

# 数字资本主义企业人力资源管理分析与批判

刘雯蓓<sup>1</sup> 杨又<sup>2</sup>

1 绍兴文理学院 商学院 2 绍兴文理学院 马克思主义学院

DOI:10.12238/ej.v5i3.921

**[摘要]** 数字资本主义人力资源管理呈现数字化、虚拟化、多层化的特点,表征为时空和身心的双向管理,即在时间管理上创造“永动钟”、在空间管理上创造“全景监狱”、在身体管理上创造“永动机”、在精神管理上创造“情感控制器”。数字资本主义企业的超平台管制术,营造出虚幻的有序,但背后却隐藏着失业和无效的反抗,而数字社会主义人力资源管理实现了对数字资本主义人力资源管理的扬弃和超越,塑造了新型正义的人力资源管理模式。

**[关键词]** 数字资本主义; 人力资源管理; 永动钟; 全景监狱

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

## Analysis and Criticism of Human Resource Management in Digital Capitalist Enterprises

Wenbei Liu<sup>1</sup> You Yang<sup>2</sup>

1 Business School, Shaoxing University 2 School of Marxism, Shaoxing University

**[Abstract]** Digital capitalist human resource management presents the characteristics of digitalization, virtualization and multi-layering, which is characterized by two-way management of time, space, body and mind, that is, creating a "perpetual moving clock" in time management, creating a "panoramic prison" in space management, creating a "perpetual motion machine" in body management, and creating an "emotional controller" in spiritual management. The hyper-platform control of digital capitalist enterprises creates an illusory order, but behind it is hidden unemployment and ineffective resistance, and digital socialist human resource management has realized the abandonment and transcendence of digital capitalist human resource management, shaping a new type of righteous human resource management model.

**[Key words]** digital capitalism; human resource management; perpetual moving clock; panoramic prison

### 引言

数字资本主义又称信息资本主义,是指资本主义以数字网络信息技术为工具发展资本主义信息文化。数字资本主义是从资本积累的逻辑一致性辩证法中产生的,劳动社会化和价值私有化,使工人与生产手段疏远,试图通过技术使劳动过程处于从属地位,以及作为实现这一过程的特殊方式特征的历史耦合性<sup>[1]</sup>。换言之,数字资本主时代下的企业人力资源管理,以人工智能、区块链科技、信息通讯科技等为载体,利用“互联网+大数据”的平台,优化配置全球人力资本资源,以达到公司的人力资源管理效率最优化。在数字资本主义企业,人力资源管理不仅呈现出数字化、虚拟化、多层化管理的特征,而且实现了对数字劳动在时空和身心上的双向管理,构建了新型的超平台管制术,营造了无效反抗的无奈困局。相反,数字社会主义企业的人力资源管理则实现了对数字资本主义人力资源管理的扬弃和超越,塑造了新型正义的人力资源管理模式。

### 1 人力资源管理的数字化和虚拟化

在数字资本主义社会,数字企业利用算法计算系统和智能设备实施人力资源管理活动,这样,传统人力资源管理模式便转向数字人力资源管理模式,并实现了人力资源管理由现场管理向虚拟化管理、由单层化管理向多层化管理转变。

#### 1.1 管理由技术管理向数字技术管理转变

在传统的技术管理中,技术管理是以技术为基础,以管理者为主导,由领导制定计划,然后由人力资源部门来执行。随着数字化技术的兴起,在企业的经营活动中运用了数字化技术,实现了信息化管理,使得人力资源管理更具效率和科学性。数字技术塑造了新的管理模式,即“管理层通过算法管理来分配和评估任务,在呼叫中心雇主或经理负责监督、组织和指导工作,通过数字平台利用算法管理来管理工人”<sup>[2]</sup>,也就是借助网络信息系统,把数据信息进行分类汇总建立数据库,员工在工作中的各种表现可以被及时记录更新在数据库中,这就可根据数据库中的信息进行工业岗位规划,同时也便于绩效考核时搜索检阅。在企业招聘员工时,可根据数据库信息将员工数据与企业需求进行匹

