

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»

Е. С. Щукина, Т. Ю. Димитрова, О. Ф. Имамутдинова

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ ТРУДА И КАПИТАЛА

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100.68 Экономика.

Оренбург
2012

УДК 330.111.4 (075.8)
ББК 65.011.1я73
Щ 95

Рецензент - профессор, доктор экономических наук Н. И. Парусимова

Щ 95 **Щукина, Е. С.**
Оппортунистическое поведение работников в системе отношений труда и капитала: учебное пособие. / Е. С. Щукина, Т. Ю. Димитрова, О. Ф. Имамутдинова; Оренбургский гос. ун-т. - Оренбург : ОГУ, 2012. - 121 с.

Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100.68 Экономика.

Учебное пособие будет полезно и интересно для преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей, а также специалистов, занятых в сфере предпринимательства.

Учебное пособие выполнено в соответствии с ФГОС ВПО.

УДК 330.111.4 (075.8)
ББК 65.011.1я73

© Щукина Е. С.,
Димитрова Т. Ю.,
Имамутдинова О. Ф., 2012
© ОГУ, 2012

Содержание

Введение	4
1 Теоретические аспекты оппортунистического поведения работников.....	7
1.1 Теоретические подходы к проблеме оппортунистического поведения работников.....	7
1.2 Причины оппортунистического поведения работников в системе отношений труда и капитала.....	17
1.3 Проблема оппортунистического поведения в теории «принципал - агент».....	33
2 Оппортунистическое поведение работников российских предприятий: причины и механизм его ограничения.....	46
2.1 Особенности природы и структуры трансакционных издержек в трансформационной экономике.....	46
2.2 Причины и особенности проявления оппортунистического поведения работников в трансформационной экономике.....	66
2.3 Оппортунистическое поведение работников на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2»: сравнительный анализ.....	71
2.4 Механизм ограничения оппортунистического поведения работников предприятий в условиях трансформационной экономики.....	88
3 Глоссарий.....	99
Список использованных источников	102
Приложение А Различные теоретические подходы понятие «оппортунистическое поведение».....	107
Приложение Б Причины оппортунистического поведения работников	110
Приложение В Оценки влияния видов ex post оппортунизма на эффективность деятельности уральских предприятий.....	111
Приложение Г Факторы эндогенного оппортунизма.....	112
Приложение Д Анкета для опроса работников на предприятиях г. Оренбурга.....	113
Приложение Е Типология форм внутрифирменного оппортунистического поведения.....	119
Приложение Ж Степень удовлетворенности работников от выполняемой ими работы на предприятиях.....	120

Введение

В трансформационной российской экономике на современном этапе формируются капиталистические (рыночные) отношения между трудом и капиталом.

Наблюдается стремительное развитие неоинституциональной экономической теории. Это новое направление анализа получило большое развитие в институциональной экономической теории фирмы, обосновав важную роль организации в ограничении потерь от оппортунистического поведения индивидов.

От снижения оппортунистического поведения работников зависят экономические результаты каждого предприятия и, в конечном счете, эффективность национальной экономики.

Необходимость выявления причин возникновения оппортунистического поведения работников в условиях трансформационных процессов, возникающих противоречий в отношениях труда и капитала делают данную проблему наиболее актуальной в настоящее время в России.

Проблема ограничения оппортунистического поведения в современных условиях приобретает особую остроту в силу высоких трансформационных и трансакционных издержек.

Практическая потребность выработки комплекса мер по снижению оппортунистического поведения работников обуславливает также актуальность данной проблемы.

Истоком проблемы оппортунистического поведения работников принято считать возникновение разделения труда и отделение собственности от управления. Наиболее глубоко теория трудовых отношений исследована основоположниками марксизма - Марксом К. и Энгельсом Ф., которые вскрыли в теории эксплуатации труда острые противоречия между собственником средств производства и рабочей силой.

В экономической литературе проблемы оппортунистического поведения и формирование в связи с этим трансакционных издержек нашли отражение в научных трудах Алчиана А., Демсеца Г., Норта Д.

Исследование оппортунистического поведения работников в связи с увеличением трансакционных издержек в рамках этой проблемы принадлежит американскому экономисту Уильямсону О.

Современные исследователи, такие, как Меклинг У., Дженсен М., и др., изучают меры, необходимые для снижения степени отклонения агентов от интересов принципалов.

Сущность оппортунизма работников и его причины рассматриваются отечественными экономистами: Безобразовой Ю. В., Богдановой Н. Ю., Бодровым О. Г., Лебедевой Н. Н., Мартинец В. В., Одинцовой М. И., Олейником А., Поповым Е. В и Симоновой В. Л и др.

Проблемы трансформации экономических субъектов, определение природы и функции субъектов трансформационной экономики исследуются Булганиной С. Н.

Основные закономерности развития и трансформации собственности, перспектив ее развития в России исследуются Ивлевой Г. Ю.

Различные аспекты формирования оппортунистического поведения в условиях трансформационной российской экономики рассматриваются в работах Баса А. В., Козловой Е. В. и Плетневым Д. А., Ламанова А. В. Нестеренко А., Олейника А., и др.

Особенности формирования отношений труда и капитала в условиях трансформационных процессов в российской экономике исследуются Гафаровой Л. А.

Изучение теоретических работ дает возможность определить сущность, причины оппортунистического поведения работников в системе формирующихся отношений труда и капитала в трансформационной российской экономике.

Реальные процессы, происходящие в российской экономике, характеризующиеся усилением противоречий между работниками и работодателями, увеличение потерь на уровне предприятий делают необходимым

разработку механизма ограничения оппортунистического поведения работников на российских предприятиях.

Объектом исследования является оппортунистическое поведение работников на российских предприятиях.

Предметом исследования являются экономические отношения между работником и капиталистом (работодателем), возникающие в системе отношений труда и капитала.

В учебном пособии раскрываются сущность и содержание оппортунистического поведения работников и выработки механизма по ограничению оппортунистического поведения работников.

Целевая направленность исследования определила решение следующих задач:

- изучить теоретические подходы к определению понятия «оппортунистическое поведение»;
- выявить природу понятия «оппортунистическое поведение»;
- выявить причины возникновения оппортунистического поведения работников в системе отношений труда и капитала;
- определить причины оппортунистического поведения работников в аспекте теории отношений «принципала - агента»;
- провести анализ оппортунистического поведения работников на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2» г. Оренбурга;
- разработать механизм ограничения уровня оппортунистического поведения работников в деятельности коммерческих предприятий.

1 Теоретические аспекты оппортунистического поведения работников

1.1 Теоретические подходы к проблеме оппортунистического поведения работников

В экономической теории понятие «оппортунизм» появилось в последней трети XX века и связано, в первую очередь, с развитием теории трансакционных издержек. Теория трансакционных издержек предполагает, что экономически активным индивидам свойственна ограниченная рациональность в том смысле, что они ведут себя «преднамеренно рационально, но в действительности обладают этой способностью лишь в ограниченной степени», и что они подвержены оппортунизму, заключающемуся в преследовании ими личных интересов с использованием коварства.

Трансакционные издержки определяются как «затраты на управление экономической системой», и одной из причин возникновения трансакционных издержек является оппортунистическое поведение экономических агентов. Первым на это обратил внимание Оливер Уильямсон, американский экономист, представитель неoinституционализма [1].

По его определению, оппортунизм - это такая форма поведения экономического агента, когда им предоставляется неполная или искажённая информация (в т. ч. обман, введение в заблуждение, искажения и сокрытие истины или другие типы запутывания партнёра)¹. Подобное поведение включает такие формы, как ложь, воровство и мошенничество.

Анализируя различные определения оппортунизма, можно выделить следующие признаки, характеризующие оппортунистическое поведение:

- несовпадение интересов контрагентов;

¹ Уильямсон, О. Экономические институты капитализма. Рынки, фирмы, «отношенческая» контракция. - СПб. : Лениздат, 1996. С. 97.

- асимметричная информация;
- скрытый характер недобросовестного поведения;
- ущерб контрагента;
- преднамеренность действий [2].

Несовпадение интересов контрагентов является отправной точкой и необходимым условием развития оппортунизма. Экономический агент осуществляет хозяйственную деятельность исходя из личных интересов. При совпадении интересов контрагентов проблемы оппортунистического поведения сторон не возникает. Возможность недобросовестного поведения одной из сторон появляется при расхождении интересов контрагентов.

Информационная асимметрия представляет собой благоприятное условие для возникновения оппортунистического поведения, но не является его причиной. Асимметрия информации предоставляет информационные преимущества одной из сторон, что обуславливает возможность оппортунистического поведения.

Скрытый характер недобросовестного поведения и преднамеренность действий отражают внешний характер оппортунистического поведения. Агент - оппортунист не стремится раскрыть характер своей деятельности.

Ущерб контрагента - это следствие оппортунистического поведения. В результате оппортунистического поведения одна из сторон увеличивает свою полезность в одностороннем порядке и таким образом уменьшает полезность другой стороны.

Преднамеренность действий означает, что для субъекта оппортунистического поведения сущность его действий всегда очевидна, данный индивидуум сознательно использует сложившуюся ситуацию и не предоставляет контрагенту информацию о своих действиях [2].

Различные подходы к определению понятия «оппортунистического поведения», представлены в таблице А.1 в соответствии с приложением А.

Уильямсон О. И. определяет оппортунизм как форму поведения экономического агента, вызванного неполной или искаженной информацией [3].

Уильямсон О. И. верно подмечает, что оппортунизм может быть вызван недоступностью информации, вызывающей недоверие партнеров друг к другу.

В определениях, данных Шаститко А. Е., Поповым Е. В. и Симоновой В. Л., Мартинец В. В., оппортунизм характеризуется как способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, не ограниченный моральными устоями и противоречащий интересам других агентов. В данных определениях акцент делается на достижение собственного интереса, который не ограничен соображениями морали, что отражает сложность и противоречивость переходного периода [4, 5, 6].

Олейник А. Н., Одинцова М. И., Капелюшников Р. И. оппортунистическим считают такое поведение, которое позволяет уклоняться от выполнения условий контракта в целях своей выгоды и в ущерб интересам контрагента. Данное определение характеризует определенный этап развития контрактных отношений в трансформационной экономике [7, 8, 9].

Макаров А. М., считает, что оппортунистическое поведение можно определить как преднамеренное скрытое действие экономического агента, основанное на использовании информационных преимуществ и направленное на достижение личного интереса в ущерб другим участникам имплицитного соглашения [10].

Изучение различных теоретических подходов к определению понятия «оппортунистическое поведение» позволяет сделать следующее обобщение: оппортунистическое поведение – это такое действие экономического агента, который стремится к достижению эгоистического собственного интереса в условиях ассиметричной информации, позволяющей уклоняться от выполнения контракта в ущерб другим контрагентам.

Неоинституциональная теория анализирует экономические взаимодействия с позиций методологического индивидуализма. Отправной точкой анализа являются индивиды: их мотивы и стимулы определяют их поведение. Индивид реализует свои цели без учета влияния своих действий на окружающих (если забота о них не входит в его цели). Такое поведение индивида носит название оппортунистического поведения.

Под оппортунистическим поведением в новой институциональной экономике понимают «следование своим интересам, в том числе обманным путем, включая сюда такие явные формы обмана, как ложь, воровство, мошенничество» [11].

В частности, Шаститко А., отмечает, что оппортунистическое поведение - это ключевая концепция неинституциональной теории, объясняющая принципы поведения человека. Ее суть выражается в стремлении индивида реализовать собственные эгоистические интересы, которые сопровождаются проявлениями коварства и обмана¹.

Таким образом, оппортунистическое поведение - это недобросовестное поведение, нарушающее условия сделки или нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру. Издержки этого типа возникают из-за асимметрии информации и связаны с трудностями точной оценки постконтрактного поведения другого участника сделки. По существу, это те же издержки измерения, но только относящиеся не к результатам, а процессу - не к передаваемым продуктам, а поведению контрагентов по сделке [13].

Максимизирующие полезность индивиды всегда будут пытаться уклониться от условий сделки (т. е. предоставлять услуги меньшего объема и худшего качества или вообще отказываться от ее выполнения) в тех пределах, в каких это не угрожает их экономической безопасности [14].

Издержки оппортунистического поведения – это издержки, связанные с трудностями постконтрактного контроля поведения участников сделки. Они складываются из потерь от оппортунистического поведения и затрат на его предотвращение [15].

В рамках неоклассической теории поведение работника на предприятии анализируется с позиции его рационального поведения, обладающего совершенной информацией. В этих условиях, с позиции неоклассической теории, исключается возможность возникновения оппортунистического поведения работников.

¹ Шаститко, А. Е. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории. С. 27.

В современной экономической литературе в области исследования сущности и причин оппортунистического поведения работников доминирующим является неоинституциональное направление.

В основе оппортунистического поведения, по мнению авторов неоинституционального подхода, лежат асимметричность информации и неопределенность. Контрагенты не могут знать всех обстоятельств и намерений друг друга накануне заключения контракта и тем более не могут знать всех деталей поведения после того, как контракт уже заключен [16].

Проблема оппортунистического поведения имеет три чрезвычайно важных последствия для понимания социально - экономической жизни:

во-первых, всеобщность контрактных отношений означает, что проблема оппортунизма пронизывает любые формы взаимодействия между экономическими агентами;

во-вторых, оппортунизм порождает огромные издержки по защите от этого типа поведения. Данные издержки относят к трансакционным, и они занимают преобладающее место в данном классе издержек;

в-третьих, индивидуальная защита от оппортунизма весьма сложна и влечет за собой огромные затраты. В этом смысле институты, являясь устойчивыми правилами поведения, являются основным инструментом противодействия оппортунистическим действиям [17].

Причинами оппортунистического поведения выступают следующие экономические явления и процессы:

- отделение собственности от управления, сопровождающееся обезличиванием ответственности за конечный результат, сложностями спецификации прав собственности, проблематичностью осуществления специфических инвестиций;

- неопределенность ситуации и асимметричный характер распределения информации между участниками бизнеса, усиливающей для стороны, владеющей информацией, стимулы к недобросовестному поведению [18].

С точки зрения контрактного процесса выделяется два типа оппортунистического поведения: предконтрактное (ex ante) и постконтрактное (ex poste) [19].

Предконтрактное оппортунистическое поведение - это оппортунистическое поведение в период заключения контракта. Формой предконтрактного оппортунизма является неблагоприятный, или ухудшающий условия обмена, отбор. Он характеризуется неблагоприятными свойствами внешней среды, выделяющими в ней как потенциальных партнеров тех экономических агентов, которые являются наименее желательными для рассматриваемого субъекта. Это является следствием существования скрытых для экономического агента характеристик благ. В качестве примера можно привести рынок подержанных автомобилей, или «лимонов», на котором автомобили худшего качества вытесняют автомобили лучшего качества [4].

Акерлоф Дж., так характеризует данную ситуацию:¹ «Плохие машины вытесняют хорошие, потому что и те и другие продаются по одной и той же цене».

Недополученный выигрыш создает стимулы для владельцев машин более высокого качества производить сигналы, позволяющие выделить данные машины из общей массы. В том случае, если это не удастся, можно предположить, что трансакционные издержки, связанные с измерением качества, являются запретительно высокими [20].

Один из вариантов, который могут использовать владельцы «слив», - гарантии. В данном случае продавец машин первой категории (высокое качество) может предложить сделку, в соответствии с которой, если в процессе использования машины обнаружится низкое ее качество (а в данной модели предполагается, что подержанный автомобиль является «экспериментальным» или «опытным» благом, поскольку издержки измерения его качества до начала эксплуатации новым владельцем запретительно высоки), покупателю выплачивается заранее определенная в соглашении сумма. Чем меньше вероятность наступления неисправности, тем меньше ожидаемая величина выплат по гарантии, и наоборот [4].

¹ Акерлоф, Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм. С. 94.

Вот почему владельцы «лимонов» не заинтересованы давать гарантии [20].

Вместе с тем следует отметить, что в рассматриваемом примере используется неявная предпосылка о пренебрежимо малых издержках принуждения продавца к выполнению выданных обязательств, с одной стороны, и установления степени осторожности, с какой новый владелец использовал данный автомобиль до обнаружения неисправности, - с другой стороны.

Поскольку контракт в экономической теории - это процесс, состоящий из нескольких стадий, то наряду с предконтрактным существует также постконтрактный оппортунизм. К постконтрактному оппортунистическому поведению относят моральный, или субъективный риск (в том числе в виде отлынивания). Он выражается в сокрытии информации одной из сторон, позволяющей извлечь выгоду в ущерб другой стороне [21].

Одной из причин возникновения данного вида оппортунистического поведения является неполнота контракта, поскольку при составлении контракта невозможно предсказать все возможные действия агентов. Рациональный субъект, максимизирующий свою полезность и не зависящий от прибыли контрагента, попытается, формально не нарушая контракт, использовать ситуацию в собственных целях. Другая причина возникновения постконтрактного оппортунистического поведения - это сложности измерения качества деятельности сторон [22].

Одним из типов постконтрактного оппортунистического поведения является так называемое отлынивание. Термином «отлынивание» Алчиан А. и Демсец Г. обозначили работу с меньшей отдачей и ответственностью, чем следует по договору¹. Особенно удобная почва для него создается в условиях совместной деятельности целой группой, или, как называли это Алчиан А. и Демсец Г. «командой». Например, в рабочее время работник может играть в компьютерные игры или разговаривать с близкими людьми по телефону за счет фирмы, студенты во время лекций, как правило, ходят в столовую или в кино. Особенно актуальна эта проблема, когда результат деятельности работника не связан напрямую с

¹ Алчиан, А. А., Демсец, Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация. С. 287.

прилагаемыми усилиями, в той мере в какой усилия - явление ненаблюдаемое [9, 23].

Чтобы сократить вероятность возникновения отлынивания, можно применить две технологии, Во-первых, можно создать систему мониторинга за деятельностью работника с определенными наказаниями за выявленное отлынивание. Во-вторых, можно создать систему стимулов, когда вознаграждение работника зависит от результатов деятельности предприятия [9].

