и саморазвитие сотрудника**

В своих ответах информанты заметным образом дистанцируются от понятия корпоративной культуры, часто говорят, что именно в их отрасли (например, IT или управление искусством) это поня-

тие неприменимо, противопоставляют ей «обычное человеческое общение». В том числе это касается и связанных с культурой кодов корпоративного обучения и тимбилдинга: отрицая наличие и первого, и второго, информанты затем могут перечислять широкий пул образовательных возможностей или форматы проведения нерабочего времени с коллегами, подчеркивая, однако, что тимбилдингом это назвать нельзя.

Подобная ситуация означает не исчезновение интенций организационного контроля, но смену объекта привязанности — в условиях нестабильного, «перетекающего» труда вместо корпорации им становится производимый продукт, а базовой ценностью — его развитие. Самоотождествление работника с жизнью продукта или проекта становится возможным благодаря специфике продуктов нематериального труда, наделенных символическими смыслами, нормативно значимых для работников, существующих у них на глазах (будь то рекламный ролик, работающая база данных или экспозиция искусства), в отличие, например, от продуктов из сферы обслуживания, однотипных и поставленных на конвейерное производство. Внутри сектора нематериального труда к выстраиванию такой связи тяготеют преимущественно биополитические режимы, в рамках которых производится более креативный и нестандартный продукт, чем в дисциплинарных, где он является нематериальным, но относительно стандартизованным.

109

Можно указать на предел эффективности выстраивания связи работника с продуктом такой практики. Когда развитие продукта подменяется работой как таковой, когда *«мы говорим про инвестбанк, то корпкультура — это много работать <...> Банкир по определению должен работать много»*, рождается целая онлайн-культура, *«пабрики с мемами, в Инстаграме, где высмеивается эта культура»* [И. А6]. И напротив, когда нет противоречия между существующими установками и внутренним мироощущением человека, он готов нести эти ценности дальше, в другие организации. *«Культура отсутствия формальностей. Она очень крепко у меня села, и я несу ее дальше за собой»* [И. В7].

Коррелятом вовлеченности в жизнь продукта является история, связанная с корпоративным обучением. Компании практически никогда не заставляют учиться; напротив, участие в обучении — результат личной инициативы сотрудников, для которых образование является ключом к более глобальной ценности развития. Источником этой идеи отчасти становится сама компания: в корпоративном дискурсе понятие сохранения статус-кво становится все более скомпрометированным, уступая место идее перманентного роста, достижения новых показателей на благо себя и компании. Технически это может быть реализовано за счет системы КРІ или индивидуального плана развития, но такие практики встречаются

далеко не везде. В этой ситуации должна быть заново продумана интуиция Делеза, полагающего, что в постдисциплинарных обществах контроля отдельные точки контроля уступают место постоянной модуляции, состоянию «вечной метастабильности» [Делез 2004: 228]. Подлинно эффективным результатом этой постоянной неустойчивости стоит считать ситуацию, в которой сотрудник самостоятельно руководствуется стратегией саморазвития, становится «экспертом самого себя» [Донзло, Гордон 2008].

110 Вся сложность возникающего таким образом взаимодействия сотрудников и фирм отчетливо видна на примере третьей формируемой ценности — ценности эффективности. Постоянно фиксируемое у информантов желание повысить свою эффективность можно было бы считать венцом организационного контроля. Однако каждый раз представление об эффективности оказывается связано с идеей экономии собственного времени; также иногда вложения в себя на данной конкретной работе осмысляются как инвестиции в будущее. Предписание работнику требований развития и эффективности оказывается не только практикой контроля, но и открытием новых возможностей за пределами данной компании, шагом к практике исхода. В то же время на макроуровне стратегическое отношение человека к самому себе как к саморазвиваемому, капитализируемому ресурсу, по всей видимости, означает триумф биополитических практик, практик *управленчества*. И в этом смысле можно согласиться с тезисом, что в позднем Модерне все мы живем в эпоху всеобщей эпистемической установки менеджмента [Townley 1993]. В следующей части показано, как самоуправление работника замыкает ансамбль властных регуляций компании в единое целое.

