

ДАВИД Г. ХУМАРЯН

НИУ ВШЭ, Москва, Россия

ORCID: 0000-0003-3051-9439

Принуждение, когнитивный капитал, стоимость: к вопросу о принципах управления знанием

doi: 10.22394/2074-0492-2020-1-55-88

Резюме:

В статье предлагается анализ способов организации так называемого нематериального труда в рамках теории когнитивного капитализма (ТКК). Автор исходит из теории имманентных противоречий когнитивного капитализма, сформулированных Яном Мулье Бутаном, Карло Верчеллоне, Андре Горцем и развитых в работах других представителей данного направления: это противоречие между автономией труда и его валоризацией, а также противоречие между нетоварным характером знания и стратегиями его коммодификации. Последующий анализ основан на допущении, что режимы организации труда и организационные модели, во-первых, призваны сдерживать развитие этих противоречий, а во-вторых, адаптироваться к внешним социально-экономическим условиям (неопределенность, прекаризация найма, волатильность цен на нематериальные активы, кризисы). Вследствие слабой теоретической разработанности проблемы организации труда в рамках ТКК в статье предлагается реконструкция взглядов этих авторов на проблему. В работе предложены две версии ответа на вопрос об организации труда в рамках ТКК: предложенная Мулье Бутаном версия исходит из гипотезы сетевой координации, развитой в работах Йохая Бенклера и Уолтера Пауэлла, тогда как вторая версия основана на предположении о слабой структурной обусловленности действий автономных агентов, которые встраиваются в цепочки производства стоимости посредством процесса субъективации. Автор высказывает критику центрального тезиса ТКК об автономизации труда и предлагает альтернативную гипотезу перехода к неотейлористской модели менеджмента нематериального труда.

55

Хумарян Давид Гагикович — аспирант факультета социальных наук, преподаватель кафедры экономической социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва. E-mail: dhumaryan@hse.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-311-90100.

Acknowledgements: The reported study was funded by RFBR, project number 19-311-90100.

Ключевые слова: когнитивный капитализм, нематериальный труд, организация труда, политическая экономия, экономическая социология, теория организаций, социология труда

David G. Khumaryan

NRU — HSE, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0003-3051-9439

Coercion, Cognitive Capital, Value: On the Question of Principles of Knowledge Management

Abstract:

The article analyzes ways to organize the so-called immaterial labor in the framework of the theory of cognitive capitalism (TCC). The author proceeds from the theory of immanent contradictions of cognitive capitalism formulated by Yann Moulier Boutang, Carlo Vercellone, Andre Gorz and developed in the works of other representatives of TCC: this is the contradiction between the autonomy of labor and its valorization, and the contradiction between the non-commodity nature of knowledge and strategies for its commodification. The following analysis is based on the assumption that labor organization regimes and organizational models are designed, firstly, to prevent the development of these contradictions, and secondly, to adapt to external socio-economic conditions (uncertainty, the precarization of hiring, the volatility of prices for intangible assets, crises). Due to the weak theoretical development of the problem of labor organization within the framework of the TCC, the article offers a reconstruction of the views of these authors on the problem. The paper offers two versions of the answer to the question about the organization of immaterial labor within the TCC: the version suggested by Moulier Boutang originates from the hypothesis of network coordination developed in the works of Yochai Benkler and Walter Powell, while the second version derives from the assumption of a weak structural determinacy of the actions of autonomous agents that are integrated into the value chain through the process of subjectivation. The author criticizes the given assumptions of the TCC and puts forward a number of theoretical propositions that justify the hypothesis of the transition to a Neo-Taylorist model of management of immaterial labor.

Keywords: cognitive capitalism, immaterial labor, labor organization, political economy, economic sociology, theory of organizations, sociology of labor

Теория когнитивного капитализма и присущих ему противоречий

Одна из современных линий дебатов о постфордизме исходит из предположения, что самая важная трансформация современного капитализма связана с растущей ролью нематериальных факторов в структуре производства [Vercellone, Lucarelli 2013; Moulier Boutang 2011; Руллани 2007; Горц 2010¹]. «Нематериальное» используется в двух значениях: бухгалтерского учета, когда речь идет о нематериальных активах предприятий, и в значении производства знания посредством тех форм труда, которые в условиях индустриального капитализма не считались в строгом смысле производительным трудом. Производство знания посредством знания, производство стоимости, которая является результатом спонтанной кооперации и коммуникации, работы воображения и эстетических суждений [Lazzarato 1996] составляют основу «нематериальной экономики». Французский экономист Ян Мулье Бутан относит к факторам нематериального производства качество населения, форму взаимодействия между социальными и экономическими агентами, «качество этого взаимодействия» (доверие, кооперацию), качество организаций, неявное знание (tacit knowledge), ноу-хау и культуру [Moulier Boutang 2011: 199]. Определенный таким образом элемент нематериального, разумеется, и раньше был включен в индустриальный капитализм, но всегда в своей овеществленной форме, т. е. в форме капитала, машин, или «мертвого труда» у Маркса. Никогда прежде, согласно теории когнитивного капитализма, не кодифицированное, не сводимое к технологии и алгоритму спонтанно создаваемое в процессе кооперации знание не оказывало такого влияния на формирование стоимости.

57

О новой экономике заговорили в тот момент, когда неовеществленный труд в форме знания, произведенного посредством сетевой кооперации и инфокоммуникационных технологий, стал одновременно и средством, и целью производства с высокой добавленной стоимостью [Вирно 2013]. В мейнстримной экономике тенденция к увеличению стоимости нематериальных активов интерпретировалась как переход к «экономике знаний»², хотя степень влияния знаний на экономику еще не так давно оставалась предметом дис-

1 Андре Горц, насколько мне известно, не соотносил себя с теорией когнитивного капитализма и лишь однажды использовал эту конструкцию в своей книге, но тем не менее большинство идей Горца исходят из тех же теоретических предпосылок, что работы в духе теории когнитивного капитализма.

2 См. подробную реконструкцию понятия «экономика знания» в тексте [Lundvall 2016: 133-154].

кусский¹ [Powell, Snellman 2004]. Итальянские автономисты² предлагают говорить о *гипотезе когнитивного капитализма*, используя термин в противовес «экономике знаний» [Verzellone 2005; Moulier Boutang 2011; Corsani 2013]. Критика Верчеллоне, Руллани и в более системном изложении Мулье Бутана, во-первых, строится на признании гораздо более сложного и глубокого характера современной мутации труда и капитала, чем это предполагается в мейнстриме экономики, а, во-вторых, основана на стратегиях обнаружения устойчивых механизмов накопления, эксплуатации и имманентных им противоречий [Moulier Boutang 2011: 92-112].

В статье я намерен сосредоточиться на теоретическом анализе этих противоречий и вытекающих из них явных и неявных практических последствий для организации нематериального труда, тем более что в самой теории когнитивного капитализма эта тема слабо затрагивается. Я обозначил две, на мой взгляд, ключевых для данной модели капитализма и тесно связанных друг с другом на практике проблемы, которые все же полезно аналитически разделять: проблему захвата процесса труда и его валоризации, а также проблему коммодификации знания.

1 Ниже приводятся отдельные значения, в той или иной степени характеризующие масштабы «экономики знаний». В 2019 году «цифровая экономика» (сектор ИКТ и цифровая экономика — частный случай «экономики знаний») в зависимости от методики расчета показателей производила от 4,5 до 15% общемирового ВВП [Доклад ООН 2019]. В России по итогам 2018 года совокупный вклад сектора инфокоммуникационных технологий и производства цифрового контента и медиа составил около 3% ВВП, но уже к 2030 году ожидается, что 53,4% роста российского ВВП будет осуществляться за счет цифровых технологий и сопряженных с ними услуг и тому вкладу, который они вносят в совокупную производительность факторов [Абдрахманова и др. 2019].

2 Марксистский автономизм («операизм») — термин для обозначения итальянских антиавторитарных политических течений, разделявших левые взгляды и провозглашавших политическую автономию рабочих от капитала. В 1960-70-е годы автономизм формируется в интеллектуальную традицию в рамках политической экономии и радикальной марксистской философии. В центре теоретического проекта автономистов по-прежнему изучение активной субъектности рабочего класса и тенденции к его автономизации от капитала: операисты (Тронти и Панциери) критиковали ортодоксальные марксистские течения за отождествление роли рабочих с ролью капитала в анализе капитализма, и данная линия рассуждений получила дальнейшее развитие и в постопераистской философии (Негри, Хардт, Вирно и т. д.), из которой формулируется теория когнитивного капитализма. Подробнее о полемике Тронти, Панциери и других ранних теоретиков операизма с марксистской партийной ортодоксией и неомарксистами см. в работе [Жихаревич 2018].

Автономия и валоризация

(i) Принцип реализации экономической власти и эффективного присвоения стоимости противоречит принципу автономии и добровольной кооперации работников, необходимых в качестве главной производительной силы современного капитализма.

Когнитивный капитализм зависит от специфической формы эксплуатации живого труда, который не редуцируется к овеществленным в капитале формам. И, вопреки аргументам в духе «экономики знаний», капиталистическая экономика все меньше зависит от труда, объективированного в технологии, в устойчивых моделях организации знания (менеджменте знаний), в кодифицированном знании¹ (человеческом капитале) или воспроизводимых навыках. Доля овеществленного труда постепенно убывает вследствие мутации в структуре капитала, который частично принимает форму «живого капитала»², ориентированного на захват (capturing) интеллектуальной кооперации между людьми и производимых ей эффектов («позитивных экстерналий»³) [Moulier Boutang 2011: 92-98]. Есть два следствия того, что наибольшая часть стоимости, произведенной современным трудом, возникает из экстерналий, а именно из прибавочного продукта, который появляется спонтанно в результате кооперации производителей знания.