Другая форма постконтрактного оппортунистического поведения – «вымогательство» - заняла центральное место в исследованиях Уильямсона О. Он показал, что подобное поведение провоцируют сделки, касающиеся инвестиций в специфические ресурсы. Они могут становиться источником двусторонних монополий [24].

Возьмем, к примеру, рабочего, приобретшего за много лет сотрудничества с одной и той же фирмой какие-то уникальные навыки. С одной стороны, на любом другом месте его квалификация и мастерство имели бы меньшую ценность, а значит, и заработная плата была бы ниже. С другой стороны, и фирма получает от него большую отдачу, чем от любого новичка, не знакомого со спецификой ее деятельности. Рабочий и фирма становятся незаменимыми, «взаимоспециализированными» друг по отношению к другу. В условиях двусторонней монополии, когда ни одному из участников нельзя найти адекватной замены на рынке, возникает дополнительный чистый доход - квази-рента, которая должна каким - то образом делиться между ними. Но существует она лишь до тех пор, пока длится сотрудничество. Расторжение или невозобновление сделки грозит полной потерей капитала, воплощенного в специальных активах [4].

Это и создает почву для «вымогательства». У каждого из партнеров появляется возможность шантажировать другого угрозой прервать с ним деловые отношения. Например, фирма может пригрозить опытному рабочему увольнением, если он не пойдет на снижение заработной платы. Землевладелец может шантажировать компанию, которая выстроила на его участке завод, расторжением арендного

договора. Цель такого вымогательства - присвоение всей квази - ренты или, по крайней мере, резкое увеличение своей доли в ней¹.

Квази - рента - удобный объект для присвоения. Ее можно частично или полностью «экспроприировать», не опасаясь, что владелец производственного фактора уведет его из данной сферы. (Такое решение будет принято только тогда, когда квази - рента окажется отрицательной.) Скажем, можно сильно занизить заработную плату работникам, накопившим специальный человеческий капитал, в полной уверенности, что они в ответ не уволятся по собственному желанию. Перераспределение квази - рент не отражается на решениях экономических агентов об использовании имеющихся у них специфических ресурсов, то есть - на уровне экономической эффективности.

Однако оно может отражаться на инвестициях в будущие специальные активы. Предвосхищение опасности вымогательства побуждает к отказу от долговременных инвестиционных проектов: рабочий не станет тратить усилия на приобретение узкоспециальных навыков, а компания строить металлургический завод, если они не будут застрахованы от потенциального оппортунистического поведения партнера.

Поэтому в контрактах должны тщательно оговариваться будущие обязательства сторон и санкции за их нарушение. Сокращая риск «вымогательства», это дает дополнительные стимулы к вложениям в специальные активы. Известно, что опытные работники обычно бывают защищены правилами старшинства, основанными на принципе «последним нанят - первым уволен». Сталелитейные компании строят металлургические заводы в районах угледобычи, только если они могут заключить с местными компаниями контракт о поставке угля на срок не менее 20-30 лет [9].

Нужно отметить: двусторонняя монополия формируется уже после того, как произведены инвестиции в специфические активы. Изначально и рабочему, и

¹ Как известно, понятие квази-ренты было введено Маршаллом А. и понималось обычно как дополнительный доход продавца такого блага, предложение которого временно (т.е. в краткосрочном периоде) ограничено. Однако в современной экономической теории это понятие получает более точную трактовку. Под квази-рентой понимается доход сверх того минимального уровня, который необходим, чтобы удержать фактор в данной сфере деятельности. Другими словами, квази-рента - излишек над средними переменными издержками.

компании, строящей завод, все равно, с кем иметь дело. У них есть выбор среди большого числа примерно равноценных партнеров. «Личность» другой стороны приобретает значимость лишь с началом действия договора. Только с этого момента обмен превращается из безличного в персонифицированный и предпочтение начинает отдаваться именно данному контрагенту. Инвестиции в специальные активы приводят к сокращению числа потенциально выгодных партнеров, ситуация перестает быть конкурентной [4].

Даже когда «вымогательство» остается только возможностью, оно оказывается сопряжено с реальными потерями. Во-первых, это сокращение прибыльных долговременных инвестиций в специфические активы. Во-вторых, это затраты, связанные с принятием всевозможных мер по предотвращению «вымогательства» или защите от него. (Самая радикальная форма такой защиты - создание фирмы, т. е. интеграция взаимозависимых ресурсов в качестве единого объекта собственности) [9].

Исследование предконтрактного и постконтрактного оппортунистического поведения позволяют выявить возможные причины и последствия оппортунистического поведения работников на предприятии, и способствуют созданию механизмов по снижению и защите от оппортунистического поведения работников.

В экономической литературе исторически и логически сложился и другой подход к определению оппортунистического поведения, причин его возникновения: с позиции марксизма.

Марксистский подход способствует наиболее глубокому исследованию сущности и причин оппортунистического поведения наемных работников в процессе воспроизводства как на уровне предприятия, так и на уровне общества.

Основные понятия: оппортунистическое поведение; транзакционные издержки; информационная асимметрия; издержки оппортунистического поведения; рациональное поведение; контракт.

Вопросы для самопроверки

1 Когда и в связи с какой теорией возникло понятие «оппортунизм»?

2 Кто из экономистов первым обратил внимание на то, что одной из причин возникновения трансакционных издержек является оппортунистическое поведение экономических агентов?

3 Каковы признаки, характеризующие оппортунистическое поведение? Раскройте их содержание.

4 Раскройте особенности различных теоретических подходов к определению понятия «оппортунистическое поведение».

5 Какие экономические явления и процессы выступают причина оппортунистического поведения?

6 Какие типы оппортунистического поведения выделяются с позиции контрактного процесса?

7 Какое значение имеет исследование предконтрактного и постконтрактного оппортунистического поведения?

1.2 Причины оппортунистического поведения работников в системе отношений труда и капитала

Система отношений труда и капитала наиболее глубоко исследована Марксом К. в его фундаментальном труде «Капитал».

Для проникновения в суть причин оппортунистического поведения работников необходимо исследовать отношения труда и капитала в процессе воспроизводства.

В марксистской теории обосновывается идея, что интересы собственника (работодателя) и наемного работника изначально противоположны. Собственник стремится увеличивать свою прибыль и снижать издержки, а работник заинтересован в повышении заработной платы [1].

Отношение к труду непосредственно связано с характером или видами участия индивида в производственном процессе. Согласно Марксу К., главной характеристикой положения наемного работника является отчуждение труда от

собственности. «Отчуждение, - пишет Маркс, - проявляется как в том, что мое средство существования принадлежит другому, что предмет моего желания находится в недоступном мне обладании другого, так и в том, что каждая вещь сама оказывается иной, чем она сама, что моя деятельность оказывается чем-то иным и что, наконец, - а это относится и к капиталисту, - надо всем вообще господствует нечеловеческая сила»¹. Поскольку наемный работник не владеет ни материальными, ни финансовыми средствами, необходимыми для его работы, то его стремление к осуществлению эффективной трудовой деятельности снижается [25].

В экономической литературе подтверждается идея, что отчуждение труда проявляется в том, что наемный работник не чувствует взаимосвязи между своей трудовой деятельностью и произведенным продуктом труда [1]. Это выражается в первую очередь в том, что заработная плата работника не зависит напрямую от его трудовой деятельности. Поскольку нет этой взаимосвязи, у работника пропадает мотивация труда и появляется склонность к оппортунистическому поведению.

Марксистская точка зрения состоит в том, что отчуждение от собственности, от управления значительно снижает заинтересованность в эффективном труде и является причиной оппортунизма работника. Оппортунизм - закономерная реакция работников на отчуждение труда, которая проявляется в недобросовестном отношении к трудовой деятельности. При наличии условий, таких как асимметричность информации, низкий уровень корпоративной культуры, отсутствие надлежащего контроля за трудовой деятельностью, оппортунистическое поведение может принимать различные формы [1].

В рамках марксистского видения проблемы можно сделать вывод, что оппортунистическое поведение работников является следствием и внешним проявлением отчуждения труда от собственности.

Таким образом, главной причиной возникновения оппортунизма в отношениях труда и капитала является отчуждение труда работников от собственности. Отсутствие взаимосвязи между продуктом труда, произведенным работником и

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. - Т. 42. - М. : Издательство политической литературы, 1974. С. 117.

вознаграждением за труд подталкивает работника на оппортунистическое поведение. Следовательно, основные пути борьбы с оппортунистическим поведением работников предприятия необходимо искать в преодолении отчуждения труда и необходимости согласования интересов работника и работодателя [1].

В процессе производства капиталист (работодатель) соединяет факторы производства: средства производства и рабочую силу с целью получения прибавочной стоимости.

Капиталист нанимает рабочего, покупает его рабочую силу как товар для того, чтобы воспользоваться его потребительной стоимостью, потребить ее. Потребление рабочей силы - это сам труд, в процессе которого наемный рабочий создает товары и новые стоимости. Покупатель рабочей силы потребляет её, заставляя работать её продавца. Капиталист как покупатель потребляет рабочую силу в производстве с тем, чтобы получить большую стоимость, чем стоит сама рабочая сила. Для того чтобы выразить свой труд в товарах, наемный рабочий должен, прежде всего, выразить его в потребительных стоимостях, в вещах, которые служат для удовлетворения тех или иных потребностей. Следовательно, капиталист заставляет рабочего изготавливать какую-либо особую потребительную стоимость, какую-либо определённую вещь [31].

Труд - есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. В конце процесса труда получается результат, который уже в начале этого процесса имелся в представлении человека, т. е. идеально [31].

Рабочую силу как способность к труду следует строго отличать от самого труда. «Способность к труду, - пишет Маркс К., - еще не означает труд, подобно тому как способность переваривать пищу вовсе еще не совпадает с фактическим перевариванием пищи»¹. Товаром является рабочая сила, способность к труду.

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. - М. : Издательство политической литературы, 1974.- Т. 23. - С. 184.

Живой же труд, создающий стоимость, есть процесс фактического потребления рабочей силы как товара [30].

В процессе расходования своей рабочей силы, купленной капиталистом, рабочий в состоянии создать новую стоимость, превышающую стоимость его рабочей силы. Стоимость, создаваемая трудом рабочего, и стоимость рабочей силы - величины разные. Избыток стоимости, созданный трудом рабочего сверх стоимости его рабочей силы, составляет прибавочную стоимость [31].

Свойство создавать прибавочную стоимость - специфическая потребительная стоимость товара рабочая сила. За прибылью товаропроизводителя - капиталиста скрывается не что иное, как прибавочная стоимость, созданная трудом наемных рабочих. На рынке в сфере обращения, в акте Д (деньги) - Т (товар) капиталист покупает, по стоимости рабочую силу. В процессе производства наемный рабочий создает эквивалент стоимости рабочей силы плюс прибавочную стоимость. Капиталист, продав потом произведенные рабочим товары, заключающие в себе прибавочную стоимость, получает возросшую сумму денег - Д' (прибыль) [30].

Классики марксизма (Маркс К., Энгельс Ф.) вводят понятие прибавочной стоимости, образующейся в результате производства рабочим стоимости большей, чем стоимость его рабочей силы, которую капиталист оплачивает рабочему в форме заработной платы. Источник прибавочной стоимости Маркс ищет в рамках трудовой стоимости, анализируя при этом особенности рабочей силы как специфического товара [28].

«Под рабочей силой, или способностью к труду мы понимаем, - пишет Маркс К., - совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»¹. Рабочая сила - это способность работника выполнять ту или иную целесообразную работу, например, ткать, шить одежду, добывать уголь, переносить грузы, обрабатывать металл, налаживать станки и т. д. [30].

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. - М. : Издательство политической литературы, 1974. - Т. 23. С. 178.

Рабочая сила в действии проявляется как труд, завершающийся определенным результатом – продуктом.

Стоимость продукта, реализуемая капиталистом в сфере обмена, за вычетом постоянного капитала распределяется в форме заработной платы и прибавочной стоимости. Прибавочная стоимость – это разница между вновь созданной стоимостью и стоимостью рабочей силы. Вновь созданная стоимость распределяется между капиталистом и наемным работником. Капиталист присваивает прибавочную стоимость, а наемный работник должен получать эквивалент стоимости своей рабочей силы.

Обосновывая, что капиталист (работодатель) – это объективный экономический субъект, получающий свой факторный доход – прибыль (форму проявления прибавочной стоимости), мы допускаем, что он не оплачивает в полном объеме стоимость рабочей силы в силу различных причин (кризис, усиление эксплуатации и т. д.).

Практически сторонники институциональной теории исследуют отношения капиталиста и работника на уровне предприятия (фирмы), базируясь на марксистском подходе.

Противоположность интересов капиталиста (работодателя) и работника, а также несовершенство систем оценки и стимулирования труда открывают работнику возможности для проявления оппортунистического поведения: работник начинает преследовать собственные интересы, экономить свою рабочую силу в ущерб (и за счет) предприятия. Более того, стоит отметить, что негибкость систем оплаты труда на предприятиях позволяет работникам халатно относиться к исполнению трудовых обязанностей без изменения их заработной платы [1].

Оппортунизм работников часто возникает как ответная реакция на оппортунизм капиталиста (работодателя). Нарушение контрактных обязательств по отношению к работникам возможно и со стороны капиталиста, например:

- требование от работников выполнять обязанности, не предусмотренные контрактом;
- разовые виды поручений и работ, которые дополнительно не оплачиваются;

- требование задерживаться после работы или выходить на работу в выходные дни;

- задействовать личные связи, знакомства работника для решения проблем;

- регулярно нарушаемые (или растягиваемые по времени) обещания администрации, руководителей структурных подразделений, в обмен на которые они требуют от сотрудников выполнения определенных видов работ [26].

Работники, испытавшие на себе влияние оппортунизма со стороны работодателя, рассматривают это как форму покушения на их экономическую свободу. Поэтому для восстановления нарушенного равновесия в отношениях с работодателем они вынуждены принимать защитные меры, которые выражаются в различных формах оппортунизма [26].

Таким образом, в воспроизводственном процессе на фазе производства возникают отношения между капиталистом и работником по поводу производства новой стоимости (вновь созданной стоимости). На этой фазе главной причиной оппортунистического поведения работников является отчуждение работника от собственности. Причиной также выступает противоположность экономических интересов капиталиста и работника. Серьезной причиной на этой фазе может стать оппортунистическое поведение капиталиста (работодателя), которое воспринимается работником как покушение на его экономическую свободу. Причины оппортунистического поведения работников представлены на рисунке Б.1 в соответствии с приложением Б.

Что касается фазы распределения, то в данном случае необходимо определить роль и место распределительных отношений между работником и предпринимателем в системе отношений труда и капитала [27].

Система распределительных отношений труда и капитала - это система отношений между работодателем и наемными работниками по поводу формирования доли этих субъектов во вновь созданной стоимости. Отношения распределения можно рассмотреть во взаимозависимости трех аспектов [28].

Во-первых, отношения распределения зависят от экономических интересов работодателя и наемного работника, определяемых собственностью данных

субъектов и их вкладом в процессы создания стоимости. Отношения распределения имеют непосредственную взаимосвязь с производством, так как структура распределения полностью определяется структурой производства. Распределение - есть результат производства¹.

Во-вторых, отношения распределения зависят от субъективных решений собственника средств производства. Формирование доходов участников производственного процесса: работодателя и наемного работника, стоимостных пропорций в распределяемой добавленной стоимости, происходит на основе субъективного индивидуального мнения работодателя.

И, в-третьих, отношения распределения сами обуславливают процесс производства. Отношения распределения лежат в основе формирования системы стимулов, определяющих степень участия субъектов в процессе производства. Вследствие этого два предыдущих аспекта должны быть строго взаимосвязаны, то есть формирование работодателем долей прибыли и заработной платы должно основываться на строгой зависимости от следующих факторов: отношений собственности, экономических интересов субъектов, их вклада в производственный процесс [29].

Таким образом, данный аспект является выражением принципов социальной справедливости и экономической эффективности в процессах распределения.

Исходным элементом в данной системе являются отношения капиталиста (работодателя) и наемного работника. При этом капиталисту (работодателю) в данной системе принадлежит главенствующая роль (работодатель - источник, импульс изменений) [27].

Отношения распределения зависят от отношений собственности. Собственность на средства производства, принадлежащая капиталисту (работодателю), и собственность на рабочую силу наемного работника обуславливают содержание их экономических интересов. Вложение капитала, предпринимательских способностей, информационных ресурсов определяет интерес капиталиста (работодателя) в получении максимальной прибавочной стоимости [29].

¹ Маркс, К. Капитал. - М. : Издательство политической литературы, 1974. Т. 3. С. 578.

Напротив, наемный работник, который, вкладывая в производственный процесс только труд, включающий физический, умственный, интеллектуальный его элементы, заинтересован в максимизации заработной платы от своей трудовой деятельности. Реализация данных экономических интересов субъектов приводит к их противоречивому взаимодействию, так как их интересы направлены на один объект - вновь созданную (добавленную) стоимость. При этом следует учитывать и то, что капиталист (работодатель), являясь собственником средств производства, является первичным собственником продукта, созданного с помощью принадлежащих ему средств производства. Поэтому монополия работодателя на результат производства обуславливает углубление противоречий в процессе распределения добавленной стоимости, в том числе между объективным процессом производства и субъективным процессом распределения.

Таким образом, на фазе распределения возникают экономические отношения между капиталистом и работником по поводу формирования и распределения их доли во вновь созданной стоимости. Одной из причин оппортунистического поведения работника может стать то обстоятельство, что капиталист является первичным собственником средств производства, позволяющего себе присвоить большую долю во вновь созданной стоимости. Другой причиной может быть тот факт, что капиталист выступает как монополист по отношению к результату производства и субъективно присваивая большую долю дохода. Причиной оппортунистического поведения работников может являться противоречие между объективным процессом производства и субъективным процессом распределения. Объективность процесса производства предполагает повторение и воспроизводства в полной мере всех ресурсов, в том числе и рабочей силы (стоимости рабочей силы). В то время, как субъективный аспект процесса распределения может допускать меньшую долю распределения в пользу работника, что может значительно отклоняться от стоимости рабочей силы, в соответствии с приложением Б.