## Работа-по-задачам и размывание границы времен

Центральным моментом, связывающим воедино все описанные механизмы контроля, является ориентированность на выполнение задач (о двух типах рабочего времени см. [Жорсани 2015]). Это прямо противоречит классическому изложению дисциплины как мельчайшей регуляции действий в работах Фуко. Представители разных компаний единогласно утверждают: с той или иной степенью свободы, но в целом для руководства не имеет значения, как именно и с каким распределением труда внутри отведенного времени будет достигнут нужный результат, если он будет соответствовать критерию качество-в-срок. Контроль не исчезает, но делегируется самому сотруднику: *«Никогда не просят, ты просто сам остаешься и делаешь»* [И. 1], — предписывая ему свободную субъектность, способность к организации самого себя (недаром в ответ на вопрос о том, что они

желали бы изменить в себе, ряд собеседников высказали желание «стать более дисциплинированным»).

Из акцента на достижении результата и самоуправляемости выходят три принципиальных следствия для разговора о рабочем и нерабочем времени.

Первое — возможности гибкого графика, которые растут пропорционально движению от периферии сектора к его креативному ядру. Чем менее фиксирована конечная форма, которую должен принять продукт, и чем менее он связан с физическими носителями, тем меньшее значение имеет локация его производства. Наибольшую гибкость мы можем наблюдать в отраслях, где продукт представляет собой чистую информацию или чистый аффект (вроде аналитического отчета или компьютерной игры). Для сотрудника это означает удобство работы и возможность освободить большее количество времени в зависимости от собственных способностей.

Второе — дополнительное время работы, «темная сторона» преимуществ гибкого графика. Ориентация не на количество часов труда, а на факт выполненной задачи служит нормативным основанием для оправдания всех вариаций переработок: задержек по вечерам, работы в выходные и праздники, работы в отпуске. В корпоративном дискурсе идея прав сотрудников уступает место акценту на целях компании. Они позиционируются как взятые на себя обязательства, зачастую перед внешним заказчиком, что придает этим требованиям дополнительную легитимность, не оспариваемую самими сотрудниками: «Если... ты не можешь ее [работу] как-то грамотно раскидать, то ты будешь сидеть сутки. Просто потому, что это надо сделать» [И. 2].

Третье следствие — размывание самой границы между рабочим и нерабочим временем. С одной стороны, если во главу угла ставится выполнение задачи, это значит, что на рабочем месте сотрудник вполне может заняться личными делами. С другой стороны, поскольку продукт в интересующих нас индустриях является плодом рефлексии производителя, после выхода из дверей офиса плодотворное обдумывание проекта может только начинаться: «Когда ты ведешь какой-то проект, и он не закончен, ты все время находишься в нем, а у проекта нет выходных» [И. 4].

Понимание работы как процесса выполнения задач, а не отработки предписанных действий встречается практически у всех информантов. Однако именно биополитические режимы практик с их изначальным акцентом на свободе сотрудника и гибкости рабочей среды лучше сочетаются с проектным модусом деятельности. Вновь обратимся к двум знакомым нам примерам.

Специфика банка, безусловно, связана с политикой безопасности данных в финансовой сфере. Выше мы уже видели, как эта поли-

тика создает дополнительные регуляции действий сотрудников, легитимирует расширение поля электронного контроля над корпоративными коммуникациями и внутренним интернетом стационарных рабочих компьютеров. Но эта же политика приводит к ограничению удаленного доступа к рабочему функционалу и тем самым блокирует возможное размывание границы между рабочим и нерабочим временем: сотрудники не уносят работу с собой за пределы офиса просто в силу отсутствия технической возможности. Однако и, наоборот, досрочный уход с рабочего места в нормальной ситуации невозможен, и в этом случае жесткость графика — уже не эффект требований безопасности, но имплицитная черта модели управления: если работник завершил свои задачи, он просто должен находиться на рабочем месте.

На противоположной позиции снова располагается ИТ-компания. Она предоставляет сотрудникам максимальные возможности для гибкого управления своим графиком. Сотрудники отвечают компании тем же гибким отношением к границам рабочего времени в ключе ориентированности на выполнение задач. Символом и ключевым артефактом этого отношения служит ноутбук (вещь практически бесполезная в банке), который информанты используют дома и в дороге, берут с собой в отпуск и на встречу, согласившись на интервью. Стоит уточнить, что переработки в абсолютных значениях относительно невелики, сами информанты в среднем склонны оценивать их как умеренные. Важнее здесь качественная идея, что «без них никак» [И. В1], совместно выработанный сотрудниками и компанией нормативный консенсус: «В [название компании] и других компаниях переработки — это нормально. Нормально не в плане, что это глобальное добро, а это стандарт такой» [И. В7].