59

- 1 Теория когнитивного капитализма исходит из невозможности отделить кодифицированное знание от опыта его понимания и применения, который основан на компоненте неявного знания: «Хотя неявное знание само по себе может быть предметом обладания, явное, или эксплицитное, знание зависит от его неявного понимания и применения. Поэтому любое знание либо неявно, либо зиждется на неявном знании» [цит. по Польрэ 2007: 96]
- 2 В качестве синонимов в теории когнитивного капитализма используются понятия «интеллектуального капитала» и «живого капитала». «Живой капитал» отличается от кодифицированного человеческого капитала так же, как «живой труд» от «мертвого» или «прошлого» труда» в работах Маркса.
- 3 Один из ключевых элементов концепции Мулье Бутана. На общепотребимом в экономике уровне *экстерналии* означают непреднамеренное позитивное или негативное воздействие, оказываемое на третьих лиц в результате экономической трансакции между двумя агентами; при этом уточняется, что это воздействие в качестве побочного продукта экономической деятельности не опосредовано рынком, т. е. плата не может быть взыскана с третьих лиц (ни с выгодоприобретателей, ни с потерпевших). Мулье Бутан утверждает, что позитивные экстерналии в когнитивном капитализме являются спонтанно возникающим побочным продуктом кооперации производителей и потребителей знания (подробнее об этом в [Moulier Boutang 2011: 23-26]).

Во-первых, только объективированный (в деньгах, технологии производства и управления) капитал может быть реинвестирован в цикл собственного воспроизводства, тогда как живой капитал не участвует напрямую в воспроизводстве, и это меняет условия накопления [Vercellone 2010]. Второй момент оказывает влияние в большей степени на саму форму организации труда. Она должна теперь удовлетворять требованию сохранять высокий уровень автономии и свободы коммуникации между участниками процесса труда, каждый из которых обязан привносить в него свою субъективность и элемент «живого знания». На практическом уровне необходимость поддерживать высокий уровень производительной автономии работников вступает в противоречие с принципом реализации экономической власти в фирме, т. е. оказывается в сложном отношении к основному требованию организации труда для более эффективного извлечения прибавочной стоимости (т. е. к процессу валоризации). Требование автономии труда выводится не столько из высокой квалификации или уровня образования современных работников (как это следовало бы из теории knowledge-based economy), но скорее из того, что средством производства в когнитивном капитализме становится личность с ее идиосинক্রазиями и специфическим социальным опытом, который вырабатывается напрямую в процессе социализации¹ и кооперации, а не формального обучения.

60

Из-за указанных противоречий контроль процесса труда и его продуктов превращается в настоящую головоломку. Теперь уже недостаточно «собрать рабочих в одном месте», раздать всем необходимые указания и надзирать за ними, пишет Мулье Бутан [Moulier Boutang 2011: 94]. Прежний тейлористский режим организации труда рассыпается в каждой точке цикла нематериального производства. Разделение функций планирования и исполнения оказывается безнадежным как с точки зрения средств, так и с точки зрения результата, хотя бы потому, что производство знания существует в условиях высокой неопределенности получаемых результатов и, следовательно, невозможности рассчитать оптимальный вариант его производства [Corsani 2013]. Понятие «неопределенности» заимствовано теорией когнитивного капитализма из экономики, но трактуется несколько шире, чем ограниченная способность акторов к расчету рисков. Неопределенность

1 На более абстрактном уровне теории данное положение соотносится с концептом обобществления труда в марксистской политической экономии, который играет важную роль в построениях теоретиков когнитивного капитализма (в особенности Верчеллоне).

носит структурный характер (колебания спроса, прекаризация занятости), онтологически присуще знанию, что делает невозможным расчет издержек его производства и подбора оптимального способа его получения в целях максимизации выгоды. В общем тейлористская модель строится на выборе «лучшего решения», т. е. наиболее оптимального выбора, который здесь оказывается затруднительным. Распадается, по мнению теории когнитивного капитализма, и жесткая связь времени труда и произведенной стоимости: контроль времени, затраченного на конкретные операции и исчисляемого в итоговом учете стоимости, предполагает четкое деление темпоральностей труда и не-труда, невозможных в силу кризиса измеримости¹ [Горц 2010: 42]. К этому обычно добавляют фактор внешней конъюнктуры рынка [Miguez, Sztulwark 2013] — изменение структуры спроса («специализация потребления») видоизменяет разделение труда, которое было приспособлено к реалиям серийного производства и массового потребления. Реагируя на кризис валоризации, теоретики когнитивного капитализма хладнокровно заявляют, что успех нового капитализма во многом будет определяться тем, насколько успешно в конечном итоге удастся разрешить задачу захвата продуктов труда в рамках производственных институтов капитализма (рынков, отдельных фирм или целых кластеров и цифровых инфраструктур)². В соответствии с этой тенденцией изменяются стратегии накопления в постфордизме: инвестиции уже не осуществляются как прежде в постоянный капитал, но направляются в «аппараты создания и захвата стоимости, произведенной за рамками непосредственного процесса производства» [Marazzi 2011: 54]. Однако сам источник стоимости, помещенный в рамки организованных производств и правовых институтов, на практике всегда превосходит и нарушает эти рамки [Miguez, Sztulwark 2013].

61

Проблема коммодификации нематериальных ресурсов

(ii) Воспроизводство и распространение знания происходит с издержками, которые стремятся к нулю, поэтому знание не может служить товаром до тех пор, пока не будет коммодифицировано. Коммодифицированное знание обретает меновую стоимость, с дру-

1 С критикой данного тезиса можно ознакомиться здесь [Pitts 2018].

2 «Стратегический актив компании — это то, что позволяет ей сохранить контроль над процессом валоризации в целом» — пишет Мулье Бутан [Moulier Boutang 2011: 51].

гой стороны, повышаются издержки его воспроизводства и распространения, а вместе с тем со временем убывает и его потребительная стоимость.

Данная проблема отражает другую сторону только что описанной, но эксплицируется уже не с позиции отношения нематериального труда к производству стоимости, но с точки зрения продукта живого труда и стратегий его коммодификации. «Знания в принципе не приспособлены к тому, чтобы служить товаром» — это положение разделяют большинство исследователей когнитивного капитализма. Знания воспроизводятся и распространяются практически с нулевыми издержками [Corsani 2013; Moulrier Boutang 2011] и по своей сути не являются дефицитным ресурсом¹, поэтому требуются большие усилия, сопряженные с высокими издержками, не только для захвата труда (о чем было сказано в предыдущем разделе), но и для коммодификации и присвоения результата этого труда в качестве «фиктивного товара».

Попытка придать знанию товарную форму приводит к последствиям, значительно превосходящим по своему негативному эффекту технические трудности, связанные с ростом издержек на администрирование, извлечение и защиту информации. Они связаны с убывающей стоимостью коммодифицированных общественных благ (а знание в качестве позитивных экстерналий приближено к форме общественных благ). Это происходит по двум причинам. Во-первых, потребительная стоимость знания растет по мере его распространения² и убывает по мере ограничения его распространения. Во-вторых, знание, о котором пишут постопераисты, является знанием, произведенным в результате кооперации, и требует необходимой для этого социальной инфраструктуры, ограничение доступа к которой подрывает производительный потенциал кооперации³. И то, и другое в отдельных случаях может приводить к снижению меновой (рыночной) стоимости этого знания. Таким образом, стратегии коммодификации нарушают не только необходимый здесь общественный характер производства знания, но и потенциально понижают его рыночную стоимость.

62

1 Мулье Бутан по сути приравнивает знание в качестве блага к общественным благам; последние — неконкурентны в потреблении, неделимы, и из круга их потребителей нельзя исключить отдельное лицо.

2 Это верно в той степени, в которой производство и потребление знаний в качестве общественного блага [Moulrier Boutang: 144] описывается моделью «сетевых эффектов», где ценность товара или услуги для каждого потребителя растет по мере их распространения.

3 Повышает издержки воспроизводства и распространения знания.

Одной из ключевых стратегий коммодификации в когнитивном капитализме служит «огораживание» (*enclosure*)¹: установление прав собственности на продукты труда (на информацию, технологии или инфраструктуру) и контроль за соблюдением этих прав до тех пор, пока издержки от этого не превысят экономических выгод. Волна огораживаний в погоне за прибылью делает форму дохода от производства знания более и более похожей на доходы от земельной ренты в эпоху первоначального накопления капитала [Böhm, Land, Beverungen 2012: 7; Vercellone 2010; Vercellone 2013].

Когнитивный капитализм вступает в фазу экономики ренты, когда доход извлекается главным образом не посредством прямых инвестиций капитала в средства производства, в процесс производства как таковой, но из живого труда, по отношению к которому капитал является внешним² [Vercellone 2010]. На современных рынках описанная тенденция воплощается в «инновационной ренте»³, монопольной ренте за пользование цифровой инфраструктурой [Beverungen et al. 2015; Böhm, Land 2012], технологической, когнитивной или финансовой ренте, которые по понятным причинам ограничивают доступ к знанию как к общественному благу или делают его дорогим [Corsani 2013: 32-35]. По мере роста темпов приватизации знания и инфраструктур для его общественного производства общественная ценность этого знания убывает, а с ней и ценность для рынка капитала⁴ [Vercellone 2013; 2007].