В марксистской теории исследуется фаза обмена, где также сталкиваются экономические интересы собственника средств производства и собственника

рабочей силы и формируются противоречивые экономические отношения, которые представлены классиками марксизма (Маркс К., Энгельс Ф.) как рынок труда.

Рабочая сила становится товаром лишь при определенных общественных условиях. Чтобы продавать свою способность к труду, работник должен иметь возможность свободно распоряжаться собой [30].

Но для того чтобы собственник средств производства мог найти на рынке рабочую силу как товар, должны быть выполнены следующие условия:

Первое условие, рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда, когда она выносится на рынок или продаётся ее собственным владельцем, т. е. тем самым лицом, рабочей силой которого она является. Чтобы ее владелец мог продавать ее как товар, он должен иметь возможность распоряжаться ею. Он и собственник средств производства встречаются на рынке и вступают между собой в отношения как равноправные товаровладельцы, различающиеся лишь тем, что один - покупатель, а другой - продавец, следовательно, оба - юридически равные лица. Для сохранения этого отношения требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время, потому что, если бы он продал ее целиком раз и навсегда, то он продал бы вместе с тем самого себя, превратился бы из свободного человека в раба, из товаровладельца в товар.

Второе существенное условие, необходимое для того, чтобы собственник средств производства мог найти на рынке рабочую силу как товар, состоит в том, что владелец рабочей силы должен быть лишен возможности продавать товары, в которых овеществлен его труд, и должен быть вынужден продавать как товар саму рабочую силу, которая существует лишь в его живом организме. Для того чтобы кто-то имел возможность продавать отличные от его рабочей силы товары, он должен обладать средствами производства, например сырьем, орудиями труда и т. д. Сапоги нельзя сделать, не имея кожи. Работнику необходимы, кроме того, жизненные средства. Если продукты производятся как товары, то после того как закончено их производство, они должны быть проданы и только после своей продажи могут удовлетворять потребности производителя. Ко времени,

необходимому для производства, присоединяется время, необходимое для продажи [30].

Работник не будет предлагать свою рабочую силу другим, если у него есть свое собственное хозяйство, дающее пропитание ему и его семье. Только тот, кто лишен всяких средств производства, а потому и необходимых средств к жизни, вынужден продавать свою рабочую силу собственнику средств производства и тем самым превратиться в наемного рабочего [31].

Превращение рабочей силы в товар знаменует собой наступление эпохи капитализма. «Характерной особенностью капиталистической эпохи, - говорит Маркс, - является тот факт, что рабочая сила для самого рабочего принимает форму принадлежащего ему товара, а потому его труд принимает форму наемного труда. С другой стороны, лишь начиная с этого момента, товарная форма продуктов труда приобретает всеобщий характер»¹ [30].

Таким образом, собственник средств производства лишь в том случае может превратить свои деньги в капитал, если найдет на товарном рынке свободного рабочего, свободного в двояком смысле: что рабочий - свободная личность и располагает своей рабочей силой как товаром и что, с другой стороны, он не имеет для продажи никакого другого товара [31].

Появление на рынке такого особого товара, как рабочая сила, привносит в товарно-денежные отношения качественно новый момент. На рынке в роли товаровладельцев (продавцов и покупателей) выступают теперь капиталисты — собственники средств производства и наемные рабочие, лишенные средств производства, но обладающие способностью к труду. По всем правилам товарного обмена они заключают сделку: капиталист получает право пользоваться рабочей силой в течение известного времени (дня, недели, месяца), рабочему в обмен на его специфический товар будут выплачены деньги [31].

На фазе обмена воспроизводственного процесса, которая в реальной экономике, во-первых, предшествует фазе производства, во-вторых, является последующей,

¹ Маркс, К. и Энгельс, Ф. Сочинения. - М. : Издательство политической литературы, 1974. - Т. 23. С. 181 (примечание 41).

вторичной – как фаза на которой экономические отношения между капиталистом и работником зависят от производственных отношений, - определяется цена рабочей силы.

Ценой, денежным выражением стоимости рабочей силы выступает заработная плата.

Нами была сделана попытка сравнить весьма приблизительно среднюю заработную плату работников предприятий в России со стоимостью их рабочей силы. Стоимость рабочей силы (стоимость необходимых средств существования) нами была подсчитана на основе потребительской корзины, и в 2010 г. она составила 29 570 руб.

Таблица 1 - Динамика месячной средней заработной платы работников предприятий в России за 2001 - 2011 гг., в руб.

Года	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	За январь 2011
Средняя заработная плата	3300	4426	5550	6571	8655	14354	14406	17500	23827	21599	20787

Если сравнить со средней заработной платой работников в 2010 г., когда она составляла 21 599 руб., то значение отклонения равнялось 7 971 руб. В данных расчетах много погрешностей: не учитывается стоимость приобретения профессии, повышение квалификации и т. д. Однако уже и в таком приближенном сравнении отражается значительное отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Если же взять стоимость заработной платы как фиксированную, то отклонение по годам составит: в 2001г. – 26 270 руб., 2002 г. – 25 144 руб., 2003 г. - 24 020 руб., 2004 г.- 22 999 руб., 2005 г. - 20 915 руб., 2006 г. - 15 216 руб., 2007 г. - 15 164 руб., 2008 г. - 12 070 руб., 2009 г. - 5 743 руб.

Тенденция в первом десятилетии XXI в. положительная: разрыв между средней заработной платой и стоимостью рабочей силы сокращается, тем не менее это

отклонение еще очень значительно. Следовательно, возможно суждение о том, что не происходит нормального воспроизводства рабочей силы, полного восстановления физических и прочих способностей работника, что может выступать объективной причиной его оппортунистического поведения в процессе производства, в соответствии с приложением Б.

Причины оппортунистического поведения работников могут возникать и на фазе потребления. Нами эта проблема изучалась в процессе личного потребления.

Рабочая сила, или способность трудиться - свойство живого человеческого организма. Существование человека - необходимая предпосылка существования товара рабочая сила. Поэтому стоимость рабочей силы сводится к стоимости жизненных средств, необходимых для жизни рабочего, для воспроизводства его рабочей силы. В процессе труда затрачивается определенное количество человеческих мускулов, нервов, мозга и т. д., которое должно быть снова возмещено. Эта усиленная затрата предполагает усиленное возмещение. Собственник рабочей силы, трудившийся сегодня, должен быть в состоянии повторить завтра тот же самый процесс при прежних условиях силы и здоровья.

Следовательно, стоимость жизненных средств должна быть достаточна, для того, чтобы поддерживать трудящегося рабочего в состоянии нормальной жизнедеятельности. Жизненные средства должны обеспечивать нормальную жизнедеятельность рабочего, удовлетворение его необходимых потребностей. Эти потребности определяются рядом факторов физиологического, исторического и морального порядка [30].

Естественные потребности рабочего, т. е. потребность в пище, одежде, топливе, жилище и т. д., зависят в значительной степени от природных условий той или иной страны. Так, например, потребности рабочих юга Италии в пище, одежде, жилищах существенно отличны от потребностей, скажем, финских рабочих. Потребности работников Краснодарского края значительно отличаются от потребностей населения крайнего Севера России. Важно иметь в виду, что потребности рабочих, как и вообще всех людей, не являются раз навсегда данными. С развитием производительных сил они возрастают, расширяются. «...Закон возвышения

потребностей, - писал Ленин В. И., - с полной силой сказался в истории Европы - сравнить, например, французского пролетария конца XVIII и конца XIX в. или английского рабочего 1840 г. и современного»¹.

Объем потребностей рабочего зависит также от степени интенсивности (напряженности) его труда и длины рабочего дня. Чем выше интенсивность труда, чем продолжительнее рабочий день, тем больше рабочий расходует жизненных сил и тем большее количество материальных благ, прежде всего продуктов питания, требуется для обеспечения жизни и нормальной трудоспособности рабочего [30].

Семья рабочего поставляет на рынок труда молодое пополнение, заменяющее рабочих старших возрастов. Это пополнение является обязательным условием для непрерывного превращения денег в капитал, и поэтому в круг необходимых потребностей рабочего входит также содержание его семьи, что соответственно увеличивает и стоимость рабочей силы [30].

Необходимые потребности рабочего находятся в тесной связи с культурным уровнем страны. Современный рабочий в наиболее развитых капиталистических странах нуждается в газетах, кино, радио, телевидении и т. д. Расходы, связанные с удовлетворением этих культурных потребностей, также входят в стоимость рабочей силы [30].

Размер и характер потребностей рабочего в значительной степени зависят и от исторических особенностей развития данной страны. Так, потребности английского рабочего формировались в условиях длительного монопольного положения Англии на внешних рынках и ее положения как колониальной державы. Напротив, хищническая эксплуатация империалистами богатств народов колоний сделала нищенский жизненный уровень «нормальным» жизненным уровнем рабочего класса колониальных стран. Таковы главные факторы, определяющие круг привычных и необходимых потребностей рабочего, а следовательно, количество и состав жизненных средств, необходимых для удовлетворения этих потребностей. Стоимость необходимых жизненных средств рабочего определяется затратами труда, общественно необходимого для их производства. Эта стоимость и составляет

¹ Ленин, В. И., Полн. собр. соч. - Т. 1. С. 101.

стоимость рабочей силы. С уменьшением стоимости необходимых жизненных средств стоимость рабочей силы уменьшается, и наоборот [30].

Часть жизненных средств, например продукты питания, топливо и т. д. потребляется ежедневно и потому ежедневно же должна возмещаться. Другие жизненные средства, как платье, мебель и т. д. потребляются в течение более или менее продолжительных промежутков времени, а потому и подлежат возмещению лишь по истечении более продолжительного времени. Одни товары покупаются или оплачиваются ежедневно, другие еженедельно, раз в четверть года и т. д. Но как бы ни распределялась сумма этих расходов в течение, например, года, она должна быть покрыта из средних, поступающих изо дня в день доходов [30].

Низшую, или минимальную, границу стоимости рабочей силы образует стоимость физически необходимых жизненных средств, без потребления которых рабочий не может поддерживать свое существование и нормальную трудоспособность [31].

В экономической литературе достаточно глубоко освещены проблемы отклонения текущего потребления людей от их потребностей. Потребности - это объективная экономическая категория, которая наполняется содержанием в зависимости от закона возвышения потребностей, различных этапов исторического развития общества. Однако значительное отклонение текущего потребления от потребностей работника может явиться одной из серьезных причин оппортунистического поведения.

Качество рабочей силы снижается в сфере потребления в силу недопотребления продуктов питания. Причиной недопотребления продуктов питания является низкий уровень заработной платы, значительное ее отклонение от стоимости рабочей силы. Например, мясо и мясопродуктов недопотреблялось в 2005 г. более чем на 20 кг (норма 75 кг), молока и молочных продуктов более чем на 106 кг (норма 340 кг), овощей и бахчевых более, чем на 53 кг (норма 140 кг). В 2010 г. соответственно: на 8 кг, на 94 кг и на 37 кг, т. е. заметно некоторое улучшение потребления населением России необходимых продуктов. Однако превалируют в структуре потребления неполноценные продукты, например, картофеля в 2005 г. потреблялось на 9 кг

больше нормы, а в 2009 г. на 13 кг в год (норма 100 кг). Потребление продуктов питания в России представлено в таблице 2.

Таблица 2 - Потребление продуктов питания в России в 2005 и 2009 г. (кг/чел в год)

Продукты питания	2005 г.	2009 г.	Норма потребления
Мясо и мясопродукты	55	67	70-75
Молоко и молочные продукты	234	246	320-340
Овощи и бахчевые	87	103	120-140
Картофель	109	113	95-100

Недопотребление необходимых продуктов, снижение качества рабочей силы, физических возможностей работника и низкая культура потребления может стать причиной его «не вовлеченности» в работу и оппортунистического его поведения.

Мы можем предположить, что имея достаточно высокий уровень средней заработной платы, у работников США наблюдается высокая «степень вовлеченности» в работу, которая составляет 21 - 22 % .

Анализ потребления населения России позволяет выявить причины и на этой фазе оппортунистического поведения работников.

Опираясь на марксистскую теорию определения стоимости рабочей силы, нами сделана попытка определить возможные причины оппортунистического поведения работников на предприятии. Анализ уровня средней заработной платы по различным странам показал, что средний уровень заработной платы в 2003 г. составил: в США – 2700 долларов, в странах Западной Европы – 2947 долларов, в России 174 доллара. Следовательно, средний уровень заработной платы в России в 2003 г. в 15,5 раза ниже, чем в США. В 2010 г. это соотношение составило: США – 3906 долларов, в России – 670 долларов, т. е. отставание России от США по среднему уровню заработной платы сократилось, однако еще велико - в 5,8 раза.

На фазе потребления интересы работника сталкиваются не только с интересами промышленного капиталиста, на предприятии которого он работает, но и с

интересами торговых и банковских предпринимателей, что еще более углубляет противоречия и причины оппортунистического его поведения.

В экономической литературе в современных условиях отношения работника и капиталиста (предпринимателя) рассматриваются в системе отношений «принципал - агент» в аспекте институциональной теории, что способствует более широкому изучению проблем оппортунистического поведения работников.

Основные понятия: труд; капитал; наемный работник; прибавочная стоимость; средства производства; потребность; социальная справедливость; экономическая эффективность.

Вопросы для самопроверки

- 1 Какие цели преследует собственник, а какие работник?
- 2 Согласно К. Марксу что является главной характеристикой положения наемного работника?
- 3 В чем проявляется отчуждение труда?
- 4 Что является главной причиной возникновения оппортунизма в отношениях труда и капитала?
- 5 Что такое «труд» с марксистской точки зрения?
- 6 В результате чего образуется прибавочная стоимость по мнению К. Маркса?
- 7 Что такое рабочая сила?
- 8 На уровне чего сторонники институциональной теории исследуют отношения капиталиста и работника?
- 9 Что предполагает объективный процесс производства и субъективный процесс распределения?
- 10 Что является ценой рабочей силы?

1.3 Проблема оппортунистического поведения в теории «принципал - агент»

В настоящее время в экономической науке наблюдается бурное развитие институционального подхода, в рамках которого предприятие представляет собой сеть двусторонних долгосрочных контрактов между собственником рабочей силы и предпринимателем. Данную систему отношений можно представить как систему отношений «принципал - агент» [33].

Теория «принципала - агента» описывает установление агентских отношений между доверителем, делегирующим некоторые права (например, право использования ресурса) агенту, обязанному в соответствии с формальным или неформальным контрактом представлять интересы доверителя в обмен за вознаграждение того или иного рода [33].

Принципал - лицо, участвующее в сделке за свой счет; лицо, от имени которого действует агент, представитель [32].

Агент - физическое или юридическое лицо, гражданин или организация, выступающие в роли доверенного лица, посредника, уполномоченного совершать определенный круг действий как от своего имени так и от имени принципала [32].

Проблема «принципала - агента» - угроза манипулирования агентом принципала при выполнении поручений и предписаний последнего. Введение принципала в заблуждение становится возможным на основании асимметричности информации и высоких трансакционных издержек контроля над деятельностью агента [34].

При агентских отношениях агент обычно располагает большим, чем принципал, объемом информации (поскольку ее приобретение обходится ему дешевле) о деталях отдельных задач, поставленных перед ним, и о своих собственных действиях, возможностях и предпочтениях. Информация распределена между принципалом и агентом асимметрично. Асимметричность информации создает предпосылки для оппортунистического поведения агентов, т. е. их стремления максимизировать свою полезность, несмотря на принятые при

подписании контракта о найме обязательства. Получая при помощи контракта о найме гарантию фиксированного вознаграждения в случае «природных» непредвиденных обстоятельств, агент сам стремится создать «искусственные» непредвиденные обстоятельства, которые могут позволить ему с помощью манипулирования принципалом перераспределить результаты деятельности в свою пользу. Зачастую агенты, пользуясь высокими издержками измерения своих характеристик и результатов своей деятельности, прибегают к уклонению от выполнения контрактных обязательств, или к оппортунистическому поведению [32].

Оппортунистическое поведение налагает издержки на принципала, и он обнаруживает, что в его интересах осуществлять надзор за агентом и придать контракту с ним такую структуру, которая снижала бы издержки агентских отношений. Иногда можно добиться снижения издержек агентских отношений, разрабатывая такие контракты, чтобы интересы принципала и агента частично совпадали (например, контракты, предусматривающие доленое распределение прибыли между ними), либо же внедряя системы бухгалтерского учета с целью надзора за агентами.

В большинстве случаев попытки полностью избавиться от оппортунистического поведения себя не окупают. Поэтому результаты деятельности агента редко измеряют во всей их полноте. Обычно измерению подлежат только внешние, явные результаты: издержки такого измерения относительно малы [35].

Высокие издержки измерения поведения агента могут стать причиной неблагоприятного отбора и субъективного риска.

Понятие неблагоприятного отбора можно проиллюстрировать на примере нанимателей, которые берут на работу только лиц с университетскими дипломами, но при этом не принимают во внимание никакие иные факторы, влияющие на производительность наемных работников. Новые работники отбираются случайно из числа претендентов с университетскими дипломами, и им назначается оклад, средний для всех выпускников университетов.

Далее, предположим, что другие наниматели на том же рынке труда учитывают при найме работников несколько факторов, влияющих на производительность

последних: образование, возраст, трудовые навыки, опыт работы, репутацию. При таком положении вещей наниматели, ограничивающие измерение качества претендентов на рабочее место числом лет формального обучения, осуществляют неблагоприятный отбор, т. к. легко предвидеть, что в их фирмы будут стремиться индивиды из худшей в смысле производительности части выпускников университетов [4].

Субъективный риск возникает при приведении контрактов в исполнение, когда наблюдение за всей деятельностью агента сопряжено с чрезмерно большими издержками, и поэтому измерению подлежат лишь один или несколько предельных параметров. Это может побудить агента пренебречь разнообразными аспектами своих обязанностей и сосредоточиться на том, чтобы проявлять себя с хорошей стороны, например, вовремя приходить на работу, писать хорошие отчеты или выполнять норму по весу или объему продукции, мало заботясь о качестве [4].