112

## К новым классификациям режимов управления

В заключительной части статьи я суммирую основные результаты проведенного анализа и предложу несколько аргументов о направлении его дальнейшего развития.

На теоретическом уровне выделены два идеальных типа — дисциплинарный и биополитический, — охарактеризованные по шести аспектам. Аналогичным образом выведен перечень из шести возможных практик сопротивления со стороны сотрудников. На уровне анализа эмпирических данных этот концептуальный аппарат был подвергнут корректировкам. В аспектах пространственной власти, управления временем и практик заботы различие между двумя режимами управления оказалось более тонким, чем предполагалось в теории. Из шести выделенных практик сопротивления игнорирование не встречается, а болтовня оказывается не противо-

стоящей, но, напротив, комплементарной для биополитики и компенсирующей для дисциплины практикой.

В ходе эмпирической работы выделены пять ключевых, хотя не единственно возможных практик управления: паноптический контроль, нормализация, управление через расширение зоны ответственности (технически реализуемое как работа-по-задачам), практики заботы и конструирование идентичности сотрудника через ценности вовлечения в жизнь продукта, развития и эффективности. Первые две практики (за исключением нормализующего управления через доверие) являются дисциплинарными, остальные — биополитическими. Возможны два варианта их сочетания. С одной стороны, дисциплина обеспечивает нормальность, адекватное поведение сотрудника, необходимые для функционирования преимущественно биополитических режимов, предполагающих определенный уровень свободы индивида. И наоборот, в преимущественно дисциплинарных режимах биополитика может быть добавлена в качестве своеобразной «надстройки», сглаживающей жесткость дисциплинарных регуляций<sup>1</sup>. Однако во втором случае эффективность биополитических практик находится под вопросом из-за противоречия с дисциплинарными регуляциями.

113

Биополитические практики управления выявлены в компаниях, лежащих преимущественно в «креативном ядре» экономики: в рекламном и коммуникационном агентствах, стартапе сериалов, журнале моды, фонде управления искусством, компании по разработке игр; дисциплинарные — на периферии: в юридических и консалтинговых фирмах, компании маркетинговых исследований. Выбранная для детального изучения IT-компания как классический образец «ядра» тяготеет к практикам биополитики, выбранный банк с менее креативным характером труда — к дисциплине. Но реальные случаи всегда представляют собой гибридные ансамбли практик. К примеру, банк выстраивает работу-по-задачам и имеет свои практики заботы, а IT-компания использует паноптическую систему регулярной оценки сотрудников.

Биополитические практики в целом способствуют более эффективному организационному контролю. Они обеспечивают вовлеченное и лояльное отношение сотрудника к компании и при системной и корректной имплементации практически не провоцируют возникновение практик сопротивления в отличие от практик

1 При этом не подразумеваются телеологическая или функционалистская логика в связи с тем, что в реальных кейсах ансамбли практик складываются именно таким образом. Можно лишь зафиксировать складывание определенных практик, но не ответить на вопрос «Зачем?» по их поводу [см. Foucault 1991]

дисциплины. Напротив, паноптический контроль иногда инициирует нерефлективный оппортунизм в виде попыток скрыться. Чрезмерные дисциплинарные регуляции поведения и внешнего вида провоцируют оппортунизм, иронию, фиксацию противоречий в идентичности, как следствие — вероятность исхода. С другой стороны, ошибки в биополитическом формировании вовлеченности также способствуют развитию цинизма, а акцент на росте эффективности и самоуправляемости сотрудника в пределе может также обернуться его исходом.