- 1 Термин «огораживания» использовался Марксом в контексте описания процесса первоначального накопления капитала, когда насильственная приватизация общинных крестьянских земель привела к появлению земельной ренты.
- 2 Т. е. не участвует в труде и его организации, как это было в промышленном капитализме.
- 3 В документах OECD инновация определяется как внедрение нового или существенно усовершенствованного продукта (товара или услуги) или процесса, нового маркетингового или организационного метода в бизнес-практике, в организации рабочего места или внешних отношений. Соответственно рентой будет доход, получаемый от использования этих продуктов, результатов их имплементации в практику, который не требует участия со стороны производителя самих продуктов (товаров или услуг).
- 4 Антонелла Корсани продолжает эту логику и формулирует проблему следующим образом: «Знание производит стоимость только, если оно распространено, однако его присвоение в этом случае ограничено. Удерживать стоимость знания означает повышать его дефицитность (в частности, посредством права интеллектуальной собственности) <...> Так как при недостатке распространения/обобществления знания, отсутствуют и гарантии возврата инвестиций, новые инвестиции не проводятся, и это приводит к оттоку капитала и проблеме недостаточного накопления (*sub-accumulation*)» [Corsani 2013: 73].

Наряду с этой проблемой эффективность цикла воспроизводства капитала дополнительно сдерживается следующей тенденцией: присвоение инновационной ренты требует институциональных условий, или аппаратов, согласующих общественное производство знания с процессом накопления капитала, тогда как развитие этого знания зависит от результатов общественного же присвоения этой ренты [Miguez, Sztulwark 2013: 40-41]. Проще говоря, огораживание угрожает «сломать» инфраструктуру, необходимую для кооперации и производства знания, или увеличить издержки воспроизводства и распространения знания до такой степени, что эти инфраструктуры перестанут быть производительными в терминах производства стоимости (т. е. рискуют оказаться «недосоциализированными»). Неизбежно социальный характер знания в когнитивном капитализме выводит процесс обобществления производства на новый уровень. Поэтому от социальной организации производства капитализм переходит к производству социальной организации, которая в экономике знаний служит основным источником стоимости.

64

О материальных способах организации нематериального труда: по-прежнему ли нужны организации?

Если гипотеза когнитивного капитализма верна и способность агентов к коммуникации и спонтанной кооперации становится основной производительной силой капитализма, то трудом является любая социальная деятельность¹, в рамках которой в принципе может быть произведена стоимость, что приводит к мутации аппаратов захвата продуктов труда [Beverungen et al. 2015; Böhm, Land 2012]. Из этого также следует, что традиционные производственные институты капитализма (фирмы, фабрики и даже их современная реинкарнация «бережливые платформы»²) теряют монополию на захват труда и его продуктов. Иными словами (в этом, на мой взгляд, состоит тезис автономистов), нематериальный труд ускользает

1 Бернар Польерэ формулирует этот тезис так: «Само *понятие труда* становится все более экстенсивным <...> Труд выходит за отведенные ему пределы. <...> Он распространился на все акты жизни, поэтому нам следовало бы отказаться от старого значения слова “труд”, которое принимало во внимание только его материальную или “институциональную” форму» [Польерэ 2007: 78].

2 Бережливые платформы (lean platforms) — одна из бизнес-моделей цифровых платформ, которые генерируют прибыль за счет минимизации объема активов, находящихся у них в собственности, и максимального сокращения издержек (например, Uber, Airbnb, WeWork) [Срничек 2019: 47].

от организаций и бизнес-моделей фордизма, заставляя капитализм изобретать новые способы захвата труда и валоризации без прямого вмешательства в процесс. Приблизительно с конца 1980-х годов проблема адаптации институтов капитализма к новым условиям стала одной из центральных тем в исследованиях организаций и, разумеется, в исследованиях по менеджменту. Постструктуралистские теории организаций [Hassard, Cox 2013; Jones, Munro 2005], их делезианская версия [Linstead, Thanem 2007], менеджериальные теории управления знанием [Böhm 2006: 71-103; Nonaka 1994], теория сетевой кооперации внутри [Powell 1990] и между гибкими производственными системами [Gilson, Sabel, Scott 2009] — вот очень неполный список концепций, которые отвечали либо на вопрос о том, как устроена организация труда и производства в новой экономике знаний, либо о том, как она должна быть устроена. Не претендуя на открытия в этой области, теория когнитивного капитализма предлагает два сценария организации труда, каждый из которых, как мне представляется, призван сдерживать динамику присущих ему противоречий. Для удобства обозначения можно сказать, что первый сценарий отражает «структуралистский» взгляд на вопрос, а второй — «постструктуралистский». «Структуралистская» версия заботится о композиции такой структуры производства знания, которая являлась бы одновременно производительной и управляемой. Постструктуралистская модель констатирует слабую структурную обусловленность действий агентов и выводит на передний план фигуру субъекта в качестве основной единицы производства в когнитивном капитализме.

Сценарий 1. Сетевая структура организации производства

Сейчас вряд ли кто-то будет спорить с тем, что нематериальные формы труда и производства глубоко пустили корни в самое основание экономики, и несмотря на это, концепция когнитивного капитализма все еще остается лишь сильной гипотезой. Возможно, ей остро не хватает доказательной базы, необходимого обоснования для теоретических спекуляций. В ответ на подобную критику Мулье Бутан напоминает читателю, что гений Маркса, в частности, и заключался в том, что ему удалось рассмотреть в фабриках Манчестера (где на тот момент работало не более 250 тыс. человек) очертания будущего промышленного капитализма¹. После того как авторы концепции когни-

1 Подобную аргументацию нельзя считать в достаточной мере удовлетворительной, хотя бы по той причине, что Маркс и Энгельс уделяли достаточно

тивного капитализма единодушно констатировали неспособность традиционных для фордизма структур производства захватывать нематериальный труд и эффективно присваивать его результат, теория стала двигаться в направлении анализа производства будущего — *производства за пределами организаций* [Coté, Rybus 2007; Conti et al. 2007]. В книге Мулье Бутана вопросу организации труда посвящена лишь одна небольшая глава под названием «Разделение труда: не рынки и не иерархии, но цифровая сеть» [Moulier Boutang 2011: 61]. В этом месте теория когнитивного капитализма, развившаяся в качестве критики экономического мейнстрима и концепции экономики знаний, удивительно легко соглашается с мейнстримом организационной теории. Хотя Мулье Бутан и не дает прямых ссылок, самое поверхностное знакомство с теорией организаций позволяет без труда определить исходный пункт его рассуждений — это классическая статья одного из крупнейших современных представителей школы сетевого анализа Уолтера Пауэлла [Powell 1990] под названием «Ни рынков, ни иерархия: сетевые формы организации» («Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization»). В ней Пауэлл критикует взгляды новой институциональной экономики на природу режимов экономической координации и ставит под вопрос базовую для этой традиции дихотомию рынков/иерархий [Williamson 1973]. Предложенная им модель сетевой организации успешно встроилась в актуальную на тот момент дискуссию о менеджменте в сфере производства технологических инноваций [Powell et al. 1996; Saxenian 1994], знания [Powell, Snellman 2004] и в теорию гибкой специализации производства [Sabel, Zeitlin 1985; Gilson et al. 2009]. Обращаясь к классическим работам по антропологии дарообмена, исследованиям хайтек-кластеров США и ремесленных производств Третьей Италии, Пауэлл формулирует свой главный тезис — в организациях-сетях ключевым механизмом координации агентов производства является реципрокность. Регулярные реципрокные связи со специфическими для социальной интеграции механизмами координации (статусная организация, взаимозависимость агентов, доверие, обязательство) обеспечивают связность функций как внутри организаций, так и между ними. Согласно Пауэллу, информация в сетях перемещается свободнее, чем в иерархически интегрированных организациях, и в то же время является более «насыщенной» (thicker), если сравнивать с координацией на открытом рынке [Powell 1990: 304].

много внимания характеру организации фабричного труда и исторически предшествовавших ему форм социальной организации производства, в то время как теория когнитивного капитализма испытывает с этим проблемы.

Пауэлл формулирует общие для большинства сетевых организаций характеристики, которые я нахожу важными для дискуссии о нематериальном труде.

1. Сетевая кооперация в качестве эффективной формы соглашения способна быть устойчивой на протяжении длительного времени.
2. Сети создают стимулы для обучения и распространения информации, позволяя идеям быстро трансформироваться в действие.
3. Свойство открытости (open-ended quality) сетей наиболее полезно тогда, когда среда характеризуется неопределенностью, а ресурсы разнообразны.
4. Сети располагают крайне подходящими инструментами для использования и совершенствования таких нематериальных активов, как неявное знание или технологические инновации [Ibid.: 322].

На мой взгляд, ключевым для последующей рецепции идей Уолтера Пауэлла является высказанное им предположение о том, что сетевая форма организации: а) имеет преимущество над другими формами координации (рынки/иерархии) в производстве инноваций [Powell et al. 1996; Podolny, Page 1998]; б) в таком своем качестве уже является *естественным* результатом адаптации производственных отношений к меняющейся цели производства — созданию креативных идей и инноваций. Сравнительно высокая эффективность горизонтальных сетей для производства знания подтверждалась на примере peer-to-peer производства сложного программного обеспечения и процессинга данных [Benkler 2002], оптимизации логистических процессов [Aoki 1986] и наукоемких производств Японии [Inagami, Whittaker 2005]. Однако осталось ответить на вопрос, как сетевая организация помогает извлекать и присваивать стоимость нематериального труда.

По-прежнему туманной выглядит перспектива подробного эмпирического описания процесса валоризации в сетях на примере работы конкретной организации или «фирмы как сообщества (а то и нескольких сообществ)»¹, а не бесконечно открытого множества структурных единиц, принимающих то или иное участие в цепочке производства стоимости². В текстах теоретиков когнитивного

1 Как писал об этом Бернар Польерэ [2007: 85].