配,达到有效配对以实现人力资源的充分利用。

与传统技术管理相比,数字技术管理具有软集中化、动态化、精准化的特性。首先,软集中化就是数字人力资源管理由传统的单一性权威渠道管理转变为扁平化的分散式渠道管理,即人借助网络算法技术实现人力资源管理扁平化的过程。表面而论,数字技术管理让人更具有主观性、更自由,实际上却加剧对个人的限制,实现全方位动态管理。其次,数字技术管理的动态化主要是对人进行动态化管理。人力资源管理的对象是人,人具有高度的不确定性,而数字技术管理对人进行灵活分析,使其适应企业环境、管理措施、程序和方法,充分激发个人的工作积极性。再次,数字信息技术的科学性使得管理更加精准。数字技术管理利用大数据技术分析信息数据,挖掘内在信息,通过大数据改变数据分析的形态,实现精准化数字技术管理。在表现方式上,利用形象可视化手法明确展现人力资源分布状况,分析效率得到提高的同时,实现了精准的预测。

### 1.2 管理由现场管理向虚拟化管理转变

在传统资本主义企业人力资源管理中,数字技术、智能机器还不普及,管理者对组织成员的管理是“现场管理”,即管理者将管理对象与生产要素按照一定的方法和规律进行管制。在现场管理的模式下,管理者凭借自身的管理经验及主观判断为组织成员进行工作调整或职业生涯规划,在这个过程中一个重要的步骤就是“面谈”。面谈是管理人员与员工沟通信息的主要方式。有研究者发现,“由于主管面对面反馈更丰富、更具有情感内涵和人际敏感性,因而相比于电脑等数字化技术的建设性反馈,主管给出的建设性反馈能引起员工更高的人际公平感知”<sup>[3]</sup>。

数字技术、通讯工具企业普及应用却打破了面谈模式。在数字资本主义时代,虚拟化管理渗入到管理的方方面面,为企业员工搭建了一个“全景监狱”,形成24小时无死角的管理时空。企业为了极力满足市场需求、降低人力管理成本,利用数字技术和智能设备颠覆传统的空间管理概念,建立了一个动态化的人力资源智能匹配体系。在现代企业内部,指纹打卡、视频监控、WhatsApp等通讯软件迫使员工需要二十四小时待命。管理人员初步将这些技术手段运用到组织成员工作中,是为了提高工作效率,方便人力资源的数字化管理,但是数字技术手段被极端化使用,使其逐渐演变为对组织成员变相的“监控”,引发出侵犯隐私、员工主体性危机等问题。此外,纯粹的线上交流只能给员工数据信息反馈,冰冷的数据信息和文字无法完全替代充满情感温暖的“面谈”,员工不易于接受数字化技术的建设性反馈。这些状况不仅不利于人力资源的有效管理,甚至会抑制员工创造性和主动性。

### 1.3 管理由单层化管理向多层化管理转变

在数字经济时代,由于数据、信息的高度流动和分享,企业内部的各种管理界限不断被打破,人力资源管理体系得到了极大的发展,人力资源管理逐步由单一的层次向分层的过渡。在传统的人力资源管理系统中,任务倾向于客户端,使得业务逻辑和

界面逻辑变得困难,升级和改进较为迟缓,不具备可伸展性。相反,多层管理模型将业务过程重新划分,形成多个不同层面,多层管理的一个面能够为不同的业务提供具有针对性的独立层。多层化人力资源管理系统主要由持久层、表述层、控制层和业务逻辑层构成。从单层化到多层化,分层的实现使得系统的伸缩性、可扩展性、可管理性都得到了提高,从管理系统的开发到维护都更加先进。

这样,后数字技术时代资本主义企业人力资源管理的特点便呈现出如下特点:一是人力资源管理工作数字化、精细化,数字化人力资源管理可以使人力资源管理由主观、感性、经验转变为理性、精准、科学,在人员考核上将抽象事物转化为具体的,可比较的;二是人力资源开发工作网络化、远程化,后数字技术时代下,随着信息通信技术的发展,人力资源招聘工作一改传统线下招聘会的模式,在线简历、线上面试的模式逐渐成为企业热爱的招聘方式;三是人力资源市场系统信息透明化、共享化,在大数据、区块链等技术兴起后,行业内信息共享共用的现象逐步出现,在人力资源市场中体现在应聘者信息连续和完整,数字技术使得人才招聘市场整体的可信度提升;四是HRM网络结构组织流程化、智能化,组织结构由传统层次结构向数据共享、高度授权、激励下沉的平台式、团队网络式结构转变。管理透明化、员工参与度高、工作任务的精细分配;五是人力资源决策智慧化,通过数据建模和管理解决,实现行为预测、绩效预测、经营预测等。通过量化数据,利用数字做出客观可靠的决策;六是员工自我管理,通过智能任务分配、自动采集数据、全面薪酬计算、员工自主成长,从公司+员工模式到平台+合伙人模式。