Наконец, выводы, полученные по ходу исследования, заставляют поставить вопрос об усложнении исходной классификации режимов. Во-первых, в крупных корпорациях большую роль играет внутренняя вариация между разными отделами. Это особенно заметно в случае банка. Строгость дисциплинарного регулирования времени, пространства, дресс-кода, возможности удаленной работы напрямую зависят от того, вступает сотрудник в контакт с внешними клиентами (front-office) или не вступает (middle- и back-office); труд сотрудников, занятых внедрением новых стандартов, менее зарегулирован, чем у их коллег и т. д. Таким образом, возможно, что границы режима управления не совпадают с границами самой организации; возможно, один и тот же режим управления объединяет не разных сотрудников одной компании, а сотрудников разных компаний, занятых на одних и тех же позициях.

114

Во-вторых, когда мы говорим об ограниченной эффективности банковской дисциплины, следует иметь в виду, что банк не полностью реализует ее потенциал. Существуют пробелы в контроле пространства, открывающие широкие возможности для оппортунизма. Оппортунизм проявляется в коммуникации между подразделениями — сами сотрудники порой полагают, что здесь неплохо было бы установить ясные стандарты. Процедура оценки, которая должна венчать набор дисциплинарных регуляций, несовершенна. Не для всех сотрудников существуют операциональные метрики эффективности, а также не для всех оценка связана с содержательными последствиями на работе. Возникает вопрос: можно ли говорить о выделении компаний с «полным» и «неполным» набором необходимых дисциплинарных практик?

В-третьих, наблюдается разница и среди компаний биополитического характера. Хотя IT-компаниям свойственно размывание границ между работой и отдыхом, а высокий уровень лояльности сотрудников предположительно позволил бы им и дальше двигаться в этом направлении, компании не «злоупотребляют» этой возможностью. Более того, иногда они прямо не приветствуют практику переработок, ведущую к выгоранию в долгосрочной перспективе — это

логично сопрягается с общей заботой о сотруднике. Компании, занятые производством креативного контента (реклама, сериалы, менеджмент искусства), наоборот, вызывают максимальную степень вовлеченности при стирании границ личного и рабочего пространства и в отсутствии системных практик заботы.

В результате сотрудники могут испытывать явный дисбаланс в управлении собой, начиная от дефицита сна и плохого питания и заканчивая в редких случаях употреблением энергетиков и фармакологических стимуляторов. Все это резко контрастирует с практиками труда и жизни сотрудников IT. Следовательно, встает еще один вопрос: нужно ли разграничить «холодную» (более заботливую) и «горячую» (более вовлекающую) модели биополитического управления?

Ответы на эти вопросы не могут быть выведены исключительно из эмпирического материала без соответствующей теоретической аргументации. Исследование новых ансамблей управления трудом требует дальнейшей концептуальной работы для усложнения их возможной классификации.

## Библиография / References

115

- Белл Д. (1999) *Грядущее постиндустриальное общество*, М.: Академия.  
 — Bell D. (1999) *The Coming of Post-Industrial Society*, M.: Akademia. — in Russ.
- Вирно П. (2013) *Грамматика множества: к анализу форм современной жизни*, М.: Ад Маргинем Пресс.  
 — Virno P. (2013) *A Grammar of the Multitude. For an Analysis of Contemporary Forms of Life*, M.: Ad Marginem Press. — in Russ.
- Горц А. (2010) *Нематериальное. Знание, стоимость и капитал.*, М.: ИД ВШЭ.  
 — Gorz A. (2010) *The Immaterial: Knowledge, Value and Capital*, M.: HSE Publishing House. — in Russ.
- Григорова Я.В. (2016) *Творческий труд в постиндустриальном обществе: социально-философский анализ. Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук*. Пермь.  
 — Grigorova Y.V. (2016) *Creative work in a post-industrial society: social philosophical analysis. The dissertation for the degree of candidate of philosophical sciences*. Perm'. — in Russ.
- Делез Ж. (2004) Post scriptum к обществам контроля. Делез Ж. *Переговоры*, СПб: Наука: 226-233.  
 — Deleuze G. (2004) Postscript on the Societies of Control. Deleuze G. *Negotiations*, Spb: Nauka: 226-233. — in Russ.
- Донзло Ж., Гордон К. (2008) Управление либеральными обществами — эффект Фуко в англоязычном мире. *Логос*, 2 (65): 3-20.

— Donzlo Z., Gordon K. (2008) Governing Liberal Societies — the Foucault Effect in the English-speaking World. *Logos*, 2 (65): 3-20. — in Russ.