Проблему «принципала - агента» пытается решить теория оптимального контракта (теория принципала и агента). Существуют следующие варианты решения проблемы «принципал - агент»:

- соревнование агентов;
- участие агентов в результатах совместной деятельности;
- фирма как коалиция агентов.

Варианты решения проблемы «принципал - агент» представлены в таблице 3 [16].

Таблица 3 - Варианты решения проблемы «принципал - агент»

Вариант	Цель	Преимущества	Недостатки
Соревнование агентов	Получение лучших по сравнению с другими участниками организации результатов деятельности	Рост производительности труда, снижение издержек контроля	Преимущественный выбор рискованных стратегий, снижение уровня доверия и возможности осуществления коллективных проектов
Участие агентов в результатах совместной деятельности	Установление прямой зависимости вознаграждения от вклада работника в общий результат деятельности фирмы	Рост производительности труда	Усиление склонности к риску, ограниченные возможности наделения агентов правами собственности
Фирма как коалиция агентов	Формирование доверительной атмосферы в организации	Снижение уровня оппортунизма, формирование корпоративной общности	Отсутствие традиций взаимной поддержки уменьшает эффективность использования данного варианта

Первый вариант - соревнование агентов - предполагает увеличение конкуренции между агентами. Агент, который достигает наилучших показателей в решении поставленных принципалом задач, получает наибольшее вознаграждение. И каждый агент начинает ревниво следить за успехами своего соперника, т. к. успех окружающих означает для него снижение шансов на его собственный успех. Таким образом, вознаграждение, которое получает победитель, является стимулом повышения производительности.

Однако этот вариант решения проблемы «принципала - агента» имеет свои пределы:

- вознаграждение только «победившего» агента стимулирует участников соревнования выбирать рискованные стратегии;

- конкуренция между агентами разрушает доверие в отношениях между ними. Задачи, которые требуют совместных усилий, становятся практически нереализуемыми [36].

Второй вариант - участие агентов в результатах совместной деятельности. Фирма заключает с агентами контракт о найме, который предполагает выплату зависящего от результатов деятельности фирмы вознаграждения. В наиболее радикальных вариантах это вознаграждение получает принципал, а не агент, т. е. агент арендует у принципала имущество, выплачивая ему ренту плюс долю от прибыли.

Однако на практике применение данной схемы стимулирования сдерживается некоторыми факторами:

- степенью склонности агента к риску;
- ограниченностью ресурсов для аренды имущества агентом или для его участия в собственности [36].

Третий вариант - фирма как коалиция агентов. В этом случае агенты допускаются к участию в доходах от деятельности. Функции контроля и распределения задач (функции принципала) поочередно выполняются участниками организации (агентами). Агент, занимающий позицию на пересечении информационных потоков и, следовательно, имеющий доступ к этой информации, становится принципалом. Такая структура называется «колесообразной», одновременно разрешается проблема стимулирования передачи только достоверной информации, а также укрепляются отношения доверия между агентами. На практике это можно наблюдать в самоуправляющейся фирме, и главное, данная структура позволяет сократить издержки по контролю и получить выигрыш от кооперации. Работа в кооперации является более эффективной, т. к. благодаря совместным усилиям по выполнению и решению отдельных задач работники производят больше продукта, чем в случае, если бы они действовали индивидуально.

Как и в предыдущих вариантах, распространение этой модели ограничивается рядом факторов:

- степенью склонности агента к риску;
- численностью участников в организации. Практика показывает, что наиболее эффективным является структура, в которой 100 человек разбиты на 10 групп по 10 человек каждая;

- наличием у членов организации «социального капитала», т. е. традициями взаимной поддержки, взаимного доверия, общими целями и интересами.

В неинституциональной экономической теории известно несколько форм внутрифирменного (эндогенного) оппортунизма. Формы внутрифирменного (эндогенного) оппортунизма представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Формы эндогенного оппортунизма

Стороны контракта	Ex ante оппортунизм	Ex post оппортунизм
Оппортунизм агента	- неблагоприятный отбор - изменение планов - шпионаж	- отлынивание - небрежность - использование служебного положения в личных целях
Оппортунизм принципала	- испытательный срок - конкуренция между фирмами	- занижение оценки работника - большой объем работы - личные симпатии

Основанием для ex ante оппортунизма агента (работника) является его информационное преимущество перед принципалом (руководителем) относительно своих истинных способностей, навыков и умений [17].

Рассмотрим формы эндогенного оппортунизма, оценив вначале виды оппортунизма со стороны агента (работника).

Ex ante оппортунизм агентов включает следующие виды оппортунистического поведения работников.

Во-первых, неблагоприятный отбор. Данный вид оппортунизма возможен в силу того, что наниматель (принципал) не может определить производительность потенциального работника до начала действия контракта [33].

Во-вторых, изменение планов. Нанимаемый работник предполагает заключить контракт на ограниченный срок, т. к. желает работать лишь временно и при этом скрывает свои планы от работодателя [4].

В-третьих, шпионаж. Нанимаемый сотрудник устраивается на работу с целью получения внутрифирменной информации. Ущерб от подобного поведения работника связан не только с потерей стратегически важной информации, но и с

низкой производительностью работника в силу слабой заинтересованности в результатах труда в данной фирме [2].

Согласно результатам исследования более 50 уральских промышленных предприятий, основной формой предконтрактного оппортунизма работников является неблагоприятный отбор. Только в 13 % случаев уровень квалификации нанятого работника соответствует заявленному им уровню, в остальных случаях уровень квалификации оказывается ниже заявленного уровня в среднем на 15 % - 20 % [2].

Определение факторов *ex post* оппортунизма работников исходит из того, что работодатель, как правило, не испытывает затруднений при увольнении ненужных работников, создавая им условия, при которых они вынуждены уйти по собственному желанию. В результате недобросовестное поведение работников носит преимущественно скрытый характер.

Ex post оппортунизм агентов включает следующие виды оппортунистического поведения работников.

Во-первых, отлынивание. Термином «отлынивание» Алчиян А. и Демсец Г. обозначили выполнение работы с меньшей отдачей, чем следует по договору. Еще Тейлор Ф. отметил, что вряд ли можно найти работника, который бы не пытался определить, как медленно он может работать, не вызывая при этом у работодателя сомнений в своей добросовестности. К отлыниванию также относятся периодические отлучки с рабочего места, посторонние дела и т. д.

Во-вторых, небрежность, под которой следует понимать сознательно допускаемую халатность, небрежное отношение к оборудованию и т. д. при мнимом исполнении всех норм и правил.

В-третьих, использование служебного положения, которое заключается в применении материалов и оборудования для «внеконтрактного» использования [2].

На рисунке В.1, приведенном в приложении В, представлены средние оценки влияния послеконтрактных форм оппортунизма работников на эффективность деятельности предприятий, предоставленные работниками и руководителями.

По оценкам руководителей предприятия отлынивание приводит к снижению результативности деятельности работника в среднем на 27 %, небрежность приводит к росту затрат в среднем на 25 %, использование служебного положения приводит к росту затрат в среднем на 14 %.

По оценкам самих работников, отлынивание приводит к снижению результативности деятельности в среднем на 34 %, небрежность приводит к росту затрат в среднем на 27,5 %, использование служебного положения приводит к росту затрат в среднем на 18 %.

Степень расхождения средних оценок, предоставленных руководителями и работниками предприятия, составляет 25 % при оценке влияния оппортунизма работников на эффективность функционирования предприятия, 10 % - при оценке влияния небрежности и 30 % - при оценке влияния использования служебного положения.

Таким образом, небрежность в работе является наиболее очевидной формой послеконтрактного оппортунизма работников, в то время как отлынивание и использование служебного положения в меньшей степени подконтрольны руководителям предприятия [2].

Среди основных форм оппортунизма принципалов (руководителей) по отношению к работникам можно назвать следующие:

во-первых, испытательный срок. Работодатель нанимает работника на испытательный срок с преднамеренным последующим увольнением;

во-вторых, конкуренция между фирмами. Фирма имеет представление о трудовых потребностях фирмы-конкурента и осуществляет действия, направленные на то, чтобы данный работник «не достался» фирме-конкуренту: задерживает документы или принимает к себе на работу, не испытывая потребности в нем;

в-третьих, занижение оценки деятельности работника. Реальные плоды деятельности работника больше, чем те, которые фиксирует руководитель;

в-четвертых, поручение большего объема работ. Объем работ не соответствует декларируемому уровню оплаты труда;

в-пятых, личные симпатии. И работы, и премии, и другие вознаграждения распределяются на основе личных симпатий руководителя [2].

Согласно результатам исследования уральских предприятий, наиболее распространенными формами оппортунизма руководителей предприятия по отношению к работникам являются: поручение большего объема работ, чем это предусмотрено трудовым соглашением, занижение оценки деятельности работника, а также личные симпатии [39].

Оппортунизм со стороны руководителей предприятия по отношению к работникам обуславливает как внутренний, так и внешний эффекты.

Внутренний эффект выражается в том, что оппортунизм руководителей вызывает ответную реакцию со стороны работников предприятия, которые начинают вести себя таким же образом. Данную тенденцию отметили 88 % руководителей предприятий.

Внешний эффект связан с ухудшением имиджа предприятия не только на трудовом, но и на товарном рынке. С подобным выводом согласны 66 % респондентов. Таким образом, оппортунизм руководителей оказывает существенное влияние на эффективность функционирования предприятий [17].

Степень, с которой может проявляться та или иная форма эндогенного оппортунизма, зависит от множества факторов. Поскольку поведение работника предприятия является функцией факторов внешней среды и индивидуальных факторов, то все факторы, от которых зависит степень оппортунистического поведения, можно разделить на две большие группы: внутренние (или личностно-психологические) факторы и внешние по отношению к индивиду факторы. Факторы эндогенного оппортунизма представлены на рисунке Г.1, приведенном в приложении Г.

Изучение личностно-психологических факторов позволяет выявить следующие наиболее значимые факторы:

– ценностные ориентации индивида. Как показывают исследования Пинтуса С. А., данный фактор является наиболее значимым фактором, определяющим поведение индивида;

– психологическая зрелость человека, которая характеризуется такими чертами, как автономия (возможность пользоваться определенной свободой и считаться с ограничениями), чувство реальности и способность реально оценивать факторы, ответственность за выполняемые функции, склонность к сотрудничеству с другими;

– потребности, которые дают импульс, направляют, поддерживают и прекращают поведение индивида;

– склонность к риску. Впервые данная внутриличностная характеристика была сформулирована Нейманом Дж. Фон и Моргенштерном О., в рамках которой индивид, негативно относящийся к риску, предпочитает меньший доход большему;

– восприятие действительности. Прежде всего, здесь следует учитывать восприятие вознаграждения сотрудником: соответствие вознаграждения прилагаемым усилиям, а так же сопоставление усилий и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся в схожих рабочих ситуациях [2].

Вторую группу факторов (внешних), в свою очередь, можно разделить на две подгруппы: социально-институциональные факторы и технологические факторы [17].

К социально-институциональным факторам оппортунизма следует отнести следующие факторы:

1. Корпоративная культура, т. е. система формальных и неформальных норм и правил, регламентирующих поведение работников внутри организации. Уровень корпоративной культуры характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации (на сколько они четко определены и как широко охватывают основные сферы деятельности предприятия), а также степенью их одобрения работниками и системой контроля за их соблюдением. Результаты исследования показали, что наблюдается достаточно сильная связь между уровнем формализованной культуры и такими формами оппортунизма, как использование служебного положения и небрежность.

2. Групповые характеристики:

- численность и состав группы: чем многочисленнее и неоднороднее состав участников, тем сложнее выработать единые нормы;

- система отношений в группе;
- частота коммуникаций.

3. Система стимулирования, которая включает следующие элементы:

- система денежного стимулирования.

Результаты исследования показывают, что при оплате труда ниже среднерыночного уровня чаще встречается такая форма оппортунизма агентов, как отлынивание, а при повышении уровня заработной платы выше среднерыночного – использование служебного положения.

Таким образом, руководители предприятий имеют реальный рычаг манипулирования поведением своих работников [2].

- система не денежного поощрения.

Степень послеконтрактного оппортунизма работников снижается при увеличении числа форм нематериального поощрения. Особенно резко уменьшаются масштабы отлынивания.

Результаты экспериментальной оценки эффективности системы наказания в аспекте снижения уровня *ex post* приведены в таблице 5. Она действенна прежде всего для такой формы оппортунизма, как использование служебного положения. «Прозрачная» система наказания также уменьшает масштабы распространения и других форм постконтрактного оппортунизма работников, таких, как отлынивание и небрежность [2].

Таблица 5 – Оценка эффективности системы наказания при различных формах оппортунизма

в процентах

Форма послеконтрактного оппортунизма работников	Отлынивание	Небрежность	Использование служебного положения
Степень оппортунизма при отсутствии системы наказания	64	50,5	40
Степень оппортунизма при наличии системы наказания	41	30	19
Система наказания позволяет снизить степень оппортунизма на:	36	40,6	52,5

По результатам опроса 85 000 наемных работников из 16 стран мира, только 14 % сотрудников, работающих полный рабочий день, полностью преданы своей работе и готовы максимально содействовать успеху своей компании-работодателя.

Технологические факторы являются наиболее формализуемыми. Среди них наибольшее влияние на уровень внутрифирменного оппортунизма оказывают следующие факторы:

– размер предприятия. В экономической литературе отмечается положительная корреляция между размером предприятия и степенью оппортунистического поведения поскольку, чем крупнее организация, тем слабее связь между вознаграждением и личным вкладом;

– сложность технологического процесса. Чем сложнее технологический процесс, тем в меньшей степени деятельность агента поддается непосредственному наблюдению принципала и тем в меньшей степени о ней возможно однозначно судить по ее конечным результатам;

– характер выполняемых работ, который определяется двумя показателями [17].

Анализ соотношения рутинной и творческой составляющих трудовой деятельности показывает, что легче контролировать и предотвращать оппортунистическое поведение человека, занимающегося репродуктивным трудом, который сводится к повторяющимся, рутинным действиям, нежели трудом творческим из-за особого характера творческого труда.

Масштабы ex post оппортунизма агентов возрастают при повышении доли креативного труда в общем объеме труда работников, естественно, творческую деятельность сложнее контролировать и наказывать (поощрять).

Таким образом, выделение и оценка факторов, влияющих на степень внутрифирменного оппортунизма, сопоставление данных факторов с отдельными элементами внутрифирменного оппортунизма дает возможность построения более адекватной системы предотвращения недобросовестного поведения, что в свою очередь будет способствовать росту эффективности функционирования предприятия.

Базируясь на марксистской теории отношений труда и капитала и институциональной теории «принципал - агент», нами проведено исследование причин оппортунистического поведения российских работников на двух предприятиях с целью выработки механизма его снижения.

Основные понятия: контракт; предприниматель; принципал; агент; асимметричность информации; трансакционные издержки; неблагоприятный отбор; риск; фирма.

Вопросы для самопроверки

- 1 Что представляет собой «предприятие» с точки зрения институционального подхода?
- 2 Дайте определение понятиям «принципал» и «агент»?
- 3 В чем заключается проблема «принципал-агент»?
- 4 Какими способами возможно контролировать агента с целью снижения оппортунизма?
- 5 Назовите варианты решения проблемы «принципал-агент»?
- 6 Какие формы внутрифирменного оппортунизма существуют в неинституциональной теории?
- 7 Перечислите основные виды оппортунизма агентов?
- 8 Назовите основные формы оппортунизма принципалов по отношению к работникам?
- 9 В чем выражается внутренний эффект оппортунизма со стороны руководителей?
- 10 С чем связан внешний эффект оппортунизма руководителей?

2 Оппортунистическое поведение работников российских предприятий: причины и механизм его ограничения

2.1 Особенности природы и структуры трансакционных издержек в трансформационной экономике

Социально - экономические проблемы, которые возникли перед Россией в течение более чем десятилетнего периода институциональных преобразований, наглядно показывают, что универсальный подход, базирующийся на предпосылках неоклассического направления экономической теории, не является исчерпывающим для анализа поведения экономических субъектов, особенно в условиях трансформационной экономики. Игнорирование специфики трансформационной экономики России, особенностей институциональной среды привело к значительному несоответствию результатов институциональных преобразований их первоначальному замыслу и декларированным целям.

Предполагалось, что основными условиями создания эффективной хозяйственной системы должно быть, во-первых, преобразование отношений собственности, предполагавшее изначально сформировать конкурентную среду и класс эффективных собственников, которые в итоге были бы способны повысить эффективность экономики, во-вторых, изменение способа управления и координации деятельности экономических субъектов. В результате данных институциональных изменений произошло усложнение хозяйственных отношений экономических субъектов, между ними еще не сформировались устойчивые связи, характерные для рыночной экономики, наблюдается низкий уровень доверия экономических субъектов друг к другу и к государству. Несмотря на то, что в последние несколько лет российская экономика демонстрирует позитивные сдвиги, сложно считать их следствием эффективного функционирования институциональной структуры экономики. Серьезной проблемой является теневая экономика, превалирование неформальных норм над формальными, низкий уровень деловой активности экономических субъектов из-за неэффективной структуры собственности и несовершенства механизмов ее спецификации, высокие

административные барьеры. В результате российская экономика характеризуется высоким уровнем транзакционных издержек.

Начало переходных процессов с точки зрения изменения институциональной структуры экономики предполагает формирование определенной системы базовых институтов, которая включает в себя права собственности и свободную цену. Теоретически либерализация должна приводить к сокращению транзакционных издержек в силу самой природы рыночного механизма способствующего наиболее эффективному перераспределению прав собственности. Приватизация как передача формальных прав собственности из рук государства в частные руки вместе с созданием соответствующего законодательства дала возможность в нашей стране отказаться от следования нормам, регулирующим взаимоотношения между предприятиями в советский период.

Трансформационная экономика представляет собой специфический социально - экономический строй, не образующий цельную социально- экономическую систему. Трансформационная экономика сохраняет многие из фундаментальных черт «экономики дефицита». По мнению А. Бузгалина и А. Колганова в трансформационной экономике единство экономического строя определяется целостностью материально - технической основы производства, закономерным характером распада «старой» системы и формирования «новой», а также внеэкономическими факторами, компенсирующими отсутствие социально - экономической целостности трансформационного экономического строя¹.