## 2 时空和身心的双向管理

在高强度的数字技术管理控制下,数字资本主义企业利用算法技术对员工从时间和空间上进行全时段、全方位无死角地算法监控和管制,致使员工的身体和心理被双向监视和控制。

### 2.1 在时间管理上创造“永动钟”

资本主义不断进步的工业文明推动人类生产力的快速提高。电力与电灯的发明与应用,让工作时间不再局限于白天,促进劳动时间大大增加。马克思指出:“机器就其本身来说缩短劳动时间,而它的资本主义应用延长工作日”<sup>[4]</sup>。资本家打着解放生产力的幌子,开始永无止境剥削和压迫工人,以获取更多的劳动收益。这种形式实质是“资本家以占有劳动者剩余劳动的形式获取剩余价值,剩余劳动本质上是被资本家无偿占有的超过必要劳动时间的劳动,即无酬劳动”<sup>[5]</sup>。

“时间延长”成为资本家剥削工人的重要手段。为创造出更多剩余价值,资本家强迫工人日以继夜的劳作,不断压榨工人的劳动力,实施“永动钟”式的时间管理,“自此开始,有限的时间被放大成无限的时间”<sup>[6]</sup>。在斯迈兹看来,“垄断资本主义之下无休闲”——“睡眠时间以外的时间都是工作时间,即使是日常的睡觉与偶尔的放松娱乐也是在为工作时间补充能量,进行

劳动力的再生产”<sup>[7]</sup>。数字技术的迅速发展进一步促使员工在必要劳动时间之余,将休闲时间甚至睡眠交给资本家,二十四小时在线待命,成为“永动钟”。在现代资本主义企业中,员工通常利用互联网和物联网将工作带回家,并且越来越多在法定工作时间之外加班。工作与个人休闲之间的界限逐渐被淡化。商业和休闲时间融合在一起,将休闲时间变成了工作日的扩展。资本家通过完善对数字劳工闲暇时间的控制,迫使数字劳工对资本主义统治体系屈服<sup>[8]</sup>。

## 2.2在空间管理上创造“全景监狱”

恩格斯认为,在资本主义社会,生活空间也会逐步依附于生产空间。在早期的资本主义社会,从城市中吸引并涌入了大量农村劳工,而这些工人却一直住在拥挤狭小的贫民窟。在后数字资本主义时期,由于技术经济水平的不断提高,住房问题在重压劳动者的同时,资本逻辑问题也促使了劳动者的生活空间异化,使得其生产空间逐渐依附于生活空间。劳动者的整个生活空间都伴随着工作,处于全景监控之中。数字技术为实现全景监控提供了更为新型、更为便利的技术支持。在后福特主义,资本主义的包容力的增加,数字媒体的连通性增强了这种包容力,使私人/公共生活、工作/家庭、工作/休闲时间、正式/非正式关系、工具性/非工具性关系变得模糊<sup>[9]</sup>。企业利用通讯软件,指纹打卡、面部打卡、视频监控等新型系统,对时间和空间进行异化,数字劳工无时无刻处于全境化数字环境中,形成“全景监狱”式管理,组织成员处于被组织领导者监控的全景视野。员工即使在家,管理者也可通过数字软件等通讯工具监视员工。

## 2.3在身体管理上创造“永动机”

数字资本主义迫使劳动由人的主观控制转变为客观存在。马克思认为,劳动在时间中创造了身体,从人的身体的劳动所构建的社会关系揭示身体的本质,劳动的自然即身体的自然,劳动的异化即身体的异化,劳动的自由即身体的自由,这就是身体的历史辩证法。在17世纪,资本主义剥削和异化了劳动力,被称为“人类货物”,富士康的员工称之为“将女性视为男性,男性为牲畜”。虽然讲法不一样,但本质上都是一样的,那就是不把人当人看,剥夺工人最起码的尊严<sup>[10]</sup>。邱林川认为,“数字劳动与传统劳动的一个重要区别在于,传统劳动所生产的客体是为了满足主体的需求,数字劳动是主体性本身的生产劳动”<sup>[11]</sup>。资本主义剥夺了人对身体的主观控制,为获取足够的物质生活资料,被迫于进行无休止的工作。