2 Но стоит признать, что линия демаркации, устанавливающая внутренний и внешний контуры организаций, в нынешних условиях порой практически отсутствует вследствие тренда к повышению организационной гибкости. Здесь возникает старый вопрос о корректном операциональном определении границ сетевых организаций [Tichy et al. 1979: 516], если, конечно,

капитализма содержатся некоторые указания на то, как могут выглядеть сетевые структуры и как в их рамках выстраиваются стратегии захвата живого труда. В основном эти примеры связаны с масштабными инфраструктурами цифровых сетей, в которых непрерывно воспроизводится социальная кооперация, но автономисты предполагают, что в ближайшем будущем подобная модель и станет доминирующей формой жизни современных организаций. Кристиан Марацци полагает, что «модель Google» распространится за пределы цифрового окружения, попутно совершенствуясь в захвате позитивных экстерналий: «В отличие от материальной системы машин (типичной для фордизма), новый постоянный капитал, помимо информационно-коммуникационных технологий состоит из совокупности нематериальных организационных систем, которые высасывают прибавочную стоимость, преследуя граждан-рабочих в каждый момент их жизни, удлинняя и интенсифицируя рабочий день и время живого труда <...> модель Google, как и “модель Тойота” 30 лет назад, следуют понимать правильно — как новый способ производства товаров и услуг в эпоху биокапитализма» [курсив мой — ДХ] [Marazzi 2011: 55].

68

В описанном сценарии предполагается, что модель «рекламных платформ», которые стремятся максимизировать число наших контактов и размер социальных сетей с целью повышения производительности кооперации и ее последующей валоризации, будет последовательно переноситься в пока еще не-цифровые области социального взаимодействия. И Марацци, и Мулье Бутан полагают, что динамика этого процесса связана с биовластью¹, которая в качестве новой политической экономии² *создает* необходимые для нематериального производства свободные сетевые структуры, переплетающиеся и непрерывно взаимодействующие посредством морфологического сходства и совместимости интерфейсов (интероперабельности) [Moulier Boutang 2011: 66; Coté, Rybus 2007: 91-94]. Таким образом, согласно этой версии когнитивного капитализма, организация нематериального труда выстраивается вокруг аппаратов, которые имеют тенденцию к захвату³, либо созданию автономных и в отдельных случаях противостоящих⁴ логике капитала социальных сетей.

сетевой подход не ограничивается лишь метафорой для уже описанных форм отношений труда.

- 1 Субъектом, отправляющим эту власть, выступают государства и корпорации [Moulier Boutang 2011: 149-152].
- 2 Или в качестве продолжения старой.
- 3 В «паразитической» форме.
- 4 В случае с так называемой «шеринговой экономикой» и децентрализованным peer-to-peer производством.

Сценарий 2. Анархия рынка, само-воспроизводство субъекта

Альтернативный сценарий указывает на слабость структурных регулятивов и адаптируется к растущей прекаризации труда. Вопрос поддержания автономии в принципе снимается с повестки, потому что автономия — это не выбор, а принцип неолиберальной практики управления и форма жизни.

Каждый отдельно взятый агент экономических отношений в условиях когнитивного капитализма в буквальном смысле сам себя делает элементом производства, самостоятельно производит стоимость и воспроизводит свою способность к умножению живого капитала, пользуясь данной ему рынком автономией. Кардинальное отличие этой системы от ранее описанной заключается в том, что политическая экономия роста отныне (во всяком случае в теории) является прерогативой индивида или частных фирм, свободных от внешнего институционального принуждения и каких бы то ни было гарантий. Не структуры, но «неомонадологическая кооперация» управляет экономическими отношениями, «даже на фабриках, этой колыбели дисциплинарных техник, организация труда отныне опирается на логику события, сцепление различий и повторений. И это радикальное изменение» [Лаццарато 2007: 174]. Вот как пишет об этом Андре Горц: «Никакая институция не может за индивида выполнить работу обучения, овладения навыками и становления. *Субъект никогда не задан социально*, он, пользуясь выражением Мориса Мерло-Понти относительно сознания, — существо, которое задает само себя и которое должно сделаться тем, что оно есть. Никто не может ни освободить его от этой обязанности, ни принудить к ней [курсив мой. — ДХ]» [Горц 2010: 28].

Приведенная выше цитата из текста Горца («существо, которое должно сделаться тем, что оно есть») поможет разобраться с тем, как же осуществляется экономическая и, если хотите, проектная логика нематериального труда в условиях рыночной анархии¹: каким бы нестабильным и непредсказуемым процесс такого труда ни был, но в саму эту неопределенность уже встроены механизмы организации производства стоимости, где субъект непрерывно изобретает способы укрощения неопределенности и «решения проблем»². В цитате Мерло-Понти, которую очень точно приводит

1 Оригинальные концептуальные построения Лаццарато в духе Тарда-Делеза в тексте под названием «Предприятие и неомонадология» [Лаццарато 2007], к сожалению, не дают искомым ответов.

2 Здесь Польерэ [2007: 78] использует термин *problem solving* Герберта Саймона.

Горц, содержится неявная отсылка к процессу, который Мишель Фуко называл субъективацией [Фуко 2006: 161-190]¹. Далее через обращение к работам Фуко я постараюсь реконструировать схему организации процесса валоризации, которая могла бы работать в «постструктуралистском» сценарии и при этом имела прямое отношение к уже существующим эмпирическим исследованиям в духе фукольдианских исследований организаций [Raffnsøe et al. 2019; Bağcıtt 2008].

Если попытаться вслед за Делезом выстроить аргумент Фуко в последовательной исторической логике, то необходимо говорить о переходе практик власти и организации от дисциплинарных режимов изоляции к контролю [Делез 2004], который стал ответом на кризис управления институтов модерна, опиравшихся на систему уголовного права и полицейскую² регламентацию индивидуальных траекторий и эпизодов девиации [Фуко 2002: 319-323]. Некогда делегированная современным институтам власть-право рационально «распоряжаться людьми и имуществом»³ опиралась в основном на техники дисциплины, однако уже в конце 1970-х годов в одном из интервью Фуко отмечал [Фуко 2002: 320] надвигающийся «кризис дисциплины», который должен привести к смене парадигмы власти над людьми, которые «дисциплине не поддаются». Делез писал, что этот кризис будет разрешен в переходе от дисциплинарных обществ к «обществам контроля». Но как именно должен был осуществляться этот контроль?

70

Помыслить образ «общества без дисциплины» — амбициозная задача, наблюдая за решением которой, можно снова обнаружить, как смыкаются практики производства знания и отправления власти, но уже в условиях, отмеченных сокращением амплитуды этой власти. Ответ на вопрос о реализации принципа власти в отсутствие легитимных инструментов дисциплинарного ограничения девиаций в поведении индивидов Фуко ищет [Фуко 2006; Фуко 2007] в самом субъекте властных отношений, акцентируя внимание на той работе и власти, которую субъект осуществляет над самим собой. Такие техники власти он называл *техниками себя*. Наряду с дисциплиной

1 Если сам Андре Горц в своей книге ни разу не ссылается на Фуко, то для других представителей франкофонной ветви теоретиков когнитивного капитализма Фуко — ключевой автор [Корсани 2007].

2 Термин «полицейский» здесь используется в его историческом значении, а именно как термин, принадлежащий теории и практики государственного управления в XVIII в. (Подробнее о термине «полиция» (Polizeiwissenschaft) см. в работах [Фуко 2006: 152-154; Филиппов 2015; Расков 2019]).

3 Как однажды очень цинично и современно выразился Жан-Жак Руссо в «Рассуждении о политической экономии».

и техниками себя Фуко выделял¹ «техники производства»² и «техники сигнификации»³, которым была атрибутирована вспомогательная (если придерживаться представления о линейной истории изменения техник власти) роль в ансамбле практик. В несколько гротескном виде актуальный режим отправления власти⁴ можно представить как точку, располагающуюся вдоль континуума, образованного «техниками себя» и «техниками господства» (дисциплины), при условии, что эта точка как минимум до недавних пор постепенно и по сложной траектории удалялась от полюса дисциплины (схема 1).

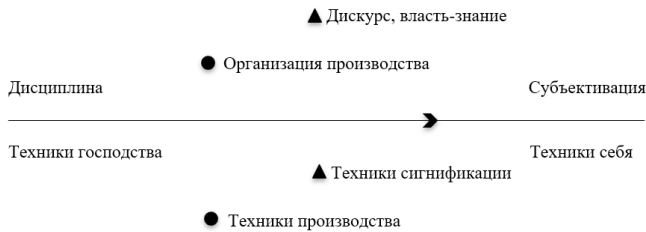


Схема 1. В нижней части схемы изображены техники власти, а в верхней — способы, через которые они выражаются.

Scheme 1. The lower part of the diagram shows the power techniques, and the upper part shows the ways in which they are expressed.

В оптике фукольдианского анализа организации существуют в ситуациях, где власть отправляется и сосредотачивается циклически, более или менее сложным образом. Питер Флеминг и Андре Спайсер обращают внимание главным образом на манипулятивную функцию (опосредованную дискурсом власти) и «власть субъективации», которая покоится на техниках себя («просто будь собой») [Fleming, Spicer 2007: 17-27]. Власть субъективации производится самими подчиненными через практики себя и менеджеральные процедуры ранжирования, с помощью которых работники начинают определять себя и свое место в структуре [Townley 1993; Barker 1993; Gröckling 2016: 20-40].

Абстрагируясь от организаций как ключевого «нерва» производительной активности современного общества, итальянские

1 Фуко использует здесь таксономию Юргена Хабермаса.

2 Техники власти, регулирующие организацию производства, т. е. техники, «позволяющие производить, преобразовывать, манипулировать вещами».

3 «Техники, позволяющие использовать знаковые системы», [Фуко 2008: 71].

4 Или его эмпирический коррелят — совокупность специфических для данного режима техник управления.