В целях анализа природы и структуры транзакционных издержек в трансформационной экономике, на наш взгляд, необходимо применять два подхода в рамках теории транзакционных издержек: транзакционный подход Коуза - Уильямсона (для экономического анализа отдельных институтов) и трансформационный подход Норта (для анализа институциональных изменений в различных экономических системах).

Подход Норта является трансформационным по выделению типа издержек, связанных с изменением системы институтов. В соответствии с таким подходом

¹ Бузгалин, А. В. Теория социально-экономических трансформаций. – М.: ТЕИС, 2003. С. 366.

выделяются трансформационные издержки - издержки, связанные с ликвидацией старых институтов, формированием и адаптацией новых институтов в экономической системе, то есть связанные с изменением институциональной системы.

Необходимо отметить, что в экономической теории под трансформационными издержками традиционно понимаются производственные издержки, связанные с процессом физического изменения материала, в результате чего получается продукт, обладающей определенной ценностью. Поэтому понятие «трансформационные издержки» имеет двоякий смысл. В контексте данного исследования мы будем считать трансформационными издержкам «все затраты, связанные с изменением институциональной системы».¹ Это издержки институциональной трансформации.

Несмотря на различие, трансформационные и трансакционные издержки находятся в тесной зависимости, суть которой раскрывает следующая интерпретация обобщенной теоремы Коуза, сформулированная Т. Эггертссоном: если трансакционные издержки невелики, то экономика всегда будет развиваться по оптимальной траектории, независимо от имеющегося в ней набора политических и других институтов.² То есть при небольших трансакционных издержках функционирования институциональной системы любые изменения сдерживаются угрозой высоких трансформационных издержек, а технический прогресс и накопление капитала обеспечивают экономический рост.

Изменение институциональной системы ведет не только к росту трансформационных издержек, но и появлению целого ряда трансакционных издержек, отсутствующих в прежней системе. Основные силы, сдерживающие изменения, были рассмотрены Д. Нормом. Ими могут быть:

- государство - если это способствует минимизации разницы между доходами и расходами казны;
- влиятельные группы, преследующие свои личные интересы;
- институциональная матрица, которая определяет зависимость общества от

1 Бузгалин, А. В. Трансформационная экономика России. – М. : Финансы и статистика, 2006. С. 28.

2 Эггертсон, Т. Экономическое поведение и институты. – М. : Дело, 2001. С. 266.

траектории его предшествующего развития.

Следовательно, высокие трансформационные издержки являются своеобразным стабилизатором уже сложившейся институциональной системы независимо от ее эффективности.

Высокие трансформационные издержки трансформационных экономик являются следствием следующих факторов:

а) ликвидация институтов прежней системы при отсутствии новых формальных правил, регламентирующих новую экономическую деятельность и способных поддерживать осуществление сделок с наименьшими трансакционными издержками, привела к образованию институционального вакуума;

б) в условиях институционального вакуума большая устойчивость неформальных «правил игры» и их способность к воспроизводству послужили основой:

1) неформальной институционализации создаваемых новых формальных правил. То есть новые рыночные институты начинали «работать» отнюдь не по рыночному;

2) появлению неэффективных устойчивых равновесий - институциональных ловушек.

Это свидетельствуют о несоответствии новых институтов той среде, в которую они «импортируются». В частности, основная проблема вытекает из несогласования новых формальных правил и старых неформальных норм, что приводит к резкому росту трансформационных и трансакционных издержек.¹

Анализ видов трансформационных издержек позволяет объяснить механизм их роста не только в странах с трансформационной экономикой: чем хуже исходное качество институтов, тем больше инвестиций отвлекается на их совершенствование; чем дальше система от равновесия, тем длительнее переходный процесс и больше потери дезорганизации; удаленность от равновесия означает большие масштабы перераспределения переходной ренты, значит, большие потери вследствие борьбы

¹ Бренделева, Е. А. Неинституциональная экономическая теория. – М. : Дело и Сервис, 2006. С. 81.

за нее. Издержки и выгоды реформ неравномерно распределяются между разными группами населения, что отражается на динамике трансформаций, которая во многом зависит от взаимодействия различных социальных групп.

К издержкам институциональной трансформации относят институциональные ловушки. Институциональные ловушки - это неэффективные устойчивые нормы (неэффективные институты). Устойчивость институциональной ловушке означает, что при малых возмущениях система остается в институциональной ловушке, лишь слегка меняя свои параметры, и возвращается в прежнее состояние.

Значительный вклад в разработку теории институциональных ловушек внес В. Полтерович. В ряде работ В. Полтеровича, и, прежде всего, в работе «Институциональные ловушки и экономические реформы», подробно исследовано это явление в трансформационной экономике. Существование институциональных ловушек во многом определило специфику трансформации российской экономики. Основные идеи В. Полтеровича были конкретизированы и развиты в работах А. Амосова, В. Андреева, Е. Балацкого, А. Дынкина, Р. Нуреева, А. Олейника и др.

В своих работах Полтерович развивает понятийный аппарат для объяснения того, почему в процессе реформ (направленных на повышение эффективности экономической системы) появляются устойчивые неэффективные институты, или нормы поведения. Данный подход позволяет конкретизировать два важных положения. Первое из них касается взаимосвязи между макроэкономической политикой и институциональной структурой: макроэкономические воздействия могут вести к существенным изменениям институциональной структуры. В частности, институциональные ловушки нередко являются непредвиденным результатом макроэкономического управления в процессе реформ.

Второе положение касается подготовленности или последовательности реформенных мероприятий. В последнее время появилось несколько исследований, демонстрирующих, что успех реформ во многом зависит от начального состояния экономической системы, то есть от ее подготовленности к реформам.

Для описания институциональных ловушек В. Полтерович среди нормообразующих факторов выделяет три большие группы: фундаментальные,

организационные и социетальные. К фундаментальным факторам относятся ресурсно - технологические возможности и макроэкономические характеристики системы. К организационным - действующие законы и инструкции, а примерами социетальных могут служить ожидания и сложившиеся стереотипы социального взаимодействия. Фундаментальные факторы менее подвижны и определяются вне рассматриваемого процесса нормообразования, хотя иногда и подвержены его влиянию. Социетальные факторы характеризуют взаимодействие участников в самом этом процессе. Разумеется, деление условно и может зависеть от того, какой именно процесс нормообразования рассматривается.

Трансакционные издержки определяются Полтеровичем как издержки взаимодействия агента с партнерами в рамках той или иной нормы поведения. Трансакционные издержки несут юридические и физические лица, ведущие экономическую деятельность в рамках сложившихся институтов; государство такими затратами не обременено.¹

Как отмечает Е. Балацкий, при широкомасштабной институциональной перестройке издержки институциональной трансформации ложатся на отдельных хозяйственных участников и на государство. В этом заключается одно из главных различий двух видов непроизводственных затрат. Другим важным различием между ними является то, что первые относятся к категории текущих непроизводственных затрат, а вторые к категории единовременных. Это означает, что трансакционные издержки носят перманентный характер, и их бремя все время тяготеет над предприятием, а трансформационные потери возникают лишь периодически - в моменты смены всего взаимодействия фирмы с внешним миром.² Всякая трансформация, особенно широкомасштабная приводит в или иной мере к дезорганизации системы, усугубляющей издержки адаптации.

Неолиберальная теория (лежащая в основе шоковой терапии) игнорировала издержки институциональной трансформации, не допуская и мысли о том, что строительство новой конструкции хозяйственного механизма может оказаться

1 Полтерович, М. В. Элементы теории реформ. – М. : ЗАО Издательство Экономика, 2007. С. 236.

2 Балацких, Е. В. Функциональные свойства институциональных ловушек / Е. В. Балацких // Экономика и математические методы. – 2002. - №3. – С. 54 – 61.

обществу не по средствам. Однако к началу 1992 г. уже имелся опыт Польши, Чехии и Венгрии, который мог бы послужить ориентиром для бывших республик СССР. После 8-10 лет реформирования, к 1998 г., только две из 25 стран (Польша и Словения) достигли дореформенного уровня ВВП. При этом в большинстве стран СНГ падение ВВП превысило 40 %. Лишь в Узбекистане, где реформы были наименее радикальными, этот показатель составил около 15 %.

Трансформационный спад в бывших социалистических странах - это одно из самых драматических явлений современной экономической истории. Из 28 стран с переходной экономикой только двум - Китаю и Вьетнаму – удалось избежать драматического падения производства после либерализационных реформ, начатых в 1989 - 1992 гг. В Польше ВВП начал расти через два года после начала реформ, максимальный спад составил около 18 %. В Чехии спад продолжался 3 года, глубина его была минимальной в данной группе стран - более 13 %. В Румынии и Литве небольшой рост, начавшийся в 1994 г., сменился спадом до 2000 г. Эстонская экономика, напротив, растет с 1995 г. Россия в процессе семилетнего спада после начала реформ потеряла к 1998 году более 40 % своего ВВП. К 1999 г. только 3 страны из 27 - Польша, Словакия и Словения достигли по ВВП уровня 1989 г. В 2000 г. к ним присоединились Венгрия и Албания. К этому моменту суммарный уровень ВВП всех республик бывшего СССР снизился по сравнению с 1989 г. почти на 30 %. Спад оказался наименьшим в Узбекистане и Беларуси - странах, где реформы проводились наименее радикально.

Важной причиной спада в трансформационных экономиках являлись реформы: все они испытали резкое падение производства сразу после начала реформ. В Польше ВВП рос до 1989 г., в 1990 г. ВВП снизилось и составило 12 %. Аналогичное по масштабу падение производства имело место в Чехии и Венгрии, но уже в 1991 г. В начале 1991 г. обе страны начали широкомасштабные реформы. Сокращение производства в 1991 г. было вызвано нарушением внешнеэкономических связей вследствие распада Совета экономической взаимопомощи. В России наибольшее падение производства наблюдалось в 1992 г., в начальный год реформы.

Падение производства такого масштаба - очень редкое явление, ранее наблюдавшееся лишь в периоды войн или мировых кризисов. За годы Великой Отечественной войны сокращение национального дохода, СССР составило 12 %, а промышленное производство сократилось на 9 %.

В целом, можно выделить три обобщенных фактора, вызвавших трансформационный спад:

- отвлечение ресурсов из традиционных сфер инвестирования на создание новых институтов;
- издержки дезорганизации;
- интенсификация перераспределительных процессов.

Отвлечение ресурсов из традиционных сфер инвестирования на создание новых институтов. Можно указать следующие основные статьи трансформационных издержек:

- а) составление проекта трансформации;
- б) «лоббирование» проекта;
- в) создание и поддержание вспомогательных институтов для реализации проекта;
- г) реализация проекта;
- д) адаптация системы к новому институту.

Первые четыре статьи можно считать прямыми издержками. Например, чековая приватизация в России 1992-1994 гг., означавшая переход к новому комплексу норм поведения для предприятий, правительства и населения. Ей предшествовала дискуссия между сторонниками коллективной и акционерной собственности, было составлено несколько альтернативных проектов. В течение 1992 г. было разработано около 80 нормативных документов, утвержденных постановлениями Верховного Совета РФ, Совета Министров РФ или указами президента. Для осуществления проекта были образованы две иерархические структуры: система комитетов по управлению имуществом и система отделений Российского фонда федерального имущества. Кроме того, были созданы несколько сотен чековых инвестиционных фондов (ЧИФов), которые должны были приобретать чеки у населения и вкладывать

их предприятия. Они предполагалось, что в будущем ЧИФы превратятся в настоящие инвестиционные компании. В результате, вместо этого большая часть инвестиционных фондов исчезла. Были напечатаны и розданы населению 150 млн. приватизационных чеков, и на каждом из более чем 100 тыс. предприятий, приватизированных к моменту формального завершения чековой приватизации, были организованы комиссии по приватизации, разработаны планы по приватизации. Процесс же адаптации систему к новому институту занял более 10 лет.

Создание новой банковской и пенсионной системы, формирование рынка ГКО - все это связано с отвлечением ресурсов от традиционных сфер инвестирования. При принятии решений о проведении реформ они должны сопоставляться со «стандартными» проектами вложений в производство и инфраструктуру. При этом следует учесть, что реформы сопряжены с гораздо большим риском, чем обычные инвестиции.

Это все прямые издержки реформ. Однако процесс адаптации системы к новому институту связан также с косвенными издержками, которые несут агенты, являющиеся объектами или соучастниками процесса реформирования. Косвенные издержки возникают в результате дезорганизации и активизации процессов перераспределения ренты.

Издержки дезорганизации. Следует различать два аспекта дезорганизации. Во-первых, в процессе реформы разрушение старой системы часто происходит еще до того, как проявится эффективность новой. Экономические агенты спешат занять новые ниши раньше других в предвидении будущих доходов.

Во-вторых, несогласованность действий различных агентов, включая государство, в процессе движения к равновесию. Этот динамический аспект недооценивается реформаторами. В экономической теории выделяют следующие причины издержек дезорганизации в процессе трансформационного спада:

- разрыв хозяйственных связей между странами - членами СЭВ, республиками России, регионами;

В отсутствие конкурентного рынка многие связи оказываются специфическими,

поэтому издержки, возникающие вследствие разрыва хозяйственных связей, могут быть значительны. Например, предприятие обнаруживает, что постоянный поставщик сырья исчез, надо искать другого с такой же номенклатурой поставок. Разрушаются связи и с потребителями товара, это ведет к издержкам поиска новых партнеров и к дополнительным расходам на перестройку производственного процесса.

- нарушение взаимодействия между экономическими агентами из-за отсутствия рыночной инфраструктуры;

В России и большинстве других трансформационных экономик цены были либерализованы одновременно с разрушением старых институтов экономического управления и еще до создания соответствующей рыночной инфраструктуры - торговых сетей, систем кредитования и принуждения к исполнению рыночных договоров. Это порождало дополнительные издержки.

- изменение материальных и ценовых межотраслевых пропорций;

В России доля услуг в ВВП быстро росла - с 37 % в 1991 г. до 47 % в 1995 г. Резко изменились межотраслевые пропорции. Например, доля топливной промышленности в совокупном выпуске промышленности в 1993 год составила 18,8 %, доля машиностроения в 1993 г. - 20,6 %, а в 1995 г. - меньше 16 %, доля легкой промышленности в 1990 г. - 8,4 %, а в 1995 г. - всего 4 % (таблица 6).

Таблица 6 – Изменение выпуска по отраслям и структура совокупного выпуска

в процентах

Показатель	Изменение выпуска к 1990 г.		Структура выпуска в ценах 1992 г.		
	1993	1995	1990	1993	1995
Вся промышленность	-35,5	-51,5	100	100	100
Электроэнергетика	-9,5	-20,1	5,0	7,2	8,6
Топливная промышленность	-23,1	-32,1	16,0	18,8	23,5
Черная металлургия	-35,2	-41,3	7,9	8,1	10,5
Цветная металлургия	-41,3	-45,5	9,5	8,4	11,2
Химическая и нефтехимическая промышленность	-42,1	-52,5	8,5	7,8	9,5
Машиностроение	-35,8	-60,1	20,1	20,6	15,9
Легкая промышленность	-51,0	-81,7	8,4	6,5	4,0
Пищевая промышленность	-30,4	-47,5	10,2	11,1	8,0

Изменение межотраслевых пропорций было обусловлено отчасти резким уменьшением государственного финансирования военного сектора и сокращение продукции, структура цен не соответствовала структуре производственных мощностей и предпочтениям населения. Экономика была далека от равновесия, что рынку товаров потребовалось несколько лет, чтобы приблизиться к равновесным соотношениям цен. В промышленности в течение первых двух лет реформ наблюдалось резкое изменение ценовых пропорций. При быстрых изменениях принятие решений затруднено, и поэтому дополнительные издержки неизбежны.

- несоответствие макроэкономической политики и институтов. Российские денежные власти предположили, что в трансформационной экономике необходимо следовать стандартным принципам макроэкономической политики. Они сдерживали рост денежной массы, чтобы стабилизировать цены. В развитых странах инфляция вызывает увеличение скорости обращения денег, а относительное уменьшение денежной массы действует в противоположном направлении. В российской экономике реакцией на быстрый рост цен является кризис неплатежей и распространение бартерных обменов. В результате произошло уменьшение

количество товаров, продаваемых за деньги, что препятствовало снижению инфляции. Неплатежи и бартер увеличили издержки приобретения сырья и реализации произведенной продукции.

Интенсификация перераспределительных процессов. Наряду с капитальными затратами на создание новых механизмов и дезорганизацией важное значение имеет третий фактор трансформационных издержек, связанный с понятием переходной ренты. Источниками рентного дохода советского типа были различия между оптовыми, розничными, внутренними и мировыми ценами. Основная часть шла государству и перераспределялась, остальное присваивалось чиновниками и агентами черного рынка. В результате либерализации цен исчезли рентные доходы, а вместе с ними - возможности злоупотреблений. Сопоставление двух режимов - равновесия при неравноценных ценах и конкурентного равновесия было в пользу последнего. Ошибка состояла в том, что не был учтен переходный режим. Эта ошибка привела к менее драматическим последствиям для небольших стран и стран с более продвинутым экономическим механизмом - более развитой банковской системой, с ценами, более близкими к мировым. Но для России потери были колоссальными.

В момент либерализации экономики некоторые экономические агенты получают возможность извлекать дополнительный доход - переходную ренту - исключительно благодаря занимаемым ими позициям. Либерализация цен ставит в привилегированное положение поставщиков дефицитных товаров, либерализация внешней торговли дает возможность импортерам и экспортерам играть на разнице внутренних и мировых цен, образование новых рынков валют и ценных бумаг создает массу арбитражных возможностей для банков.

До 1992 г. благодаря монополии внешней торговли весь рентный доход, обусловленный поддержанием в России низких цен на сырье, поступал государству. Некоторая часть его терялась из - за неэффективности государственных чиновников, а остальное тратилось на нужды бюджета.

Недостатки такого механизма послужили аргументом в пользу шоковой либерализации цен и внешней торговли. Все это было рассчитано на то, что, как

только внутренние цены уравниваются с мировыми, рентный доход исчезнет, экспортеры приобретут эффективные рыночные стимулы, исчезнет необходимость в государственном вмешательстве, а значит, не будет и потерь.