在数字资本主义社会,资本家通过劳动异化将数字劳工变为劳动机器。随着信息社会的发展和数字技术的增加,让现代工作在时空上不受拘束,导致劳动者们的工作时间与场所边界产生模糊。资本主义逻辑大行其道,管理者们试图借助互联网通讯设备将劳动者打造成“永动机”。关于数字劳动问题,有学者认为,人类的“类本质”即“生产劳动”,而“生产劳动”的特征是“自由的自觉活动,是人的自由活动、自主活动和自我实现的活动”。而“异化”是指把人和劳动之间的关系颠倒过来,使人失去了生产主体性<sup>[12]</sup>。伴随着数字化人力资源管理监控的成熟,

为资本主义剥削剩余劳动力提供了机遇,资本家不断压榨数字劳工的价值,违背了人的“类本质”特点。一方面,高强度、不规律的工作让员工的身体健康受到损害,职场健康问题层出不穷;另一方面,在高压无休的工作环境导致组织成员不满足组织管理运行机制,不利于组织的长期发展。

## 2.4在精神管理上创造“情感控制器”

监视资本主义盛行导致个人情感被控制。资本市场将智能化、数字化产品融合利用,这些产品不仅为组织运行提供便利,还在监视着组织中的个人。一方面,人作为自然存在物的同时也是精神存在物,在数字技术的监控下,雇员们为了达到管理者的期望,会抑制自己的真实情绪,这种情绪被控制的不仅仅是外在的行为,还有来自于精神层面的情绪。员工创造的灵性产品一旦被异化成为思想世界的精神桎梏,就会失去原有的积极性和创造性。在长久的监视与控制中,丧失了主观情感,形成制度规定下的刻板情感模式,例如在高速收费站等服务场所,工作人员形成千篇一律的“职业微笑”,甚至有些僵硬、呆板。另一方面数字化人力资源管理下,组织员工与数字化技术之间还未能做到很好地融合。员工在数字化环境下的沟通被时刻监控着,他们在工作上的的一举一动都将成为印象管理中的重要环节。由于数字技术管理的积极性还未被广泛验证,目前已经出现了降低培训满意度、损害员工工作动机、提升员工离职倾向等较为负面的后果。因此,高压的工作环境以及僵硬的管理模式导致精神异化,精神观念的异化根源于现实的劳资关系。

## 3 超平台管制术语与无效的反抗

在数字资本主义企业利用算法技术实施高强度的管控氛围之下,员工所存在的时空及其身心的都受到智能技术的全方位监督和控制,数字技术超越于人之上而成为新的奴役人的工具,这种数字人力资源管理营造了虚幻的有序,造成了大量数字劳工的失业以及他们无效的反抗,数字社会主义则探索出一条应对数字压迫和剥削的新型正义道路。

### 3.1 数字网络的超平台控制术

在数字信息技术不断推动下,平台经济不断发展。平台经济是基于互联网、云计算等现代数字信息技术,以平台的形式,整合相关多边资源,为谋求利益最大化,向多样化主体提供差异化服务的一种新型经济模式。平台经济打破了传统的市场结构,其独特的定价和交易模式对现行的多重管制框架发起挑战。简言之,这些新的商业实体专注于高附加值活动,同时通过远程管理其零散供应链的技术支持外包和分包实践,摆脱“下游”就业负债<sup>[13]</sup>。

然而,在数字技术和平台经济的发展下,数据就像是一匹脱缰的野马,人类对它的控制能力越来越弱,而数字技术,则成为了“数字利维坦”的工具<sup>[14]</sup>。平台经济—数字劳工模式对传统劳动关系提出挑战,根据资本家需求,企图构建迫使劳动者24小时工作的劳动机制,打破传统劳动工作时段。尽管平台经济消除了时空障碍,使劳动的提供同时在不同区域发生成为可能<sup>[15]</sup>。然而过度追求盈利的平台,利用算法,使得工作时

长永不满足,不断试探人的极限。传统资本家会告诉我们,市场是自我调节的。然而,这是假设该市场中那些在保留数字劳动力方面有既得利益的人,价格最小化将不会发挥其巨大的力量,也不会操纵市场以获取优势,并继续压低数字劳工的劳动力价值<sup>[16]</sup>。Doordash和Uber Eats为首的外卖平台将大数据作为压榨骑手剩余价值的工具,使得外卖配送员苦不堪言。除此之外,平台还会通过相关算法对抽成进行不断分析,不断调整,以达到平台利益的最大化。