автономисты предлагают альтернативную логику, в которой субъективация и прекаризация работают вместе на производство стоимости. Антонио Конти и его соавторы выдвигают довольно важное предположение, согласно которому «изобретательная сила» (*invention-power*) нематериального труда, будучи одновременно производительной силой когнитивного капитализма, в условиях систематической прекаризации форм жизни является также и «стратегией выживания». Короче говоря, гибкость, нестабильность и прекарные стратегии занятости не просто являются внешним условием или рамкой для нематериального производства, но *включены в сам процесс труда в качестве производительной силы, заключенной в данной форме производственных отношений, необходимых для воспроизведения форм жизни и живого труда*. Я полагаю, речь идет именно об этом, когда авторы упомянутой выше работы говорят о «возможной организации коллективного процесса само-валоризации прекарных работников» [Conti et al. 2007: 84]. Таким образом, в этом сценарии «биовласть», нацеленная на воспроизводство жизни как «живого капитала», оторвана от биополитики производства структур и отправляется на субъективном уровне.

72

Критические замечания

Несколько замечаний позволят прояснить мою скептическую позицию в отношении описанных гипотез и встроить в дискуссию собственное рассуждение.

Во-первых, следует оспорить представление об этих инфраструктурах или организациях, где производится знание, как центрах процессинга информации — информации дистиллированной, ценностно нейтральной и независимой от разного рода индуцированных средой искажений. В общем виде подобная теоретическая установка служит сильным допущением и принимается как социологами сетей, так и в анализе Бенклером сравнительных преимуществ децентрализованного peer-to-peer производства знания, на который в большей степени опирается Мулье Бутан. Поэтому решением в обоих случаях будет проектирование коммуникативной среды так, чтобы избежать потерь/искажения информации, либо обеспечить ее свободное обращение по узлам сети. Однако если менеджмент информационных систем в деперсонифицированных цифровых peer-to-peer сетях в принципе является достижимой целью, то в случае непосредственного взаимодействия между акторами вряд ли возможно отделить информацию от социальных позиций ее отправителей и получателей.

Информация уже несет в себе отпечаток диспозиций власти, и поэтому Фуко и наследующая ему традиция признают возможность коммуникативной власти: «Отношения коммуникации имеют в виду целенаправленную деятельность (пусть даже всего лишь правильное использование означающих элементов) и, на основании одного лишь факта, что они видоизменяют информационное поле партнеров, они индуцируют последствия власти» [Фуко 2006: 177]. Хотя Мулье Бутан и допускает [Moulier Boutang 2011: 71] вероятные асимметрии в сетях, которые могут запустить процессы вертикальной интеграции, этот факт не релевантен для его анализа. В следующем разделе я постараюсь показать, какую роль эти асимметрии могут играть в процессе организации труда и производства в целом.

Во-вторых, насколько я могу судить, реальные организационные структуры и процессы в них, которые могут быть реконструированы и приведены в соответствие друг другу посредством тщательного эмпирического описания, в одних случаях подменяются нормативной теорией организаций, а в других — не учитываются в теоретических построениях. Так, в сценарии сетевого производства, вероятно, недооценена степень, в которой описанные представителями этого подхода организационные формы в своей гибкости приблизились к модели рынка, а субъект труда в своей атомизации и разукорененности (*disembeddedness*) — к Гоббсовому естественному состоянию [Conti et al. 2007: 84], где взаимодействия между агентами все менее детерминируются структурой и все более похожи на случайные сделки (*arm-length*), чей характер не регламентирован. Иначе говоря, в условиях крайней подвижности внутренних и внешних границ фирмы, гибкости индивидуальных траекторий, растущей атомизации и прекаризации как формы жизни существенно снижается координирующий потенциал кооперации, доверия, реципрокности. В общем ощутимо падает действенность всей системы социальных регулятивов, которые в сетях призваны снижать уровень неопределенности и оппортунизма [Грановеттер 2002] и повышать их производительность.

В-третьих, полагаясь на силу спонтанной кооперации в сетях или автономную работу субъекта, который изобретает стратегии выживания и подчинения, теоретики когнитивного капитализма практически целиком выводят функции принудительного вмешательства и контроля за рамки анализа современного трудового процесса, что представляется мне самым сильным искажением имеющихся эмпирических свидетельств. Если бы интеграция производства в столь высокой мере зависела от самих работников или осуществлялась посредством мягкой дискурсивной власти [Leclercq-Vandelannoitte 2011], то вряд ли бы мы стали свидетелями активного внедрения разносторонних программных средств контроля

труда (см. обзоры эмпирических работ на эту тему [Ajunwa, Crawford, Schultz 2017; Mateescu, Nguyen 2019a; Mateescu, Nguyen 2019b]). Согласно другой точке зрения на эту проблему, процесс субъективации связан с нормализующей властью, которая побуждает работников самостоятельно «контролировать время и вовлеченность в процесс труда», пребывая в бесконечном проекте само-совершенствования, само-преобразования и мобилизации в целях производства, однако здесь возникает весьма очевидное возражение, которое уже было красноречиво высказано Бернаром Польрэ: «Не чревата ли конфликтами та ситуация, где знание, мобилизации и приращения которого от него ожидают и требуют, отнюдь не способствует развитию личности и ее автономии, а его форма и содержание полностью предписаны?» [Польрэ 2007: 106]. Дело в том, что креативность рабочих, их лень или неординарные, развитые в кооперации навыки обхода предписаний, методы уклонения от правил являются, как это было у Лаццарато, главным источником их изобретательности, которая и подлежит валоризации. Если представить себе, что субъективность рабочего теперь полностью совпадает с рациональностью капитала, нужно заново задаться вопросом об условиях производства живого знания¹.

74

Далее я постараюсь в самых общих чертах развить альтернативный тезис о том, что не сетевая кооперация и не субъективация, а принудительное вмешательство в действия агентов производства и контроль по-прежнему являются едва ли не самым эффективным способом организации нематериального труда и его валоризации. Теоретики когнитивного капитализма точны в описании трансформации труда и природы стоимости, кроме того, им удалось незамедлительно диагностировать противоречия, присущие данной экономической модели, но я не могу согласиться с тем специфическим для операистской традиции видением центральной роли рабочих, захватывающих автономию от капитала, который вынужден лишь реагировать на общественные изменения². Дело в том, что знание в качестве производительной силы общества вовсе не уравнивает агентов его производства и распределения, как и не оставляет капитал жить «паразитической» жизнью за пределами производства. Напротив, неопределенность, присущая нематериальному произ-

1 В курсе лекций о «Рождении биополитики» Фуко тщательно анализирует последствия опрокидывания логики рынка или «рациональности рынка» на субъективность и сферы социального действия в части, посвященной разбору американского неоллиберализма.

2 «Капитал обладает способностью к реакции, но не к изобретению. Поэтому мы настаиваем на том, что функция капитала становится все более паразитической» [Цит. по: Польрэ 2007].

водству знания, мобилизует капитал к поискам удовлетворительного решения. Одним из таких решений является расширение зоны принудительного вмешательства и контроля в процесс труда в организациях, который позволяет удерживать управляемую автономию работников и приводить ее в соответствие с требованием валоризации.

Акцент на принуждении, разумеется, существенно ограничивает теоретический потенциал тезиса об автономии труда и добровольной кооперации производителей знания, но в моем представлении эти явления тесно переплетаются внутри цепочек рутинной организации труда, в которой есть место и для управляемой автономии, и для зачастую вынужденной кооперации, в которой производится неявное знание. Сложно не согласиться с тем, что успех когнитивного капитализма во многом будет зависеть от того, насколько капиталу удастся адаптировать аппараты захвата труда и валоризации к изменяющимся экономическим условиям и требованиям производства. Но это утверждение становится полностью осмысленным и обоснованным лишь тогда, когда оно обретает применимость к анализу зачастую не менее изобретательных практик менеджмента, ориентированного прежде всего на создание предпосылок к тому, чтобы функции производства и захвата выполнялись при заданных рынком условиях и требованиях сохранения производительности.

75

Ситуация слабого институционального регулирования, слабой структурной обусловленности действий акторов, высокой подвижности внутренних и внешних границ фирмы и неопределенности — то, что запускает альтернативную модель адаптации фирм, — *неотейлоризм*, основанный на широком использовании функций контроля и принуждения.

Я формулирую ряд предварительных теоретических заключений, на которых основана моя гипотеза.

1. Чем выше степень экономической/организационной гибкости фирм и агентов, тем ближе описанная модель к модели рыночной координации, в которой *независимые* стороны вступают в отношения обмена¹, а не к модели сетевой кооперации.
2. Чем более действия автономных агентов в рамках производственных циклов продиктованы рынком, тем выше уровень неопределенности и связанных с этим издержек.

¹ «Постструктуралистский» сценарий, который Лаццарато описывал терминном «неомонадология».

3. Чем выше степень неопределенности, обусловленной слабостью социальных или институциональных механизмов, способствующих ее снижению, тем выше вероятность применения инструментов принудительного вмешательства и контроля.
4. Чем выше уровень принудительного вмешательства, тем выше издержки регулирования и администрирования и тем более вероятно использование и расширение технологических средств контроля труда.

Как контроль и принуждение встраиваются в современную организацию труда?

Для обозначения эпизодов вмешательства на уровне организации труда я использую термин «принуждение» в значении, определяемом политической теорией как вероятность заставить человека совершить действие, которое в противном случае тот не стал бы совершать [Dahl 1957]. Принуждение может выражаться в технических, коммуникативных, но всегда наблюдаемых эпизодах, фиксируемых в речи, рабочей переписке, на регулярных плановых совещаниях, либо проявляться в рутинных действиях контроля, учета и оценки труда. Описанное выше принудительное вмешательство является частным случаем более общего термина «контроль», под которым в этой работе будет пониматься всякое преднамеренное вмешательство в действия агентов с целью ухудшения ситуации выбора агентом посредством изменения диапазона доступных ему опций, вменения санкций за эти выборы и/или возможностью произвольно управлять тем, какие результаты должны следовать из тех или иных опций выбора [Петтит 2016: 110]. Моя гипотеза состоит в том, что процесс нематериального производства в современных технологических и интенсивно производящих знание (knowledge-intensive services) фирмах, отмеченных растущей прекаризацией и гибкостью, на самом деле трещит по швам. С тех пор как Рональд Коуз [2007] опубликовал «Природу фирмы», положив начало исследованиям в новой институциональной экономике, для нас не новость, что ценовая координация на открытом рынке не справляется с растущей сложностью производства. Новым здесь является то, что, если условие *структурной неопределенности* (дерегуляции рынков, прекаризации агентов и растущей гибкости фирм¹) является необходимым в нематериальном производстве стоимости, модель рын-

76

1 Не позволяющих выстраивать *определенные* стратегии поведения, предсказывать поведение других агентов и результат совместного действия.