Это не учитывает того, что для установления равновесия после либерализации требуется значительное время. В переходном режиме частные фирмы получают рентные доходы, от которых отказалось государство. Эти доходы очень велики в начальный период, что приводит к быстрому обогащению тех, кто оказался «в нужное время в нужном месте». Активизируется борьба за ренту, приводящая к скачку непроизводительных расходов. Резкое увеличение дифференциации доходов, «легкие» деньги стимулируют рост коррупции и создание криминальных структур [5].

Этот трансформационный спад в ряде моделей трансформационной экономики соединен с инфляцией, порождая стагфляцию как их устойчивую характеристику. Главными причинами затяжной и высокой инфляции связаны с феноменами, лежащие в материи экономической жизни и проявляющиеся как монетарные. Это следующие группы факторов.

Во - первых, инерция предшествующей хозяйственной системы, где была скрытая инфляция, особенно в сфере безналичных денег; снятие барьера на пути их обналичивания инициировало первый виток инфляционной спирали.

Во - вторых, специфические факторы трансформационной экономики. Доминирование локального контроля стала главной социально - экономической основой перманентной инфляции издержек, превращающийся в инфляционную спираль.

В - третьих, «шоковая модель», предполагающая административные разовые меры по либерализации цен и слому протекционистских барьеров мультиплицирует имеющиеся предпосылки инфляции, в той мере, в какой в экономике существует дефицит ликвидных ресурсов и диспропорции в ценах.

В - четвертых, влияние неэкономических факторов на экономику сказывается и на инфляции: популизм властей, например, предвыборные обещания, оказывается одним из важнейших факторов раздувания инфляции спроса.

Устойчивые инфляционные тенденции, порождаемые социально - экономическими и институционально - политическими, а не рыночными факторами, оказывают стимулирующее воздействие на расширение экономической активности, но зато активно интенсифицируют спад вследствие обесценения накоплений.

Следовательно, одни и те же причины в трансформационной экономике - спад и инфляция - вызывают феномен «стагфляционной ловушки». В трансформационной экономике действуют не только принцип взаимопогашения инфляции и спада, сколько принцип их взаимной дополнителности: инфляция усугубляет спад, а спад формирует дополнительные инфляционные тенденции (главным образом через инфляцию издержек и через рост бюджетного дефицита). Общее соотношение социально - экономических и макроэкономических факторов оказывается следующим: чем выше корпоративно - капиталистическая власть и монополизм в трансформационной экономике и чем радикальнее осуществляется в этих условиях «внедрение» модели «свободного рынка», тем глубже стагфляционная ловушка.

Поскольку роль рыночного саморегулирования вследствие наличия второго вектора трансформации нелинейно возрастает, постольку при успешном переходе от первоначального этапа трансформации к последующему экономика постепенно «выползает» из стагфляционной ловушки. Размах колебаний - от спада к инфляции и обратно к спаду - постепенно сужается и может наступить относительная стабилизация экономики.

Кроме стагфляционной ловушки в трансформационной экономике выделяют и другие институциональные ловушки:

- ловушка экономики неплатежей Калво - Коричелли;
- ловушка теневой экономики;
- коррупционная ловушка.

Суть ловушки экономики неплатежей Калво - Коричелли заключается в том, что высокая инфляция приводит к исчезновению равновесия полных платежей и экономика неизбежно попадает в ловушку неплатежей. Если вследствие инфляция снизится до прежнего уровня, система все равно остается в равновесии

минимального платежа.

При ловушке теневой экономики - налоги становятся высокими, а наказание - слабым. Тогда согласно этой модели все фирмы уйдут в теневой сектор, система попадает в институциональную ловушку. Поскольку в легальном секторе ничего не производится, выйти из ловушки не удастся, как бы ни снижали налоги. В данном случае ловушка «суперустойчива». Эта модель демонстрирует трудность борьбы с теневой экономикой даже в тех случаях, когда окрепшее государство способно охранять права собственности надежнее мафии.

Коррупционная ловушка - это ловушка, при которой уменьшаются трансакционные издержки коррупционного поведения и увеличиваются трансформационные издержки перехода к альтернативной норме. Данная ловушка демонстрирует важный принцип построения институциональных траекторий в процессе реформ: реформатор должен заботиться о компенсации тем, кто может проиграть вследствие реформ [5].

В институциональной экономике отдельно выделяют ловушку, характерную для российского оборонно-промышленного комплекса, которая сформировалась в процессе его рыночной и институциональной трансформации. С одной стороны, закончился деструктивный этап российской конверсии, основным содержанием которого стало беспрецедентное уничтожение избыточных военных мощностей страны. С другой стороны, в ближайшем будущем предстоит вступление России в ВТО, что делает особо актуальным проблемы конкурентоспособности такого высокотехнологичного сектора отечественной экономики, как ОПК.

На сегодняшний день одна из основных проблем неэффективности ОПК состоит в доминировании в нем государственной собственности. По сути, реформа ОПК нацелена на увеличение доли государственной собственности в отрасли. Если сейчас 43 % предприятий отрасли принадлежат государству, 29 % являются акционерными обществами с государственной долей и 28 % - частные компании, то к 2009 г. правительство должно иметь контрольный пакет во всех головных компаниях системообразующих интегрированных структур.

Институциональные проблемы за счет государственной формы собственности

относятся к «постприватизационным ловушкам». Эти ловушки включают в себя также проблемы за счет «инсайдеров» и олигархов. В качестве инструмента для изучения институциональных ловушек предлагается использовать «матрицу исследования институциональных ловушек». Применительно к постприватизационной институциональной ловушке эта матрица будет иметь следующий вид (таблица 7).

Таблица 7 - Матрица исследования постприватизационной институциональной ловушки

Факторы	Фундаментальные	Организационные	Социетальные
	Отсутствие системы принуждения к использованию законодательства и контрактных обязательств	Отсутствие правовой базы частной собственности, а позже ее несовершенство	1 Руководство предприятий; 2 Бывшая партийно – комсомольская номенклатура; 3 Инсайдеры; 4 Олигархи
Уровень	Микроэкономика	Макроэкономика	Экономическая политика
	Дифференциация экономических отношений реального присвоения – юридическое закрепление правомочий владельца, пользователя и управляющего	Модель навязанных властных отношений	Ускоренная приватизация

В предложенном виде матрица позволяет комплексно и сжато описать причины возникновения и основные свойства такого явления российской экономики эпохи реформ, как постприватизационная институциональная ловушка.

Преодоление такой ловушки исключительно затруднено, так как касается уже сложившихся отношений собственности. Несмотря на ее явную неэффективность, пересмотр результатов приватизации весьма проблематичен.

С учетом соответствующих институциональных ловушек, за точку отсчета возьмем уровень транзакционных издержек, характерных для общества в стационарном состоянии. Пример во внимание увеличение транзакционных издержек за счет коррупции, бартера, административных барьеров. Отдельно отметим специфику для ОПК - государство рассчитывалось за государственный оборонный заказ в значительной мере денежными зачетами, дисконт по которым составлял около 30 % (таблица 8).

Таблица 8 - Оценка величины транзакционных издержек ОПК в процессе институциональной трансформации в России

в процентах

Дополнительные транзакционные издержки	Удельный вес транзакционных издержек в совокупных затратах фирмы
Стационарная экономика	15
Транзакционные издержки, связанные с коррупцией	10
Транзакционные издержки бартерных расчетов по сравнению с денежным оборотом	30
Транзакционные издержки, связанные с административными барьерами	3
Транзакционные издержки, связанные с теневой частью рабочего времени	12
Транзакционные издержки, связанные с «федеральными взаимозачетами»	30
Итого:	100

Необходимо учитывать, что это далеко не все дополнительные транзакционные издержки ОПК в трансформационной экономике. Если учесть затраты на поддержание мобилизационных мощностей, обеспечения сохранения

государственной тайны, охраны режимных объектов, то можно сделать вывод, что в процессе трансформации экономики ОПК обладал транзакционными издержками свыше 100 % по отношению к соответствующим производственным издержкам, то есть работал в режиме «проедания» ранее накопленных активов. В такой ситуации обеспечение конкурентоспособности отечественного ОПК и по настоящее время является очень важной задачей [2].

Переход в начальное состояние или выход из институциональной ловушки связан с высокими издержками трансформации, что сдерживает какие - либо серьезные преобразования, предопределяя тем самым длительное существование неэффективной нормы, кроме институциональной ловушки может сдерживаться государство, влиятельные группы интересов.

В рамках теории институциональных изменений в теории транзакционных издержек можно рассмотреть два возможных выхода из институциональной ловушки:

а) эволюционный, при котором условия выхода формируются самой экономической системой, например, разрушению институциональной ловушки может способствовать ускорение экономического роста, системный кризис. Критический момент наступает, когда транзакционные издержки функционирования неэффективной нормы превысят трансформационные издержки отмены старой нормы или введение новой нормы (рисунок 1).

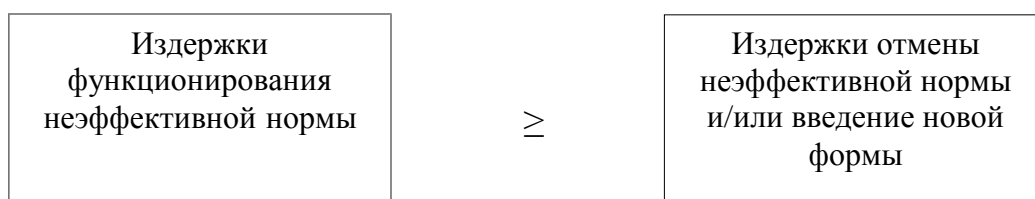


Рисунок 1- Эволюционный выход из институциональной ловушки

В качестве примера можно рассмотреть введение новых форм организации труда или производства в рамках институциональной терминологии институтов: цеховой системы, трестов, синдикатов, маркетинга. В качестве определяющих

величин следует рассматривать как издержки по адаптации нового института, так и социально-экономические последствия продолжения функционирования старой неэффективной нормы.

б) революционный, при которой ликвидация и замена неэффективной нормы происходит насильственным путем, в результате реформ, предусматривающих изменение культурных ценностей общества и проводимых, в частности, государством или от его имени - отдельными группами интересов. Если подобные изменения связаны с перераспределением собственности и затрагивают интересы большинства социальных групп, то реформы проходят достаточно очень медленно, наталкиваясь на сопротивление слоев, чьи интересы ущемляются, что неизбежно приводит к резкому росту издержек трансформации. Успех зависит от соотношения средств и готовности «идти до конца» различных групп интересов (рисунок 2).

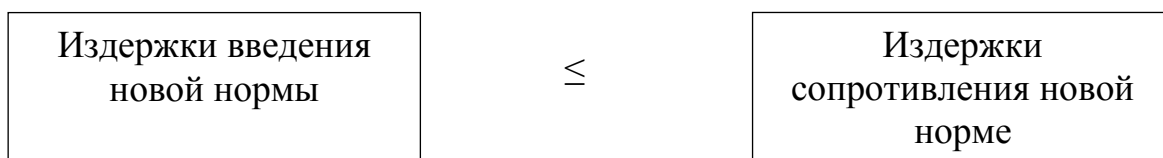


Рисунок 2 – Революционный выход из институциональной ловушки

Издержки выхода из институциональной ловушки можно классифицировать следующим образом:

- издержки установления новой нормы;
- издержки преодоления культурной инерции (нежелание менять старые стереотипы);
- издержки, связанные с разрушением механизма лоббирования старой нормы;
- издержки адаптации новой нормы к существующей институциональной среде;
- издержки создания сопутствующих норм, без которых функционирование новой нормы будет неэффективно.

Таким образом, трансакционные издержки являются неизбежным элементом в экономическом развитии стран с трансформационной экономикой и развивающихся стран. В результате институциональных изменений в нашей стране процесс

формирования новых институтов приобрел рентоориентированный характер, что привело к искусственному созданию неэффективных институтов (законов и постановлений «барьерного» характера, имеющих целью получения бюрократической ренты). Это повлекло за собой резкий рост транзакционных издержек осуществления как отдельно взятой транзакции, так и функционирования экономической системы в целом.

Основные понятия: трансформационная экономика; транзакционный подход Коуза Уильямсона; трансформационный подход Норта; транзакционные издержки; трансформационные издержки; институциональные ловушки.

Вопросы для самопроверки

- 1 Определите сущность трансформационной экономики?
- 2 Дайте определение и укажите различие между трансформационными и транзакционными издержками.
- 3 Каким образом изменение институциональной системы ведет к возникновению транзакционных издержек?
- 4 Почему к издержкам институциональной трансформации относят институциональные ловушки?
- 5 Каковы причины спада в трансформационной экономике?
- 6 Каковы недостатки сложившихся отношений собственности?
- 7 Какие два возможных выхода из институциональной ловушки рассматриваются в рамках теории институциональных изменений?

2.2 Причины и особенности проявления оппортунистического поведения работников в трансформационной экономике

В современных условиях трансформационных процессов в российской экономике исследование оппортунистического поведения работников является наиболее актуальным на уровне предприятия.

Изучение природы возникновения и форм проявления оппортунизма на российских предприятиях позволяет выявить причины и выработать механизм его снижения.

Оппортунизм работников на российских предприятиях может проявляться в различных формах: во - первых, явных, таких как ложь, воровство и мошенничество, и, во - вторых, «мягких», предполагающих в случае обнаружения скорее моральное порицание, чем юридическое преследование. К числу таких «мягких» форм относят «отлынивание» и «потребление на рабочем месте» [39].

В первом случае предполагается недобросовестное исполнение контракта одной из сторон, причём «незаметно» от контрагента. К примеру, «отлынивание» широко распространено среди работников, исполняющих свои обязанности в команде, когда вклад работника каждого измерить затруднительно. Также «отлынивание» может быть характерно и для управляющих, не исполняющих социальные обязательства перед работниками. Возможны разные типы отлынивания от работы в зависимости от того, как согласно контракту организована оплата труда наемного работника, как она увязана с целями нанимателя. Однако для работников отделов характерен специфический тип отлынивания, как правило, связанный с поиском временных дыр в рабочем времени, когда он сможет отлынивать.

Причем эти временные дыры очень разные. Можно выделить даже «добросовестное» отлынивание, которое теснейшим образом связано с потреблением на рабочем месте, когда, например, сотрудник вроде чем - то занят, но при этом отсутствуют непосредственные результаты его труда, соответствующие его служебным обязанностям. В лучшем случае проявляются побочные косвенные

результаты, создание которых входит в обязанность других служб и должностных лиц [26].

Наиболее распространенными видами такого оппортунизма являются «настройка» компьютера, рассылка личной электронной почты, поиск личной информации в Интернете, личные телефонные разговоры, обмен новостями с сослуживцами. Работники находятся на рабочих местах, они активно имитируют бурную деятельность, при этом фактически ничего не делая. Добавленная стоимость не создается, результат для предприятия отсутствует, а работников формально не за что упрекнуть.

Во втором случае («потребление на рабочем месте»), возникает ситуация, когда агент использует информационное преимущество перед принципалом для того, чтобы извлечь личную выгоду в форме потребления на работе благ сверх необходимого (например, вертолёт вместо автомобиля для поездок, использование служебного автомобиля в личных целях и т. д.). Работники будут стараться расслабиться в процессе выполнения своих трудовых обязанностей таким образом, чтобы выполнять работу с минимально пригодным качеством, отслеживая ее по проверяемым параметрам. Цель - минимизировать трудозатраты до допустимо возможных, не вызывая при этом упреков со стороны руководства [39].

Человек, занимающийся репродуктивным трудом, будет стремиться отлынивать всегда, если он работает не на себя. Это естественно. Но большей частью он отлынивает, когда ему это позволяют, пусть негласно. Нет, например, необходимого контроля за результатами его труда, или условия труда таковы, что работник может выполнять свой круг обязанностей с низкой интенсивностью и напряженностью труда - он недозагружен.

В результате оппортунизм работников оборачивается для предприятия издержками - как прямыми, когда работники не в полном объеме выполняют свои обязанности, так и издержками «упущенных возможностей», поскольку при отсутствии оппортунизма можно было бы добиться более высоких результатов [26].

В качестве причин оппортунистического поведения работников на российском предприятии выделяются три:

- а) неполнота контрактов между субъектами;
- б) трансакционные издержки;
- в) информационная асимметрия.

Неполнота контрактов - ни один договор не может предусмотреть всех сложнейших обстоятельств переходного состояния, всех необходимых действий агента и адекватного этим действиям вознаграждения. В связи с этим многие пункты контрактов трактуются агентом и принципалом по - разному, и это создаёт предпосылки для оппортунизма, когда трактовка «спорных» пунктов контракта в свою пользу приобретает умышленный характер [40].

Говоря о влиянии трансакционных издержек на оппортунизм, следует отметить затратность контроля поведения агентов на предприятии и высокие издержки защиты своих прав агентами в суде.

Информационная асимметрия приводит к возникновению экономической власти одного субъекта над другим, вне зависимости от формального распределения полномочий между ними.

В этой ситуации один субъект может влиять на принятие решений другим субъектом, выгодных ему. Например, работники часто вводят руководителей в заблуждение относительно необходимого времени выполнения той или иной «нестандартной» работы.

Наиболее остро в российской (трансформационной) экономике оппортунизм работников предприятия проявился в сфере трудовых отношений.

Оппортунизм работников часто возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя. Нарушение контрактных обязательств по отношению к работникам возможно и со стороны работодателя, например требование от работников выполнять обязанности, не предусмотренные контрактом; разовые виды поручений и работ, которые дополнительно не оплачиваются; требование задерживаться после работы или выходить на работу в выходные дни; задействовать личные связи, знакомства работника для решения проблем; регулярно нарушаемые (или растягиваемые по времени) обещания руководителей, в обмен на которые они требуют от работников выполнения определенных видов работ [43].