Кальк А. (2017) Безвыходный труд в работах Негри, Хардта и Горца. *Журнал исследований социальной политики*, 15 (2): 323-332.

— Kal'k A. (2017) Infinite Labor in the Works of Negri, Hardt and Gortz. *The Journal of Social Policy Studies*, 15 (2): 323-332. — in Russ.

Кин Дж. (2015) *Демократия и декаданс медиа*, М.: ИД ВШЭ.

— Keane J. (2015) *Demokratiya i dekadans media* [Democracy and Media Decadence], М.: HSE Publishing House. — in Russ.

Корсани А. (2007) Капитализм, биотехнонаука и неолиберализм. *Логос*, 4 (61): 121-143.

— Korsani A. (2007) Capitalism, biotechnology and neoliberalism. *Logos*, 4 (61): 121-143. — in Russ.

Корсани А. (2015) Трансформации труда и его темпоральностей. Хронологическая дезориентация и колонизация нерабочего времени. *Логос*, 25 (3): 51-71.

— Korsani A. (2015) Transformation of labor and its temporalities. Chronological disorientation and colonization of non-working hours. *Logos*, 25 (3): 51-71. — in Russ.

116 Лаццарато М. (2008) Нематериальный труд. *Художественный журнал*, 69.

— Lazzarato M. (2008) Immaterial labour, *Art Magazine*, 69. — in Russ.

Марацци К. (2007) Тело-машина и его амортизация. *Логос*, 4 (61): 114-122.

— Maracci K. (2007) Body-machine and its depreciation. *Logos*, 4(6 1): 114-122. — in Russ.

Маркс К., Энгельс Ф. (1959) *Сочинения*. Т. 13, М.: Гос. изд-во политической литературы.

— Marx K., Engels F. (1959) Vol.13M.: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoy literatury. — in Russ.

Негри А., Хардт М. (2006) *Множество: война и демократия в эпоху Империи*, М.: Культурная революция.

— Negri A., Hardt M. (2006) *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*, М.: Kul'turnaya revolyuciya. — in Russ.

Пензин А. (2006) Новые социальные субъекты: версия Паоло Вирно. *Прогнозис*, 3: 145-165.

— Penzin A. (2006) New social actors: Paolo Virno's version. *Prognosis*, 3: 145-165. — in Russ.

Румянцева П.И. (2017) *Развитие образовательных программ в сфере предпринимательства в креативных индустриях*. Магистерская диссертация. СПб. (<https://www.hse.ru/edu/vkr/206736339>)

— Rumiantceva P. (2017) *Development of Educational Programmes for Entrepreneurs in Creative Industries*. Master thesis. SPb. (<https://www.hse.ru/edu/vkr/206736339>) — in Russ.

- Стэндинг Г. (2014) *Прекариат: новый опасный класс*, М.: Ad Marginem Press.
- Standing G. (2014) *The Precariat. The New Dangerous Class*, М.: Ad Marginem Press. — in Russ.
- Флорида Р. (2005) *Креативный класс: люди, которые меняют будущее*, М.: Классика-XXI.
- Florida R. (2005) *The Rise of The Creative Class and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, М.: Klassika-XXI. — in Russ.
- Фуко М. (2011) *Безопасность, территория, население. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1977-1978 учебном году*, СПб.: Наука.
- Foucault M. (2011) *Security, Territory, Population. Lectures at the College de France, 1977-1978*, SPb.: Nauka. — in Russ.
- Фуко М. (2002a) Другие пространства. В.П. Визгин, Б.М. Скуратов (ред.). *Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью*. Ч. 3, М.: Праксис: 191-204.
- Foucault M. (2002a) *Intellectuals and Power. Articles, conferences, interviews. Ch. 3*, М.: Praksis: 191-204. — in Russ.
- Фуко М. (2002b) Рождение социальной медицины. В.П. Визгин, Б.М. Скуратов (ред.). *Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью*. Ч. 3, М.: Праксис: 79-108.
- Foucault M. (2002b) *Intellectuals and Power. Articles, conferences, interviews. Ch. 3*, М.: Praksis: 79-108. — in Russ.
- Фуко М. (2016) *Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы*, М.: Ad Marginem Press.
- Foucault M. (2016) *Discipline & Punish: The Birth of the Prison*, М.: Ad Marginem Press. — in Russ.
- Юдин Г.Б. (2013) Рецензия на книгу: Мишель Фуко. Рождение биополитики. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1978-1979 учебном году. *Laboratorium. Журнал социальных исследований*, 5 (3): 169-172.
- Yudin G.B. (2013) Book Review. The Birth of Biopolitics. Lectures at the College de France, 1978-1979. *Laboratorium. Journal of Social Research*, 5 (3): 169-172. — in Russ.
- Agger B. (2011) iTime: Labor and life in a smartphone era. *Time & Society*, 20 (1): 119-136.
- Alvesson M. (2004) *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*, Oxford: Oxford University Press.
- Andersson L. (1996) Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49 (11): 1395-1418.
- Barker J. (1993) Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38 (3): 408-437.
- Braverman H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the twentieth century*, N.Y.: Monthly Review Press.
- Brown W. (2009) Power after Foucault. J. Dryzek, B. Honig, A. Phillips (eds) *The Oxford Handbook of Political Theory*, Oxford: Oxford University Press: 65-84.