ка, где автономные агенты независимо друг от друга принимают решения¹, не может быть заменена иерархией, как предлагали неонституционалисты. Более того, эта неопределенность лишь усиливается внешним давлением со стороны конкуренции и цен², волатильного спроса на продукцию, которые в конечном итоге приводят к сильному удорожанию контрактов³, закрепляющих обязательства сторон. Таким образом, система контроля в современных организациях служит инструментом снижения этой неопределенности, одновременно сохраняя гибкость и осцилляцию процессов как внутри фирм, так и на их периферии. Помимо того что принудительное вмешательство предположительно способно лучше рынка справляться с ростом структурной неопределенности, приведенной в движение самими рыночными завоеваниями последних 30 лет, оно лучше отвечает и потребностям процесса труда, и его валоризации. Теория когнитивного капитализма диагностировала более высокий уровень обобществления производства, чем это было в фордистском промышленном капитализме, но при этом полностью проигнорировала тот факт, что такое же усложнение и обобществление производства в свое время привело к тейлоризму как функции синхронизации и координации труда. Уже в 1990-х годах применительно к дискуссии о распространении гибкой специализации производства и японских моделей менеджмента рабочих команд в Европе и США исследователи в рамках теории трудового процесса видели в этом тенденцию к тейлоризации в условиях гибкости [Elger, Fairbrother 1992; Garrahan, Stewart 1992]. Я не вижу причин, по которым современные менеджерские парадигмы гибкой разработки, специально созданные для управления производством знания (Agile, Scrum), не могут быть проанализированы в аналогичном ключе. В конечном итоге задача менеджмента всегда заключалась в том, чтобы привести в соответствие процессы труда и валоризации, и с точки зрения теории трудового процесса, в противоречиях когнитивного капитализма или постфордизма действительно нет ничего нового. Британский социолог труда Джемми Гоф объясняет возвращение тейлоризма как формы организации производственных отношений в экономике знаний тем, что «основные характеристики трудового процесса остаются неизменными: все возрастающая замена “мертвого труда” живым и все возрастающее обобществление производственного процесса с целью повыше-

-
- 1 Не все из этих решений рациональны или могут быть предсказаны.
 - 2 Кристиан Марацци полагает, что для постфордистского капитализма характерна высокая волатильность цен и рынков капитала.
 - 3 В первую очередь для нанимающей стороны.

ния производительности труда» [Gough 1992: 35]. Характеристики процесса остаются неизменными.

Производительность труда — еще одна ключевая область анализа, которая была слабо затронута в работах по теории когнитивного капитализма. Важным следствием имматериализации труда является то, что его производительность больше нельзя сколько-нибудь существенно увеличить только за счет инвестиций в совершенствование материальных средств производства¹.

Если воспроизводство капитала посредством инвестирования в материальные средства производства оказывается под большим вопросом, то в условиях кризиса или возросшего конкурентного давления фирмы вынуждены интенсифицировать труд не только качественно [Thompson 2010], но и количественно, удлиняя продолжительность рабочего дня и увеличивая объем операций. Перспектива развертывания стратегий присвоения абсолютной прибавочной стоимости (вместо относительной в капиталоемких индустриях) означает не только интенсификацию труда, ускорение его ритма, но потерю автономии и снижение стоимости труда в реальном выражении [Gough 2012]. Поэтому новый режим тейлористского контроля будет изобретать способы *фрагментации* процесса труда, которые позволят более гибко и в то же время непрерывно использовать квалифицированную рабочую силу, параллельно снижая зависимость от специфических навыков работников. В таком случае одним из главных активов компании может стать способ организации живого труда, а не живой труд как таковой.

78

Случай гибкой разработки: «Agile» Фредерика Тейлора?

В качестве краткой иллюстрации моих тезисов я опишу принципы работы Agile-менеджмента. Согласно основной версии, методология Agile и родственный ей метод Scrum уходят корнями в японский менеджмент. Началом истории Agile стала статья Хиротаки Такеути и Икудзиро Нонака [Takeuchi, Nonaka 1986], опубликованная в 1986 году на страницах журнала Harvard Business Review. Авторы заложили основу гибкой модели менеджмента, которая впоследствии была взята на вооружение и растиражирована американским программистом и бывшим военным летчиком Джеффом Сазерлендом.

1 На мой взгляд, это условие помогает различать тенденции к терциализации труда от тенденции его имматериализации и «когнитивизации».

В этой небольшой, всего на несколько страниц статье, 14 раз употребляются слова с корнем *flexible* и еще 10 раз — с корнем *speed*; в буквальном смысле в этих двух словах и заключен главный императив гибкой разработки, как ее еще называют. Основные принципы изложены в шести тезисах, которые я перечислю, но не буду на них подробно останавливаться: компактные и самоорганизующиеся команды, встроенная нестабильность (*built-in instability*), параллельные, а не последовательные фазы реализации отдельных модулей проекта, «тонкий контроль»¹, многоуровневое и мультифункциональное обучение (*multilearning*), обучение между командами.

В действительности задумку авторов удалось реализовать лишь частично. Фирмы стали гибкими: конкуренция, массовое обучение, сокращение штата² и демонтаж иерархий стали частью современной организационной культуры. Иерархия упростилась даже в таком гиганте, как SAP, и сейчас, по словам Сазерленда, в корпорации свыше 2 тыс. компактных команд. И затем идеолог Agile добавляет: «Небольшая группа консультантов помогала обучать сотрудников новым процессам. Появился инструмент отслеживания результатов, позволявший всем видеть достижения команд» [Ригби, Сазерленд, Ноубл 2018]. Консультанты при этом настаивают: для того чтобы работать в agile-командах, нужно «быть agile»; и эта ситуация очень напоминает истории перехода западных промышленных компаний на принципы работы в командах по японской модели «кайдзен»: «если идеологии единодушия и кооперации не существовало, то она должна была быть изобретена» [Garrahan, Stewart 1992: 116]. Однако мы сосредоточимся на технических аспектах организации процесса труда.

Та «прозрачность», о которой говорил Сазерленд, достигается при помощи различных инструментов, которые на деле служат средством контроля, а не только координации гибких команд, для которой эти инструменты изначально и предназначались. Так, достижение проницаемости и подотчетности работы команд через внедрение в практику фирм регулярных собраний-скрамов, удвоение присутствия менеджмента (физического и виртуального) в работе, а также практики прямого контроля через принудительное об-

1 Поскольку авторы понимали, что план менеджмента может вступать в явное противоречие с необходимо высоким уровнем автономии специалистов, контроль должен быть «тонким»: вместо ригидного аппарата контроля — «самоконтроль, контроль через взаимное воздействие (*peer pressure*), полюбовный контроль» [Takeuchi, Nonaka 1986].

2 «За 2500 должностей конкурировало 3500 сотрудников <...> примерно 40% сотрудников принялись переучиваться, и 100% пришлось принять новый стиль мышления», пишет Джефф Сазерленд в HBR.

учение¹ — наиболее общие принципы нового тейлоризма, которые более подробно описаны на примере работы компании в области производства видеоигр [Hodgson, Briand 2013].

Не менее серьезные последствия с точки зрения трансформации процесса труда имеет внедрение функций аппаратного контроля. Он осуществляется по большей части через онлайн-инструменты учета затраченного на работу времени и прогресса выполнения задач. Не знаю, входило ли в планы создателей Agile то, что имплементация их методов в практику компаний будет зачастую сопровождаться разворачиванием масштабного по меркам небольших команд аппарата контроля труда, но наблюдения, сделанные мной в ходе первого полевого этапа исследования компаний в технологическом и креативном секторах, свидетельствуют именно об этом. Я бы сказал, что технологии, инфраструктура, созданная для удобства взаимодействия распределенных команд, помимо своей явной (в терминах Роберта Мертона) функции еще выполняет важную латентную функцию — помогает менеджменту изобретать новые способы фрагментации труда на цепочки операций и расчета затраченного на них времени. Нет ничего удивительного в том, что изобретательность и ноу-хау, о которых говорит теория когнитивного капитализма, являются не только свойством когнитивного труда рабочих, но и менеджмента. Но зачем синхронизировать работу автономных команд или индивидуальных агентов, если система устроена таким образом, что они должны и могут координироваться самостоятельно?

80

На практике существует значительная асимметрия информации: менеджеры владеют большими объемами информации и регулируют доступ работников к ней таким образом, чтобы сохранить за собой контроль, но при этом формально не ограничивать автономию работников в выборе доступных им опций для соблюдения творческого подхода к решению поставленной задачи. Таким образом, менеджеры контролируют и/или способны оказывать влияние: а) на доступ к информации, б) на число вероятных и разумных опций выбора решения, в) на определение совместимости этого решения с другими, т. е. на свойство интероперабельности.

Контроль коммуникации составляет значительную часть менеджериальной рутины. Современные корпоративные мессенджеры предоставляют не только возможности неограниченного доступа к рабочей переписке, но встраивают функции многоступенчатого регулирования доступа к содержанию той или иной коммуни-

1 Можно вспомнить так называемую «систему наставничества», масштабно применяемую в практике российских компаний.