Работники, испытавшие на себе влияние оппортунизма со стороны работодателя, рассматривают это как форму покушения на их экономическую свободу. Поэтому для восстановления нарушенного равновесия в отношениях с работодателем они вынуждены принимать защитные меры, которые выражаются в различных формах оппортунизма. Инициатива в этом процессе не обязательно принадлежит работодателю, хотя его первичность встречается наиболее часто. Иногда работники в ответ на корректные отношения работодателя стремятся минимизировать собственные трудовые усилия, уклониться от тех или иных трудозатратных видов работ. Тогда оппортунизм со стороны работодателей становится вынужденной мерой. Поскольку в руках работодателя находится административный ресурс, который легко использовать для изменения существующих на предприятии формальных и неформальных правил, то оппортунизм работодателя особенно тяжелым бременем ложится на работников. Они в ответ в еще большей мере усиливают свои формы оппортунизма. Процесс может принять форму самоусиливающейся тенденции [26].

В обоих случаях оппортунизм возникает в результате нарушения равновесного соответствия в трудовых отношениях и это приводит к общему снижению уровня экономической свободы предприятия. Выигравших в этом процессе нет, проиграли и работодатель, и работники, и, самое главное, предприятие.

Выход из этой ситуации может лежать в плоскости формирования на предприятии высокоуровневой организационной культуры, когда самоусиливающиеся тенденции будут носить не разрушительный, а созидательный характер.

Выявить и оценить трудовой оппортунизм работников, как скрытый, так и явный, достаточно сложно, поскольку практически необходимо фиксировать все виды их трудозатрат и потерь рабочего времени.

Для того чтобы оппортунистическое поведение работников не достигло «критической точки» руководителям отделов и подразделений следует установить более тесную обратную связь со своими коллективами, развивать в себе

способности к сотрудничеству, поощрять совместную работу, работать над оздоровлением микроклимата.

Следует систему наказания превратить в систему поощрения, правила и критерии которой должны быть ясны всем. Упор делать не на наказании провинившихся, а на поощрении отличившихся, тем самым повышая инициативу каждого работника. Речь не обязательно может идти о денежных формах поощрений, следует шире задействовать социальные формы: сотовая связь, туристические путевки, оплата обучения сотрудников и их детей, билеты на спортивные матчи или концерты и т. д. Для формирования здорового творческого микроклимата в коллективе необходимо поощрять коллективные мероприятия: спортивные состязания, совместный отдых в выходные, выезды на концерты и спортивные матчи. Целесообразно отмечать свои корпоративные праздники как внутри самого предприятия, так и практиковать их проведение с размахом на уровне города, с приглашением артистов, телевидения. Это вырабатывает здоровое чувство гордости работников за свое предприятие, объединяет их, поднимает их собственную самооценку, основанную на причастности к такому предприятию. Это создает эффект престижности факта работы в данном предприятии, что изменит отношение работников к своим должностным обязанностям [26].

Таким образом, экономические потери предприятия в виде сокращения объема производства и, соответственно, прибыли, могут быть преодолены внеэкономическими средствами.

Основные понятия: оппортунистическое поведение; «отлынивание»; «потребление на рабочем месте»; прямые издержки; издержки «упущенных возможностей»; причины оппортунистического поведения; неполнота контрактов; трансакционные издержки; информационная асимметрия; контрактные обязательства; система наказаний; система поощрений.

Вопросы для самопроверки

1 В каких формах может проявляться оппортунизм работников на российских предприятиях?

2 Назовите три основные причины оппортунистического поведения на российском предприятии?

3 Что означает неполнота контрактов между субъектами?

4 Как влияют трансакционные издержки на оппортунизм?

5 К чему приводит информационная асимметрия на предприятии?

6 В какой сфере в российской (трансформационной) экономике наиболее остро проявляется оппортунизм?

7 В каких действиях проявляется нарушение контрактных обязательств по отношению к работникам со стороны работодателя?

8 Какие меры можно предпринять руководителям отделов и подразделений для того чтобы оппортунистическое поведение работников не достигло «критической точки».

2.3 Оппортунистическое поведение работников на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2»: сравнительный анализ

В последние годы в России наиболее распространенным видом оппортунизма становится трудовой оппортунизм, связанный с поведением на рабочем месте. Наемному работнику низшего уровня (исполнителю) свойственны различные формы увиливания, отлынивания от работы, при этом большинство из них носят скрытый характер. Редко встречаются формы прямого отсутствия работников на рабочих местах, как правило, это отсутствие обусловлено весьма необходимыми предложениями, например различными видами согласований, сбором информации, организационным контролем и т. д. Расчет на то, что данный вид отлынивания выявить очень трудно или дорого [26].

Исследования, проведенные некоторыми авторами, показывают, что наряду с внешними условиями, критическое обострение которых вызывает коллективное

противодействие работников по отношению к работодателям, существуют внутренние факторы, проявляющиеся не так явно, но оказывающие на трудовые отношения на предприятиях негативное воздействие. На это указывает как низкий уровень производительности труда, так и высокий уровень социального противостояния, сложившийся в большинстве трудовых коллективов. Сегодня в силу ряда причин, регулирование трудовых отношений на предприятиях России, осуществляется методами, выходящими за рамки правового поля. К таковым относятся: внедоговорной характер отношений, ненормируемый рабочий день, а в последнее время - вынужденные отпуска за свой счет, задержки заработной платы. Все это создает предпосылки для конфликтности в трудовых коллективах. Все большая часть работников признают, что недовольны условиями труда и отношениями в коллективе, и готовы сменить место работы при первой же возможности [44]. Таким образом, уровень оппортунистического поведения внутри трудовых отношений на предприятиях России не только не снижается, но и продолжает расти [26].

Эмпирические исследования трудовых отношений предполагают решение задач исследования. В рамках было необходимо:

- выявить виды оппортунистического поведения, которые реально встречаются на предприятиях г. Оренбурга;
- оценить уровень проявления различных видов внутрифирменного оппортунизма;
- установить факторы, влияющие на уровень проявления внутрифирменного оппортунизма;
- предложить механизмы по ограничению оппортунизма на российских предприятиях.

Опираясь на теоретико-методологическую базу исследования, собственный практический опыт, результаты эмпирических и теоретических исследований зарубежных и отечественных авторов, выдвинуто предположение, что на предприятиях г. Оренбурга:

- встречаются все виды оппортунистического поведения;

- уровень внутрифирменного оппортунизма достаточно высокий.

В настоящее время изучение проблем трудовых отношений осуществляется с серьезными трудностями. Эти трудности связаны с низкой доступностью необходимой информации. Для проведения опросов нужен, во-первых, доступ на объекты занятости и, во-вторых, сбор данных, отвечающих исследовательским задачам. И то, и другое далеко не всегда согласуется с интересами большинства работодателей, которые не стремятся предавать гласности общую трудовую ситуацию на своих предприятиях или ее отдельные параметры. Тем не менее, исследования выполняются, хотя и не в тех масштабах, которые необходимы для полноценного анализа проблемы внутрифирменного оппортунизма. Данное обстоятельство стало основной причиной того, что круг задач, поставленных в настоящем исследовании, ограничен изучением факторов, оказывающих воздействие на проявление оппортунистического поведения.

Примерами таких исследований стали опросы на тему: «Внутрифирменный оппортунизм: структура и мотивация» проведенный автором в г. Оренбурге. Опрос был проведен в апреле – мае 2011 г. на двух коммерческих предприятиях г. Оренбурга, осуществляющих деятельность в транспортной сфере (грузоперевозки) и в области сетевых розничных продаж продовольственных продуктов.

Анкета для опроса работников и руководителей включает в себя четырнадцать вопросов, и представлена на рисунке Д.1 в соответствии с приложением Д.

Все вопросы нацелены на выяснение тех характеристик сознания и поведения работников и руководителей, которые, с одной стороны, отражают суть сложившихся на предприятии трудовых отношений, с другой стороны влияют на них. Центральное место, как по количеству вопросов, так и по их существу, занимают вопросы, ответы на которые позволяют оценить:

- понимание работниками разногласий между их интересами и интересами руководства предприятием;
- осознание работниками существования оппортунизма внутри трудовых отношений на предприятии;
- видение работниками причин внутрифирменного оппортунизма;

- оценку работниками предприятий эффективности реализуемых руководством мер по снижению внутрифирменному оппортунизму.

В контексте поставленных задач и предположений важны вопросы, устанавливающие степень удовлетворенности работников выполняемой ими работой, интенсивностью труда, возможностью карьерного и квалификационного роста, организацией и координацией труда работника. Кроме того, значение имеют результаты ответов на вопросы, касающиеся удовлетворенности работников размером, формой и своевременностью оплаты, учетом результатов труда, системой распределения прибыли на предприятии, системой денежных и не денежных поощрений.

Установлен социально-демографический портрет респондентов, включающий пол, возраст, образование, а также количество лет проработанных на предприятии и статус каждого работника.

Анкетирование проводилось в г. Оренбурге на двух предприятиях: «Предприятие 1» и «Предприятие 2». «Предприятие 1» относится к транспортной сфере. Анкетирование было проведено среди всех работников предприятия (исключение составили те, кто находился в отпуске), общая численность собранных анкет - 100, пригодных для обработки - 100. «Предприятие 2» представляет собой розничную торговую сеть, осуществляет свою деятельность на территории Оренбургской области через несколько магазинов. На «Предприятии 2» общая численность собранных анкет - 100, пригодных для обработки – 100.

Таким образом, общая численность опрошенных - 200 человек. Возраст большей их части (более 50 %) приходится на возрастной интервал между 35 и 45 годами. Образование преобладает высшее (более 60 %).

Проявление на своих предприятиях тех или иных форм внутрифирменного оппортунистического поведения признали 85 % всех опрошенных работников и руководителей. Типология форм оппортунистического поведения в соответствии с результатами опроса представлена на рисунке 1 и на рисунке 2, а также приведена в таблице Е.1 в соответствии с приложением Е.



Рисунок 3 - Формы внутрифирменного оппортунистического поведения, составленные по результатам опроса работников «Предприятия 1» (в процентах)

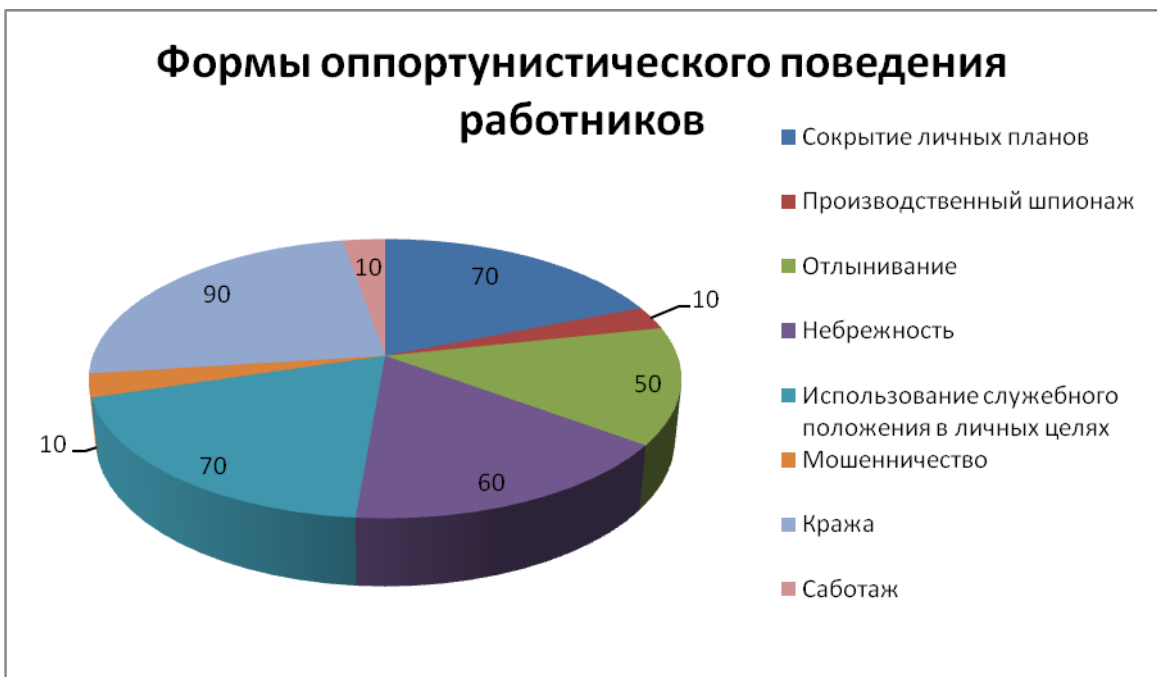


Рисунок 4 - Формы внутрифирменного оппортунистического поведения, составленные по результатам опроса работников «Предприятия 2» (в процентах)

Как свидетельствуют результаты опроса, уровень проявления небрежности по «Предприятию 1» и «Предприятию 2» достиг 80 % и 60 % соответственно; отлынивание – 90 % и 50 %. По мнению, работников их оппортунизм вызывается неблагоприятным использованием служебного положения работодателями - 70 % и 70 %.

Таким образом, количественные оценки уровня проявления по большинству видов оппортунизма на «Предприятии 1» выше, чем на «Предприятии 2». Особенно велика разница по таким формам оппортунизма, как сокрытие личных планов («Предприятие 1» — 70 %, «Предприятие 2» - 40 %), мошенничество («Предприятие» 1 - 90 %, «Предприятие 2» - 10 %), саботаж («Предприятие 1» - 40 %, «Предприятие 2» - 10 %). Наоборот, на «Предприятии 2» намного выше уровень проявления краж («Предприятие 1» - 30 %, «Предприятие 2 – 90» %). Что касается производственного шпионажа, то на обоих предприятиях был выявлен достаточно низкий уровень данного вида оппортунизма, так на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2» он составил 10 %.

Полученные количественные показатели, фиксируют не просто наличие в трудовых коллективах всех форм внутрифирменного оппортунистического поведения, но и характеризуют недопустимо высокий его уровень.

Следует отметить, что на этих предприятии присутствуют все исследованные формы оппортунистического поведения, только на одном предприятии они проявляются в большей степени, а на другом в меньшей.

Также было проведено исследование относительно интересов работников и работодателей данных предприятий (таблица 9), с целью выяснения основных целей и мотивов, действующих на «Предприятиях 1» и на «Предприятии 2» г. Оренбурга.

Таблица 9 – Экономические интересы работодателей на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2»

в процентах

Экономические интересы работодателей	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Получение прибыли	95	89
Создание благоприятного климата	2	11
Благотворительная деятельность	3	0

Что же касается, интересов работников, то все опрошенные работники (100 %) признали, что главной целью и главным мотивом для них является получение заработной платы.

Как видно из таблицы 9, на обоих предприятиях интересы работодателей направлены в первую очередь на получение прибыли, только на «Предприятии 1» этот показатель составил 95 %, на «Предприятии 2» – 89 %. Кроме того, такой фактор как создание благоприятного климата в коллективе уходит на второй план, так на «Предприятии 1» этому фактору уделяют внимание лишь 2 % опрошенных работодателей, а на «Предприятии 2» чуть больше – 11 %. Что касается благотворительной деятельности, то «Предприятие 2» вообще не занимается благотворительностью, а преследует только собственную выгоду; а на «Предприятии 1» лишь 3 % опрошенных работодателей уверяют, что занимаются благотворительной деятельностью.

Таким образом, руководители предприятий стремятся увеличивать свою прибыль, а работники заинтересованы в повышении заработной платы. Различие экономических интересов работника и работодателя открывает работнику возможности для проявления оппортунистического поведения: работник начинает преследовать собственные интересы, экономить свою рабочую силу в ущерб (и за счет) предприятия.

В то же время, оппортунизм работников часто возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя. В то время как работодатели заняты стремлением к

увеличению прибыли, отношения в коллективе могут сильно разладиться: это скажется на качестве и на результатах работы работников предприятия. Отношения в коллективе могут способствовать проявлению оппортунистического поведения.

Выход из этой ситуации может лежать в формировании на предприятии высокоуровневой организационной культуры. Для этого работодатели должны стремиться не только к повышению собственной прибыли, но и к созданию на предприятии благоприятного климата. Было также проведено исследование относительно критериев отбора (таблица 10).

Таблица 10 – Оценка критериев отбора работников на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2» г. Оренбурга

в процентах

Критерии отбора	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Наличие высшего образования	37	41
Опыт работы	10	37
Навыки и умения работника	7	19
Личные симпатии	46	3

Как свидетельствуют результаты опроса, при приеме на работу наличие высшего образования на «Предприятии 1» уделяют внимание 37 % опрошенных работников, на «Предприятии 2» – 41 %; опыт работы учитывают 10 % и 37 % соответственно; навыки и умения работника интересуют 7 % на «Предприятии 1» и 19 % на «Предприятии 2». Что касается личных симпатий, то на «Предприятие 1» ими руководствуются 46 % опрошенных работников, на «Предприятии 2» – 3 %.

Как видно из таблицы 10, на «Предприятии 1» уровень личных симпатий очень высок, что говорит о том, что на данном предприятии отсутствует конкурсный отбор и это является барьером для попадания на предприятие более квалифицированных работников. В то же время на данном предприятии недостаточно внимания уделяется таким факторам, как опыт работы, навыки и умения работника, а это в свою очередь говорит о том, что на работу в данное

предприятие могут быть приняты совсем «неумелые» работники. В результате на работу поступают лица, средняя производительность которых ниже, чем та, на которую рассчитывают работодатели. Иная картина складывается на «Предприятии 2», здесь достаточно большое внимание уделяется наличию высшего образования, опыту работы, а также навыкам и умениям работника, что говорит о том, что на данном предприятии работают более квалифицированные работники с навыками и умениями, необходимыми в данной сфере. Следовательно, на «Предприятии 2» меньше условий для проявления оппортунистического поведения работников.

Дальнейший анализ проводился с целью установления причин проявления оппортунистического поведения на исследуемых предприятиях. Результаты оценки опрошенных работников на вероятность проявления оппортунистического поведения в трудовых отношениях представлены в таблице 11.