### 3.2 虚幻的有序、失业与无效的反抗

算法经济可定义为“以智能技术群为核心驱动力、以网络连接为基础、以数据为生产要素,具有技术经济范式转换内涵的各种经济活动的综合”<sup>[17]</sup>。在数字资本主义企业,算法的运行规则由市场经济中的资本制定的,在盲目的市场经济和无序争执的资本中,数字企业为了实现最大的财富增值,利用算法压迫数字劳工。以算法为依据的工作机制打破了传统劳动用工理论,在资本的运作下,一味地提高工作标准,在要求完成工作的同时,不断缩短工作时间,压榨劳动者的剩余价值。意大利学者特拉诺瓦认为,“互联网时代的劳动问题不能仅仅用资本家剥削这样的逻辑来分析……网奴也不仅仅是互联网的一种劳工形式,他们更是一种复杂的劳动关系”,这种劳动关系是“免费劳动(free labor)”<sup>[18]</sup>。劳动者不得不造算法安排下被迫劳动,在不断保证工作质量的情况下,提升工作效率,降低价格,形成恶性竞争,以此来寻求稳定长期的工作,而造成“算法劳动内卷”。这样,算法便营造了一种虚假的有序。

算法步步紧逼,致使数字劳工无法反抗,只能妥协拼命工作或者被淘汰失业,重新寻找工作。在传统经济发展中,人可以自愿选择劳动工作,通过自身主观能动性来进行劳动以实现自身价值。传统失业往往是在经济运转中发生的正常状况,凯恩斯将失业类型分为摩擦性失业、自愿性失业、非自愿性失业,可通过政府的宏观调控等方式来促进经济运转减少失业人口。但是,随着人工智能技术发展和应用不断落地,人类员工的能力越来越显得薄弱和低效,人工智能凭借其高效性、便利性等特点将深得企业青睐<sup>[19]</sup>。数字技术与生产要素紧密结合,导致生产要素逐渐由智能技术替代,如无人工厂、智能机械代替了传统人工岗位,加速了失业率。在零工经济市场中,并不存在与劳动者快速增长相匹配的用工需求,因此,劳动力供应过剩和就业不充分问题在零工经济中表现得异常明显<sup>[20]</sup>。由于算法技术具有机械性,利用精准算法最大化地匹配劳动者,往往会排斥大量的工人。同时算法还无限压榨平台从业者,高压的工作强度逼迫数字劳工辞职,而劳动者不能保证自身合法权益,使其被迫失业。各种数字监控系统又时刻监控规制着这些失业人群,使其无法且难以反抗。

### 3.3 超越数字资本主义企业人力资源管理的可能路径与正义愿景

数字资本主义企业人力资源管理实质是现代资本通过算法推送、筛选、算法气泡、回音室、信息茧房等数字手段塑造虚

假意识形态和软性管理模式而进行人力资源管理的算法工具体系,即利用数字技术,管理数字劳工,实现利润最大化,提高公司在市场中的竞争优势和垄断地位,其背后仍不过是资本主义体系在为其撑腰、助威。

相反,数字社会主义的数字技术和数字资本是服务于社会主义经济发展的,服务于中国特色社会主义经济发展的,服务于社会主义企业人力资源管理的,服务于全体人民根本利益的,因而也能最大限度保障劳动者的各项权利,做到相对公平正义。首先,数字社会主义是以人民为中心的发展理念,它的基本目标是实现生产力的解放、生产力的发展、剥削的消灭、两极化的实现。因此,在数字社会主义中,绝大多数的企业都会遵循“以人为本”的理念,切实保障员工各项福利。其次,数字社会主义具有公正的国家制度和集体主义的文化氛围,坚持以社会主义公有制经济为主导,各种所有制经济的联合发展经济体制,坚持以按劳分配为主导,各种经济分配方案并存的分配制度,保持了集体利益和个人利益的辩证统一,并强调了集体利益高于个人的利益价值准则。这就能最大限度兼顾企业和员工发展,既保障企业利益,又维护好员工权利。再次,数字社会主义具有相对公平的赋权机制。数字社会主义坚持人民至上的价值理念,对数字资本主义的剥削机制进行了扬弃,建立了一套相比于资本主义更加优越的数字赋权机制,能更好更有效地维护企业员工核心利益。比如,针对近年来企业员工加班严重的现象,我国政府就出台了《中国大陆加班管理规定》,企业在每日19时后加班须提交加班申请,同时加班需要经过领导同意,每日加班时间不超过三小时,每月加班上限为三十六小时。