кации. Это легко объясняет тот факт, что менеджмент компаний все чаще монополизирует средства рабочей коммуникации, принудительно ограничивая ее контуром профессиональных корпоративных мессенджеров (например, Slack). Если говорить о живой коммуникации, то и она подчиняется запланированному менеджментом ритму в рамках Agile-методологии: «Если менеджер в отдельных случаях не понимает, как выстроить логику продукта, он должен объединять людей, чтобы они поговорили» (цитата из интервью с менеджером IT-компания «х»). Ходжсон и Брайанд в своем исследовании показывают, как на этих регулярных собраниях вырабатывается неформальная иерархия, чьи проявления весьма вариативны. Но гораздо важнее, на мой взгляд, сама монополия на контроль содержания и ритма коммуникации, нежели иерархия, проявления которой могут сильно варьироваться от случая. Таким образом, тейлоровское разделение conception/execution приобретает новую форму. Agile-методология предписывает менеджменту такую монополию и регламентирует ее через инструкции, внутренние документы и функции совещательных собраний. Проектирование архитектуры коммуникации таким образом, чтобы поддерживать производительный уровень автономии за каждым частным элементом, сохраняя за собой контроль над целым, — современное искусство менеджмента.

81

Автономия же достигается как раз путем предоставления и расширения зоны «частного», не позволяя ему выйти на уровень «целого». Эта стратегия становится возможна только благодаря углублению фрагментации задач, но уже не на уровне примитивных операций, как это было у Тейлора, но на уровне отдельных, движущихся в гибкой разработке синхронно модулей внутри цикла производства. Удержать контроль над этой все время пребывающей в динамике конструкцией позволяет специальная функция менеджмента, реализованная в приложениях для таск-трекинга.

Но для начала процесс труда отдельно взятого сотрудника или небольшой команды нужно разделить на модули. Информант, специалист по продажам, рассказывал мне, что после появления в компании консультанта по менеджменту его (информанта) функции изменились довольно специфическим и благоприятным для него образом. Если раньше с каждым бизнес-клиентом целенаправленно работал только один специалист по продажам (это позволяло выстраивать доверительные долгосрочные отношения между ним и клиентом), то после реорганизации труда в отделе продаж функции каждого сотрудника были специализированы в соответствии с конкретной частью работы с клиентом. В итоге с одним клиентом работало сразу несколько менеджеров, выполняя определенный диапазон задач.

В конечном счете аффективный, завязанный на эмоциях, коммуникации и реципрокности труд специалиста по продажам был выведен в зону, где социальность играет меньшую роль и торжествует техника. Иначе говоря, он был фрагментирован, и синхронизация фрагментов теперь осуществлялась технически, как и сами навыки труда были в большей степени сведены к техническому исполнению. Аналогичный процесс деления целостного процесса труда на модули в газете Los Angeles Times однажды назвали «таскификацией» (taskification). При этом таскификация действительно позволяет увеличивать степень гибкости фирмы, процессов внутри нее, обеспечивать их потенциальную совместимость с компаниями-партнерами и в то же время снижать зависимость от отдельных квалифицированных исполнителей. В этом случае, строго говоря, тейлористский метод углубления специализации не противоречит гибкости, а скорее способствует ей, но теперь за счет ограничения области действия, а не компетенции.

82

В свою очередь таск-трекинг-программное обеспечение приходит менеджменту на помощь и выполняет задачу координации этих модулей. Каждый модуль в отдельности не обладает высокой стоимостью (что позволяет сократить расходы компаний на рабочую силу), но приобретает ее в результате координации и комбинирования. Поэтому в организации труда и заключен основной источник стоимости, «живой капитал» фирмы. Именно поэтому Agile начинается с централизованного внедрения таск-трекеров. Трекеры, онлайн-календари, системы оповещений — даже в тех случаях, когда не используются самими работниками добровольно, — обычно не встречают сильного сопротивления со стороны труда, потому что вскоре приобретают характер встроенных протокольных ограничений и стимулов к труду. В отличие от слишком дорогого прямого принуждения контроль и вмешательство опосредовано интерфейсом, который выступает одновременно и средством кооперации, и контролирующим ограничением автономии труда. Несомненно, дальнейшее развертывание программного обеспечения для трекинга в практике компаний будет оказывать все более существенное влияние на процесс труда, которое (наряду со сложными процессами фрагментации труда, исключения из него аффективного содержания, управления ритмами коммуникации и информационными асимметриями) может быть продуктивно описано с позиций, предложенных в моей статье.

Заключение

Предложенный взгляд на теорию организации нематериального труда отправляется от противоречий, сформулированных в теории

когнитивного капитализма. Я разделяю основные заключения постопераистов относительно характера трансформации труда в той степени, в которой эти идеи отражают ситуацию, сложившуюся в ряде секторов современной экономики (в первую очередь я имею в виду технологический сектор и креативную экономику). Кроме того, в своем анализе знания в качестве основного содержания *живого труда* я целиком отталкиваюсь от тезисов, развитых в работах Яна Мулье Бутана, Антонеллы Корсани и в меньшей степени Андре Горца. Анализ «знания», проделанный этими авторами, включает в эту категорию такие важные характеристики, как неопределенность (присущая производству и применению знания), неконкурентный характер и специфические способы обращения знания (эти аргументы заимствованы из экономики).

Однако главный вклад теоретиков когнитивного капитализма состоит в исследовании механизмов присвоения и извлечения стоимости из знания, взятого в качестве спонтанно возникающего продукта «кооперации мозгов». Последнее отличает теорию когнитивного капитализма от экономического и менеджериального мейнстрима.

Критическая позиция, которую теоретики когнитивного капитализма занимают по отношению к концепту «экономики знаний», выглядит полностью оправданной. Но возникают трудности, связанные с отсутствием внятной теоретической концептуализации форм организации труда в когнитивном капитализме, что не позволяет связать труд, новые режимы валоризации и коммодификации со способами воспроизводства и накопления капитала. В попытках решить эту проблему теория предлагает два проекта организации труда, в каждом из которых последовательно исключается роль капитала в процессе производства. Так формулируется центральный для постопераизма тезис об автономии труда — онтологической (исторической) автономии, достигнутой сопротивлением труда капиталу, и автономии в текущей производственной деятельности [Польрэ 2007: 81].

Однако такой взгляд на проблему уязвим к критике. Как мне представляется, знание является не только живой формой труда и производства, но и живой формой организации капитала и стратегий присвоения продуктов труда. Иными словами, вопрос автономии труда может быть заново интерпретирован с точки зрения построения новой конфигурации капитала, адаптирующегося не к требованиям труда (как предполагают постопераисты), а к требованию извлечения прибавочной стоимости из новых видов труда и ресурсов, которые возникают в результате кризиса промышленного капитализма и прежней модели накопления.

Библиография / References

Абдрахманова и др. (2019) *Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение*. XX Апрельск. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апреля, М.: ИД ВШЭ.

— Abdrakhmanova et al. (2019) *What is the digital economy? Trends, competencies, measurement*. XX April. Int. scientific conf. on the problems of the development of economics and society, Moscow, April 9-12, Moscow: HSE. — in Russ.

Вирно П. (2013) *Грамматика множества: к анализу форм современной*, М.: Ад Маргинем.

— Virno P. (2013) *Grammar of the set: to the analysis of modern forms*, М.: Ad Marginem. — in Russ.

Горц А. (2010) *Нематериальное. Знание, стоимость и капитал*, М.: ИД ВШЭ.

— Gorts A. (2010) *Intangible. Knowledge, value and capital*, М.: HSE. — in Russ.

Грановеттер М. (2002) Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности. *Экономическая социология*, 3 (3): 44-58.

— Granovetter M. (2002) Economic action and social structure: the problem of rootedness. *Economic Sociology*, 3 (3): 44-58. — in Russ.

84 Делез Ж. (2004) *Переговоры*, СПб.: Наука.

— Deleuze J. (2004) *Negotiations*, St. Petersburg: Science. — in Russ.

Доклад о цифровой экономике (2019) *Создание стоимости и получение выгод: последствия для развивающихся стран*. Конференция ООН по торговле и развитию. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf

— Digital Economy Report (2019) *Creating value and generating benefits: implications for developing countries*. UN Conference on Trade and Development. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf — in Russ.

Жихаревич Д.М. (2018) Теоретические развилки 1968 года: «новый класс» vs «массовый рабочий». *Неприкосновенный запас*, 5: 9-28.

— Zhikharevich D.M. (2018) Theoretical fork in 1968: “a new class” vs “mass worker”. *Net Reserve*, 5: 9-28. — in Russ.

Корсани А. (2007) Капитализм, биотехнонаука и неолиберализм: информация к размышлению об отношениях между капиталом, знанием и жизнью в когнитивном капитализме. *Логос*, 4 (61): 123-143.

— Korsani A. (2007) Capitalism, biotechnology and neoliberalism: information for reflection on the relationship between capital, knowledge and life in cognitive capitalism. *Logos*, 4 (61): 123-143. — in Russ.

Коуз Р. (2007) *Фирма, рынок и право*, М.: Новое издательство.

— Coase R. (2007) *Firm, Market and Law*, М.: New Publishing House. — in Russ.

Лаццарато М. (2007) Предприятие и неомонадология. *Логос*, 4 (61): 168-197.

— Lazzarato M. (2007) Enterprise and neomonadology. *Logos*, 4 (61): 168-197. — in Russ.