- Burawoy M. (1979) *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- Clegg S. (2006) *Power and Organisations*, London: SAGE Publications Ltd.
- Coff R. (2011) Maximizing Value from Human Capital. A. Burton-Jones, J.-C. Sponder (eds). *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford: Oxford University Press: 359-381.
- Foucault M. (1991) Questions of Method. G. Burchell, C. Gordon, P. Miller (eds) *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*, Chicago: The University of Chicago Press: 73-86.
- Fournier V., Grey C. (2000) At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53 (1): 7-32.
- Glenday D. (2011) Power, compliance, resistance and creativity: Power and the differential experience of loose time in large organisations. *New Technology, Work and Employment*, 26 (1): 29-38.
- Grenier G. (1988) *Inhuman relations: quality circles and anti-unionism in American industry*, Philadelphia: Temple University Press.
- Hewege C. (2012) *Critique of the Mainstream Management Control Theory and the Way Forward*. SAGE Open: 1-11.
- Huhtala H. (2014) *The Emancipated Worker? A Foucauldian Study of Power, Subjectivity and Organising in the Information Age*. Ph.D. Thesis (The London School of Economics and Political Science University of London). Michigan, Ann Arbor: ProQuest.
- Kim J. (2013) Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36: 18-26.
- Knights D., McGabe D. (2003) Governing through teamwork: Reconstituting subjectivity in a call center. *Journal of Management Studies*, 40 (7): 1587-1619.
- Matzner T. (2017) Opening Black Boxes is Not Enough — Data-based Surveillance in Discipline and Punish and Today. *Foucault Studies*, 23: 27-45.
- Moulier-Boutang Y. (2011) *Cognitive Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Rifkin J. (1995) *The End of Work: The Decline of the Global Work-force and the Dawn of the Post-market Era*, N.Y.: G.P. Putnam's Sons.
- Sewell G. (1998) The Discipline of Teams: The Control of Team-based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly*, 43: 397-428.
- Sewell G., Wilkinson B. (1992) Someone to Watch over Me: Surveillance, discipline and the just-in-time labour process. *Sociology*, 26: 271-289.
- The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce. *Flexjobs*. (<https://www.flexjobs.com/2017-State-of-Telecommuting-US/>)
- Thrift N. (2006) *Knowing Capitalism*, London: Sage.
- Townley B. (1993) Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 18 (3): 518-545.
- Vigo J. (2017) Architecture of the Office and the Open-Plan of the Female Body. *Journal «Counterpunch»*. (<https://www.counterpunch.org/2017/11/29/architecture-of-the-office-and-the-open-plan-of-the-female-body/>)

**Рекомендация для цитирования:**

Иншаков И.А. (2020) Дисциплинарная и биополитическая власть как практики управления трудом в современных российских компаниях сектора нематериального производства. *Социология власти*, 32 (1): 89-119.

**For citations:**

Inshakov I.A. (2020) Disciplinary and Biopolitical Power as Practices of Labor Management in Contemporary Russian Companies of Immaterial Production. *Sociology of Power*, 32 (1): 89-119.

Поступила в редакцию: 14.01.2020; принята в печать: 25.01.2020

Received: 14.01.2020; Accepted for publication: 25.01.2020