## 4 结语

数字资本主义下的人力资源管理具有数字化、虚拟化等特点,新型数字人力资源管理运营模式更高效、便捷,但是逐渐显现出一些弊端。由于数字资本主义人力资源管理其本质是实现资本家利润最大化,无法规避这些弊端。而数字社会主义人力资源管理实现了对数字资本主义人力资源管理的扬弃和超越,为新型人力资源管理塑造了可能路径。未来数字共产主义模式下,人力资源管理将逐渐趋向于人的自由全面发展,不以控制人为主要目标,而以人为主导,任其自由自觉生产。个人将根据自身需求进行有效择业、就业,通过提升自身效能推动组织发展,实现个人与组织的共同受益。

### [基金项目]

2019年度国家社会科学基金重大项目“当代量子诠释学研究”(19ZDA038)。

### [参考文献]

[1] Briziarelli M, Armano E. The Social Production of Radical Space: Machinic Labor Struggles Against Digital Spatial Abstractions[J]. *Capital & Class*, 2019(1):3.

[2] Rani U, Furrer M. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic managem

ent of work and workers[J].*Competition and Change*,2020(1): 102452942090518:5.

[3]谢小云,左玉涵,胡琼晶.数字化时代的人力资源管理:基于人与技术交互的视角[J].*管理世界*,2021,37(01):206.

[4]大卫·S·培纳.《资本论》第一卷和可持续发展[J].*经济思想史评论*,2008,(1):83-95.

[5]孟飞,程榕.如何理解数字劳动、数字剥削、数字资本?——当代数字资本主义的马克思主义政治经济学批判[J].*教学与研究*,2021,(01):74.

[6]马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集:第47卷[M].北京:人民出版社,1995:532.

[7]吴鼎铭.“公民记者”的传播政治经济学反思——以“数字劳工”理论为研究视角[J].*新闻界*,2015,(23):5.

[8]Seubert S,Becker C.The culture industry revisited: Sociophilosophical reflections on 'privacy' in the digital age [J].2019:7.

[9]Briziarelli M,Armano E.The Social Production of Radical Space: Machinic Labor Struggles Against Digital Spatial Abstractions[J].*Capital & Class*,2019(1):5.

[10]邱林川.告别i奴:富士康、数字资本主义与网络劳工抵抗[J].*社会*,2014,34(04):119-137.

[11]温旭.数字时代的治理术:从数字劳动到数字生命政治——以内格里和哈特的“生命政治劳动”为视角[J].*新闻界*,2021,(08):80.

[12]栾轶玫,张雅琦.人设奴役与数字劳工——异化理论视角下的直播带货[J].*传媒观察*,2020,(10):20.

[13]Edward W.The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism. A commentary[J].*International Review of Applied Economics*,2020:1-10:2.

[14]郎彦辉.数字利维坦:信息社会的新型危机[J].*中共中央党校学报*,2015,19(003):47.

[15]王文珍,李文静.平台经济发展对我国劳动关系的影响[J].*中国劳动*,2017,4(01):9.

[16]Christopher McCutcheon,Michael Hitchens.eSport and the exploitation of digital labour[J].*Journal of Fandom Studies*,2020:8(2).

[17]杨青峰,李晓华.数字经济的技术经济范式结构、制约因素及发展策略[J].*湖北大学学报(哲学社会科学版)*,2021,48(01): 126.

[18]汪金汉.“劳动”如何成为传播?——从“受众商品”到“数字劳工”的范式转变与理论逻辑[J].*新闻界*,2018,(010):59.

[19]徐鹏,徐向艺.人工智能时代企业管理变革的逻辑与分析框架[J].*管理世界*,2020,(1):124.

[20]姚建华.零工经济中数字劳工的困境与对策[J].*当代传播*,2018,(003):67.

#### 作者简介:

刘雯蓓(2001--),女,汉族,甘肃平凉人,绍兴文理学院商学院学生,研究方向:企业技术管理。

杨又(1988--),男,汉族,四川雅安人,法学博士,硕士生导师,绍兴文理学院马克思主义学院讲师,研究方向:马克思主义基本原理、科技哲学。