

Секция «9.13 Инновации в государственном управлении и бизнесе: новые вызовы и перспективы»

Подотчетность алгоритмического управления и HRM в цифровых экосистемах

Научный руководитель – Гаврилюк Артём Владимирович

Чжао Аньжань

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра экономики инновационного развития, Москва, Россия

E-mail: anran.zhao@mail.ru

С развитием цифровой экономики управление человеческими ресурсами (HRM) претерпевает парадигмальный сдвиг от «человеческих решений» к «алгоритмическому управлению». Существующая литература (например, Meijerink & Keegan, 2023) указывает на то, что, хотя алгоритмы повышают эффективность подбора, они также порождают дискуссии об «алгоритмической эксплуатации». В ходе анализа литературы по **алгоритмической подотчетности (Algorithmic Accountability)** выявлено, что фокус исследований смещается от технической прозрачности к правовой и управленческой защите **капитализации цифровой репутации** работников.

В работе представлена **Модель капитализации цифровой репутации (DRAM)**. В рамках данной модели рейтинги, активность и история действий работника рассматриваются не просто как данные платформы, а как активы «человеческого капитала», принадлежащие самому работнику. Основной вклад DRAM заключается в обосновании механизма подотчетности, требующего от платформ обеспечения мобильности репутации и права на её динамическую корректировку (защита от «вечного цифрового клейма»).

На основе построения динамической игры с асимметричной информацией между платформой и работником сделаны следующие выводы:

- **Равновесие при асимметрии информации:** В условиях непрозрачности алгоритмов работники выбирают стратегию «минимальных усилий» из-за неопределенности, что ведет к низкой эффективности экосистемы.
- **Положительное равновесие при подотчетности:** Внедрение модели DRAM заставляет платформу стать «подотчетной» через раскрытие параметров алгоритмов. Когда работник уверен, что его репутация конвертируется в долгосрочный актив, возникает «эффект фиксации актива» (asset lock-in), что стимулирует рост качества труда и снижает издержки платформы на надзор.

Исследование доказывает, что алгоритмическая подотчетность является не только этическим требованием, но и экономическим инструментом повышения эффективности управления человеческим капиталом (Digital HCM). Автором предлагается внедрение механизмов «кросс-платформенного признания цифровой репутации» и четкое определение юридической ответственности платформ за алгоритмические решения для обеспечения справедливости и устойчивости цифровых экосистем.

Источники и литература

- 1) Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // Academy of Management Annals. 2020. Vol. 14. No. 1. P. 366–410.

- 2) Гаврилюк А.В., Чжао А. Алгоритмизация процессов управления в гиг-экономике // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/algoritmizatsiya-protssessov-upravleniya-v-gig-ekonomike> (дата обращения: 04.03.2026).4. Гаврилюк А.В., Чжао А. Алгоритмизация процессов управления в гиг-экономике // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/algoritmizatsiya-protssessov-upravleniya-v-gig-ekonomike> (дата обращения: 04.03.2026).
- 3) Meijerink, J., & Keegan, A. Conceptualizing human resource management in the platform economy: The HRM-algorithmic management nexus // Human Resource Management Review. – 2023. – Vol. 33. – No. 1. – P. 100917. (Основной источник для обоснования взаимосвязи HRM и алгоритмов).