- Петтит Ф. (2016) *Республиканизм. Теория свободы и государственного правления*, М.: Институт Гайдара.
 — Pettit F. (2016) *Republicanism. Theory of Freedom and Government*, М.: Gaidar Institute. — in Russ.
- Польрэ Б. (2007) Двусмысленности когнитивного капитализма. *Логос*, 4 (61): 70-113.
 — Polre B. (2007) The ambiguities of cognitive capitalism. *Logos*, 4 (61): 70-113. — in Russ.
- Расков Д.Е. (2019) Камерализм книг: переводы Юсти в России XVIII века. *Terra Economicus*, 17 (4): 62-79.
 — Raskov D.E. (2019) Cameralism of books: translations of Justi in Russia of the 18th century. *Terra Economicus*, 17 (4): 62-79. — in Russ.
- Ригби Д., Сазерленд Дж., Ноубл Э. (2018) Agile без границ. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/776124>
 — Rigby D., Sutherland J., Noble E. (2018) Agile Without Borders. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/776124> — in Russ.
- Руллани Э. (2007) Когнитивный капитализм: Déjà vu? *Логос*, 4 (61): 64-69.
 — Rullani E. (2007) Cognitive Capitalism: Déjà vu? *Logos*, 4 (61): 64-69. — in Russ.
- Филиппов А.Ф. (2015) Советская социология как полицейская наука. *Науки о человеке: история дисциплин*, М.: ИД ВШЭ.
 — Filippov A.F. (2015) Soviet sociology as a police science. *Human Sciences: History of Disciplines*, Moscow: HSE. — in Russ.
- Фуко М. (2008) О начале герменевтики себя. *Логос*, 2 (65): 65-94.
 — Foucault M. (2008) On the beginning of hermeneutics itself. *Logos*, 2 (65): 65-94. — in Russ.
- Фуко М. (2006) *Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью*, М.: Праксис.
 — Foucault M. (2006) *Intellectuals and Power: Selected Political Articles, Speeches, and Interviews*, Moscow: Praxis. — in Russ.
- Фуко М. (2002) *Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью*, М.: Праксис.
 — Foucault M. (2002) *Intellectuals and Power: Selected Political Articles, Speeches, and Interviews*, Moscow: Praxis. — in Russ.
- Ajunwa I., Crawford K., Schultz J (2017) Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105: 101-142.
- Aoki M. (1986) Horizontal vs Vertical Information Structure of the Firm. *The American Economic Review*, 76 (5): 971-983.
- Barker J. R. (1993) Tightening the iron cage: concertive control in selfmanaging teams. *Administrative Science Quarterly*, 38 (4): 408-37.
- Barratt E. (2008) The later Foucault in organization and management studies. *Human Relations*, 61: 515-537.

- Beverungen A., Böhm S., Land C. (2015) Free Labour, Social Media, Management: Challenging Marxist Organization Studies. *Organization Studies*, 36 (4): 473-489.
- Benkler Y. (2002) Coase's penguin, or Linux and the nature of the firm. *Yale Law Journal*, 112 (3): 369-446.
- Böhm S., Land C., Beverungen A. (2012) The Value of Marx: Free Labour, Rent and Primitive Accumulation in Facebook (<https://www.academia.edu/1571230/>)
- Böhm S., Land C. (2012) The New 'Hidden Abode': Reflections on Value and Labour in the New Economy. *The Sociological Review*, 60 (2): 217-240.
- Böhm S. (2006) *Repositioning organization theory*, London: Palgrave Macmillan
- Bröckling U. (2016) *The Entrepreneurial Self: Fabricating a New Type of Subject*, SAGE Publications Ltd: London.
- Conti et al. (2007) The anamorphosis of living labour. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 7 (1): 78-87.
- Corsani A. (2013) Rent and subjectivity in neoliberal cognitive capitalism. *Knowledge Cultures*, 1 (4): 67-83.
- Cote M., Pybus J. (2007) Learning to immaterial labour 2.0: MySpace and immaterial labour. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 7 (1): 88-106.
- Dahl R. (1957) The concept of power. *Behavioural Science*, 2: 201-15.
- Elger T., Fairbrother P. (1992) Inflexible Flexibility: A Case Study of Modularisation. N. Gilbert et al. (eds) *Fordism and Flexibility*, London: Macmillan: 89-106.
- Fleming P., Spicer A. (2007) *Contesting the corporation: Struggle, power and resistance in organizations. Contesting the Corporation: Struggle, Power and Resistance in Organizations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Garrahan P., Stewart P. (1992) Management Control and a New Regime of Subordination: Post-Fordism and the Local Economy. N. Gilbert et al. (eds.) *Fordism and Flexibility*, London: Macmillan: 107-117.
- Gilson R., Sabel C., Scott R. (2009) Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration. *Columbia Law Review*, 109 (3): 431-502.
- Gough J. (2012) Capital Accumulation in Space, Capital-Labour Relations, and Political Strategy. *Territory, the State and Urban Politics*: 89-112.
- Gough J. (1996) Not Flexible Accumulation — Contradictions of Value in Contemporary Economic Geography: 1. Workplace and Interfirm Relations. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 28 (11): 2063-2079.
- Gough J. (1992) Where's the Value in 'Post-Fordism'? N. Gilbert et al. (eds) *Fordism and Flexibility*, London: Macmillan: 31-48.
- Hassard J., Wolfram Cox J. (2013) Can Sociological Paradigms Still Inform Organizational Analysis? A Paradigm Model for Post-Paradigm Times. *Organization Studies*, 34 (11): 1701-1728.
- Hodgson D., Briand L. (2013) Controlling the uncontrollable: Agile teams and illusions of autonomy in creative work. *Work, Employment & Society*, 27 (2): 308-325
- Inagami T., Whittaker D.H. (2005) *The New Community Firm: Employment, Governance and Management Reform in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Jones C., Munro R. (2005) Organization Theory, 1985–2005. *The Sociological Review*, 53 (1): 1-15.
- Lazzarato M. (1996) *Immaterial labour. Radical Thought in Italy: A Potential Politics*, Minneapolis: University of Minnesota Press: 133-147.
- Leclercq-Vandelannoitte A. (2011) Organizations as discursive constructions: A Foucauldian approach. *Organization Studies*, 32: 1247-1271.
- Linstead S., Thanem T. (2007) Multiplicity, Virtuality and Organization: The Contribution of Gilles Deleuze. *Organization Studies*, 28 (10): 1483-1501.
- Marazzi C. (2011) *The Violence of Financial Capitalism*, Cambridge, MA: Semiotext (E).
- Mateescu A., Nguyen A. (2019a) Algorithmic Management in the Workplace (<https://datasociety.net/wp-content/uploads/>) Mateescu A., Nguyen A. (2019b) Workplace Monitoring & Surveillance (<https://datasociety.net/wp-content/uploads/>)
- Miguez P., Sztulwark S. Knowledge Valorization in the Cognitive Capitalism. *Knowledge Cultures*, 1 (4): 1-20.
- Moulier Boutang Y. (2011) *Cognitive capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Nonaka I. (1994) A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5 (1): 14-37.
- Lundvall B. (2016) From the Economics of Knowledge to the Learning Economy. *The Learning Economy and the Economics of Hope*, London: Anthem Press: 133-154.
- Pitts F.H. (2018) A crisis of measurability? Critiquing post-operaismo on labour, value and the basic income. *Capital & Class*, 42 (1): 3-21.
- Podolny J., Page K. (1998) Network Forms of Organization. *Annual Review of Sociology*, 24: 57-76.
- Powell W., Snellman K. (2004) The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology*, 30: 190-220.
- Powell W., Koput K., L. Smith-Doerr. (1996) Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology. *Administrative Science Quarterly*, 41: 116-45.
- Powell W. (1990) Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization. *Research in Organizational Behaviour*, 12: 295-336.
- Raffnsøe S., Mennicken A., Miller P. (2019) The Foucault Effect in Organization Studies. *Organization Studies*, 40 (2): 155-182.
- Sabel C., Zeitlin J. (1985) Historical Alternatives to Mass Production: Politics, Markets and Technology in Nineteenth-Century Industrialization. *Past and Present*, (108): 133-176.
- Saxenian A. (1994) *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- Takeuchi H., Nonaka I. (1986) The New New Product Development Game. *Harvard Business Review*. (<https://hbr.org/1986/01/the-new-new-product-development-game>)
- Tichy N., Tushman M., Fombrun C. (1979) Social Network Analysis for Organizations. *The Academy of Management Review*, 4 (4): 507-519.

Thompson P. (2010) The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital & Class*, 34 (1): 7-14.

Townley B. (1993) Performance appraisal and the emergence of management. *Journal of Management Studies*, 30 (2): 221-38.

Vercellone C., Lucarelli S. (2013) The Thesis of Cognitive Capitalism. New Research Perspectives. An introduction. *Knowledge Cultures*, 1: 15-27.

Vercellone C. (2013) The Becoming Rent of Profit. *Knowledge Cultures*, 2 (1): 194-207.

Vercellone C. (2010) The Crisis of the Law of Value and the Becoming-Rent of Profit. A. Fumagalli, S. Mezzadra (eds) *Crisis in the Global Economy: Financial Markets, Social Struggles, and New Political Scenarios*, New York: Semiotext (e).

Vercellone C. (2005) *The hypothesis of cognitive capitalism*, London: Birkbeck College and SOAS, UK.

Vercellone C. (2007) From Formal Subsumption to General Intellect: Elements for a Marxist Reading of the Thesis of Cognitive Capitalism. *Historical Materialism*, 15 (1): 13-36.

Williamson O. (1973) Markets and Hierarchies: Some Elementary Considerations. *The American Economic Review*, 63 (2): 316-325.

88

Рекомендация для цитирования:

Хумарян Д.Г. (2020) Принуждение, когнитивный капитал, стоимость: к вопросу о принципах управления знанием. *Социология власти*, 32 (1): 55-88.

For citations:

Khumaryan D.G. (2020) Coercion, Cognitive Capital, Value: On the Question of Principles of Knowledge Management. *Sociology of Power*, 32 (1): 55-88.

Поступила в редакцию: 04.02.2020; принята в печать: 22.02.2020

Received: 04.02.2020; Accepted for publication: 22.02.2020