

Секция «40.17 Философия когнитивных наук и искусственного интеллекта»

Этические аспекты алгоритмического управления персоналом контексте цифровой трансформации

Научный руководитель – Лаврина Кристина Александровна

Лаврина Кристина Александровна

Студент (бакалавр)

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
Екатеринбург, Россия

E-mail: kristinalavrina16@gmail.com

Компании всё чаще внедряют алгоритмические системы в управление человеческими ресурсами. Несмотря на очевидные преимущества, внедрение алгоритмических систем порождает ряд серьёзных этических проблем и моральных дилемм. Эти проблемы условно могут быть разделены на три взаимосвязанные категории: проблемы, связанные с качеством и источниками данных (предвзятость, дискриминация); проблемы, связанные с устройством и функционированием самих алгоритмических систем (непрозрачность, отсутствие подотчётности); проблемы, связанные с последствиями внедрения АУП для работников (снижение автономии, угроза благополучию, усиление несправедливости).

Фундаментальная проблема заключается в том, что алгоритмы, обученные на исторических данных, неизбежно усваивают паттерны прошлых решений, включая дискриминационные практики.[4] Особенность алгоритмической дискриминации состоит в её завуалированности: если традиционные предубеждения рекрутера можно идентифицировать и корректировать, то смещения в алгоритмах скрыты в математических моделях и часто не осознаются даже разработчиками.

Современные системы АУП часто базируются на методах машинного обучения, характеризующихся низкой интерпретируемостью. Работник получает автоматизированное решение без понимания критериев и логики, лежащих в его основе. Такая непрозрачность превращает алгоритм в инструмент произвола, лишая человека элементарного права понять, почему принято то или иное решение о его профессиональной судьбе.

Тотальный мониторинг и эрозия приватности. Алгоритмическое управление предполагает непрерывный сбор данных о деятельности работников: системы фиксируют нажатия клавиш, движения мыши, содержание электронной переписки, геолокацию, в некоторых случаях — физиологические параметры.[3] Особенно ярко эта проблема проявляется в сфере платформенной экономики, где трудовая деятельность курьеров, таксистов и иных независимых подрядчиков полностью зависит от алгоритмов.[1]

Осознание этических рисков стимулирует поиск подходов, позволяющих реализовать потенциал технологий без ущерба для фундаментальных прав работников. Этическая основа требует пяти принципов: справедливость (аудит смещений, дебиасинг, тестирование); прозрачность (право знать критерии оценки); человеческий контроль (сохранение права окончательных решений); защита данных (минимизация сбора, безопасность); инклюзивность (участие работников в разработке).

На уровне конкретных практик формируется набор инструментов: этические комитеты по AI, оценивающие системы перед внедрением; реестры алгоритмов с описанием функций, данных и рисков; процедуры оценки этического воздействия; кодексы этики алгоритмического управления; программы обучения HR-специалистов; независимые аудиты.[2]

Особое значение приобретает концепция «ethics by design» — встраивание этических принципов в архитектуру систем на стадии проектирования. Это требует междисциплинарного подхода, объединяющего компетенции технических специалистов, HR-профессионалов, юристов и этиков.

Алгоритмическое управление персоналом представляет собой неоднозначное явление, несущее как значительные возможности для повышения эффективности HR-процессов, так и серьёзные этические риски. Критически важно, чтобы алгоритмы оставались инструментами расширения человеческих возможностей, а не подменяли этическое суждение и не ущемляли фундаментальные права работников.

Российская практика нуждается в регулировании и культуре ответственности. Алгоритмы должны расширять возможности, а не подменять суждение и ущемлять права. Только интегрируя этические принципы, мы реализуем потенциал технологий без жертв достоинством.

Источники и литература

- 1) Шевчук А. В., Чиждова Д. А., Демина Д. Е., Чугункова В. А. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 356–381
- 2) European Parliament. Regulation (EU) 2016/679 (GDPR). 2016.
- 3) Kellogg K.C., Valentine M., Christin A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // Academy of Management Annals. 2020. Vol. 14. Iss. 1. P. 366.
- 4) Ojong, N. Interrogating the Economic, Environmental, and Social Impact of Artificial Intelligence and Big Data in Sustainable Entrepreneurship / N. Ojong // Business Strategy and the Environment. — 2025. — Vol. 34, No. 7. — P. 8305–8320.