Таблица 11 - Степень воздействия различных факторов на вероятность проявления оппортунистического поведения в трудовых отношениях на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2» г. Оренбурга

в процентах

Факторы, влияющие на вероятность проявления оппортунистического поведения	Предприятия г. Оренбурга	
	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Неудовлетворенность выполняемой работой и условиями труда	6	9
Конфликтные отношения с коллегами	16	33
Конфликтные отношения с руководством	19	33
Низкий уровень заработной платы	59	25

Как видно из таблицы 11, наименее значимой причиной проявления внутрифирменного оппортунизма на «Предприятии 1» - 6 % и на «Предприятии 2» - 9 %, является неудовлетворенность выполняемой работой и условиями труда. И хотя в сопоставлении с другими факторами проявления оппортунизма этот фактор

оказался наименьшим, однако его влияние на лояльность работников по отношению к предприятию следует рассмотреть подробно.

И наоборот, наиболее значимой причиной проявления внутрифирменного оппортунизма на «Предприятии 1» является низкий уровень заработной платы, на «Предприятии 2» - конфликтные отношения с коллегами и руководством. Как уже было сказано выше, конфликтные отношения как с коллегами, так и с руководством могут привести к возможным проявлениям различного рода оппортунизма. Наемные работники вместо того, чтобы трудиться, начнут уклоняться, отлынивать от порученной им работы.

Было также проведено исследование по степени удовлетворенности работниками выполняемой ими работой и было проведено сопоставление оценки фактора неудовлетворенности выполняемой работой и условиями труда с ответами респондентов. Степень удовлетворенности работников от выполняемой ими работы на предприятиях представлена в таблице Ж.1 в соответствии с приложением Ж.

Первая группа вопросов касалась удовлетворенности работника характером выполняемой работы на предприятии. Не удовлетворены характером выполняемой работы на «Предприятии 1» - 15 % работников, на «Предприятии 2» - 5 % опрошенных работников.

Вторая группа вопросов была ориентирована на выяснение отношения работника к порядку распределения работы, а также интенсивности труда и возможности карьерного и квалификационного роста. Опрос показал, что работников не устраивает:

- порядок распределения работы - 40 % и 28 % работников - «Предприятия 1» и «Предприятия 2» соответственно;
- интенсивность труда - 15 % и 23 %;
- возможность карьерного и квалификационного роста - 61 % и 41 %;
- организация и координация работы работника - 42 % и 14 % соответственно.

Третья группа вопросов продемонстрировала оценку работниками системы учета результатов их труда по следующим позициям:

- уровень заработной платы не устраивает 66 % и 2 % опрошенных работников «Предприятия 1» и «Предприятия 2»;

- система распределения прибыли на предприятии не устраивает 46 % и 23 %;

- форма оплаты труда не устраивает 19 % и 2 %;

- своевременность оплаты труда не устраивает лишь опрошенных работников и руководителей «Предприятия 1», она составляет 4 %.

Четвертая группа вопросов касалась удовлетворенности работников условиями труда. Ответы распределились следующим образом: не удовлетворены:

- состоянием рабочего места 54 % опрошенных работников «Предприятия 1» и 19 % - «Предприятия 2»;

- санитарно-гигиеническими условиями труда — 52 % и 20 % соответственно;

- безопасностью труда - 58 % и 21 % соответственно.

Таким образом, в результате исследования отмечено несоответствие условий труда и роли этих условий в стимулировании внутрифирменного оппортунизма. Так, на «Предприятии 1» отдельные элементы условий труда, такие, как состояние рабочего места, санитарно-гигиенические условия, техника безопасности, а также возможность карьерного и квалификационного роста, уровень заработной платы не удовлетворяют большинство работников. Самый высокий показатель из этой группы - 66 %, он характеризует неудовлетворенность работниками их заработной платы. Не удовлетворены возможностью карьерного и квалификационного роста 61 %. Однако 6 % опрошенных работников считают, что плохие условия труда способствуют проявлению оппортунистических наклонностей у работников.

Условия труда и его оплаты на «Предприятии 2» намного лучше, чем на «Предприятии 1». Так, уровень заработной платы на «Предприятии 2» не устраивает 2 % опрошенных работников (по сравнению с «Предприятием 1» - 66 %). Что касается условий труда, то на «Предприятии 2» состоянием рабочего места не удовлетворены 19 % работников (на «Предприятии 1» - 54 %), санитарно-гигиеническими условиями труда – 20 % (52 %) и безопасностью труда - 21 % (58 %).

Однако все же 9 % опрошенных работников этого предприятия в качестве возможной причины оппортунистического поведения все же указывают на неудовлетворенность условиями труда.

Кажущееся противоречие возможно объяснить следующим. Массовая неудовлетворенность условиями труда, характерная для предприятий, ориентированных на низко квалифицированный, тяжелый, мало оплачиваемый физический труд, приводит к текучести кадров, либо к таким формам оппортунистического поведения работников по отношению к предприятию, как кражи и мошенничества. Тогда как квалифицированные работники, трудоустроенные на предприятиях с удовлетворительными условиями труда, выполняющие задачи с высокой долей творческого труда и относительно высокой оплатой, формируют высокую самооценку, принимают условия труда и уровень его оплаты как должное, но не соответствующее им, и потому не считают себя обязанными предприятию, не проявляют к ней лояльность и склонны расширять свои полномочия по использованию ресурсов предприятия, в том числе своего рабочего времени, в своих личных целях в ущерб интересам фирмы.

В ходе исследования было установлено, что между качеством условий труда и лояльным отношением работников к предприятию нет прямой зависимости, т. е. какие бы хорошие условия труда ни были созданы, это не является препятствием для проявления оппортунистического поведения работников.

Более значимой причиной проявления на предприятии оппортунистического поведения, по сравнению с неудовлетворенностью выполняемой работой и условиями труда, опрошенные работники считают конфликтные отношения с коллегами (таблица 12).

Таблица 12– Оценка отношений работниками в коллективе на «Предприятии 1» и на «Предприятии 2»

в процентах

Отношения в коллективе	Очень хорошие		Хорошие		Ни хорошие, ни плохие		Плохие		Очень плохие	
	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Отношения между руководителем и работниками	0	19	25	52	35	24	36	5	4	0
Отношения между собой и напарником по труду	17	18	34	43	41	36	7	3	1	0
Отношения в целом между всеми работниками предприятия	8	11	29	67	58	17	5	5	0	0
Отношения между собой и руководителем	27	34	31	42	34	17	8	7	0	0

Отношения в коллективе могут способствовать проявлению оппортунистического поведения в двух аспектах внутренних отношений. Во - первых, в недостаточной сплоченности коллектива в производственных делах. Во - вторых, в наличии внутренней солидарности при нарушении норм и правил трудового поведения.

На состояние и характер внутрифирменного оппортунизма непосредственное влияние оказывают отношения двух типов: «индивид - коллектив» и «индивид - руководитель».

Как показали результаты опроса отношения «индивид-коллектив» удовлетворительными признали 37 % опрошенных работников «Предприятия 1», а на «Предприятия 2» - эти отношения удовлетворительными признали 78 % опрошенных работников «Предприятия 2». Вместе с тем, оппортунизм в этом факторе все же присутствует, хотя и в малых количествах, так как 5 % опрошенных работников «Предприятия 1» и 5 % - на «Предприятии 2» считают, что конфликт с коллегами является одной из причин, обуславливающих проявление оппортунистического поведения в труде.

Таким образом, работники «Предприятия 2» считают, что отношения работников между собой близки к ситуации взаимного сотрудничества, а отношения работников между собой на «Предприятии 1» близки к соперничеству.

Немаловажным представляется исследование мнения опрошенных работников и руководителей относительно знания ими норм и правил, действующих на их предприятиях (таблица 13).

Таблица 13 - Уровень ознакомления работников с нормами и правилами, действующими на «Предприятии 1» и «Предприятии 2»

в процентах

Уровень ознакомления работников с нормами и правилами	Да		Нет	
	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Основные требования, правила и нормы, действующие на предприятии	75	88	25	12
Свои обязанности	76	90	24	10

Здесь ситуация складывается следующим образом:

- основные требования, правила и нормы, действующие на предприятии, не знают 25 % опрошенных работников «Предприятия 1» и 12 % - на «Предприятии 2». Высокий уровень отрицательных ответов на «Предприятии 1» объясняется тем, что должностные обязанности некоторых работников (водителей, грузчиков) в трудовом договоре не оговариваются, инструкции даются в устной форме в ходе трудового процесса. Наоборот, отношение к оформлению должностных инструкций на «Предприятии 2» отличается большим вниманием и тщательностью формулировок. Поэтому лишь небольшая доля работников «Предприятия 2» отмечает свое незнание норм и правил своей компании. Это свидетельствует, с одной стороны, об устойчивой основе обеспечения хорошей организованности трудовой деятельности персонала на «Предприятии 2», а с другой - о наличии условий, способных быть базой для некоторого уровня оппортунизма;

- 75 % респондентов «Предприятия 1» и 88 % - на «Предприятии 2» ответили, что исполняют требования, правила и нормы, установленные на их предприятиях.

- на «Предприятии 1» недостаточно четко представляют себе свои обязанности 24 % опрошенных, на «Предприятии 2» - 10 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть работников обоих предприятий знают требования, правила и нормы, действующие на предприятиях и, в основном, выполняют их, а также достаточно четко представляют себе свои обязанности, что свидетельствует об усилиях, проявляемых этими предприятиями для обеспечения формальной стороны организованности процесса труда. Вместе с тем, непонимание определенной частью работников требований, правил и норм, установленных на предприятии, указывают на то, что организация труда на этих предприятиях содержит элементы, способствующие проявлению оппортунизма. Однако конфликтные отношения с коллегами сами по себе не являются причиной проявления оппортунистического поведения, но определенный уровень конфликтности в коллективе может служить индикатором вероятности проявления оппортунизма.

Конфликт с руководством также может рассматриваться как одна из возможных причин проявления оппортунистического поведения работников. Для более объективной оценки уровня конфликтности трудовых отношений на обследуемых предприятиях в анкету была введена группа вопросов. Ответы выглядели следующим образом:

- конфликт между собой и руководителем на «Предприятия 1» признали 8 % работников, на «Предприятия 2» - 7 %;

- наличие конфликта между руководителем и другими работниками отметили 40 % опрошенных работников на «Предприятии 1» и 5 % - на «Предприятии 2»;

- конфликт между собой и напарником по труду признали 8 % опрошенных на «Предприятии 1» и 3 % - на «Предприятии 2»;

- конфликт в целом между всеми работниками предприятия по отношению друг к другу на «Предприятии 1» признали 5 % опрошенных работников и столько же на «Предприятии 2» - 5 %.

В ходе исследования был также проведен опрос относительно выработки мер по предотвращению оппортунистического поведения работников. Данные опроса приведены в таблице 14.

Таблица 14 – Меры, предпринимаемые руководством по предотвращению оппортунистического поведения работников на «Предприятие 1» и на «Предприятие 2»

в процентах

Меры по предотвращению оппортунистического поведения работников	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Увольнение	5	1
Штрафные санкции	43	54
Перевод на нижеоплачиваемую работу	11	8
Лишение премии и других поощрений	41	37

Как видно из таблицы 14, на «Предприятии 1» в качестве основных мер, предпринимаемых руководством по предотвращению оппортунистического поведения работников, являются штрафные санкции и лишение премии и других поощрений. Переводят на нижеоплачиваемую работу 11 % работников, а увольняют лишь 5 %. Это свидетельствует о том, что в рамках данного предприятия используется система наказаний, которая напрямую связана с сокращением денежных выплат (лишение премий, снижение заработной платы) работников, которые ведут себя оппортунистически. Эта система касается в первую очередь наказания «рублем»). На «Предприятии 2» - примерно аналогичная ситуация, применяются штрафные санкции - 54 % опрошенных работников, а лишение премии и других поощрений - 37 %, переводят на нижеоплачиваемую работу 8 % работников, а увольняют - 1 %.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что уровень оппортунистического поведения в трудовых отношениях на предприятиях г. Оренбурга не только не снижается, но и продолжает расти.

Проявление на своих предприятиях тех или иных форм внутрифирменного оппортунизма признали все опрошенные работники и руководители. Проявление отдельных форм внутрифирменного оппортунистического поведения носит малозначительный характер (например, производственный шпионаж), тогда как другие формы (например, отлынивание, использование служебного положения) встречаются часто и практически везде. В результате оппортунизм работников оборачивается для предприятия издержками - как прямыми, когда работники не в полном объеме выполняют свои обязанности, так и издержками «упущенных возможностей», поскольку при отсутствии оппортунизма можно было бы добиться более высоких результатов.

Основные понятия: анализ оппортунистического поведения; трудовой оппортунизм; исследования; внутрифирменный оппортунизм; опрос; анкетирование; уровень; конфликт.

Вопросы для самопроверки

1 Перечислите внешние условия, оказывающие на трудовые отношения на предприятиях негативное воздействие?

2 Перечислите внутренние факторы, оказывающие на трудовые отношения на предприятиях негативное воздействие?

3 Назовите методы регулирования трудовых отношений на российских предприятиях?

4 Какие задачи можно выделить при исследовании трудовых отношений?

5 В результате проведенного исследования сделайте вывод относительно уровня внутрифирменного оппортунизма?

6 Из проведенного исследования укажите, каков уровень проявления небрежности и отлынивания на Предприятиях 1 и 2?

7 Верно ли утверждение: «полученные количественные показатели, фиксируют не просто наличие в трудовых коллективах всех форм внутрифирменного оппортунистического поведения, но и характеризуют недопустимо высокий его уровень?».

8 Какую главную цель преследуют, руководите предприятий, а какую работники?

9 На каком из двух предприятий уделяется большее внимание наличию высшего образования работников?

10 Какую значимую причину, выделяют опрошенные работники, проявления на предприятии оппортунистического поведения, по сравнению с неудовлетворенностью выполняемой работой и условиями труда?

2.4 Механизм ограничения оппортунистического поведения работников предприятий в условиях трансформационной экономики

На основе проведенного анализа и выявления причин, форм и факторов оппортунистического поведения работников нами сделана попытка разработки механизма по ограничению оппортунистического поведения работников.

Механизм ограничения оппортунистического поведения работников, на наш взгляд должен включать следующие инструменты:

во - первых, организационно - культурные инструменты, они включают в себя: качественный отбор персонала, контроль за деятельностью работников и выработку у работников предприятия моральных принципов.

во - вторых, экономические инструменты, они подразумевают использование на предприятии системы стимулирования (поощрения) и системы наказания.

в - третьих, нормы и правила, они предполагают создание на предприятии атмосферы доверия и развитие корпоративной культуры.

Изучая организационно - культурные меры (инструменты), нам, в первую очередь, необходимо было проанализировать как осуществляется качественный отбор персонала. Как правило, людей нанимают на работу за их способности и профессиональные навыки. Однако специалистам по поиску и найму персонала необходимо иметь четкое представление и о других важных критериях хорошего работника. Это, в первую очередь, система ценностей данного конкретного претендента. Мировоззрение работника должно соответствовать мировоззрению предприятия. Максимально эффективно работает то предприятие, в котором у всех работников одни и те же цели и ценности. Если люди разделяют основные ценности предприятия - они становятся лояльными по отношению к нему. И наоборот, если мировоззрение работников идет вразрез с корпоративным, работники не испытывают сопричастности к общему делу, и, как следствие, не стремятся использовать свою энергию и потенциал в интересах предприятия. В этой ситуации даже самые современные системы стимулирования, в том числе высокочрезвычайно затратные корпоративные мероприятия по повышению лояльности персонала к предприятию, не дадут желаемого эффекта [44].

Нами было выявлено, что на «Предприятии 1» наличие высшего образования и опыту работы предъявляются относительно низкие требования, тогда как личные симпатии как инструмент приема на работу отмечают более 46 % опрошенных работников. Следовательно, для ограничения оппортунистического поведения «Предприятию 1» необходимо использовать такие формы, как собеседования,

конкурс, тестирование, наличие определенного опыта работы в данной области, наличие навыков и умений у работников. А на «Предприятии 2» уделяется большое внимание наличию высшего образования (диплома), однако 19 % опрошенных работников отметили, что навыкам и умению работника уделяется недостаточное внимание при отборе на работу. Следовательно, в качестве инструмента ограничения оппортунистического поведения работников необходимо проводить отбор через систему повышенных требований к умениям и навыкам работника в данной профессиональной сфере.

Наиболее очевидным способом борьбы с оппортунистическим поведением работников является контроль за деятельностью работников. Наше исследование проблемы контроля за деятельностью работников показало, что на «Предприятии 1» основной мерой наказания за оппортунистическое поведение работников являются штрафные санкции, это отметили 43 % опрошенных работников и только 11 % опрошенных отметили – перевод на нижеоплачиваемую работу. На «Предприятии 2», 54 % опрошенных работников также отметили, что основной мерой наказания на их предприятии являются штрафные санкции.

В качестве мер по контролю за деятельностью работников руководителями предприятий осуществляется мониторинг или технические средства (видеокамеры и т. д.). С развитием информационных технологий у многих работников появилась возможность производить впечатление занятым делом, в то время как они увлечены компьютерными играми или «бороздят просторы» Всемирной паутины. Однако технологии пришли на помощь и контролерам: у них появилась возможность не только блокировать доступ к определенным страницам сети Интернет, но и проверять содержание экранов компьютеров подчиненных в любой момент, а также иметь доступ к их электронной почте [47].

В связи с этим возникает вопрос, должны ли руководители пользоваться подобными технологиями? Ответ на него не прост. С одной стороны, чтение писем подчиненных означает вторжение в их частную жизнь, что не может не вызывать недовольства в коллективе. С другой стороны, компьютеры принадлежат предприятию и не должны использоваться в рабочее время для решения личных

проблем. К тому же каждый из работников в принципе заинтересован в высоких результатах деятельности предприятия и обеспечении долгосрочных гарантий занятости, которые вряд ли могут быть достигнуты в ситуации, когда немалая часть фонда совокупного рабочего времени тратится впустую.

Когда же следует прибегать к непосредственному контролю деятельности подчиненных? Очевидно, что нецелесообразно устанавливать системы видеонаблюдения там, где каждый человек на виду, где система оплаты труда предусматривает наказание отлынивающих от работы. Не стоит отслеживать каждое движение тех, кто занят творческой работой, поскольку идеи часто приходят в спокойной расслабленной атмосфере, а не тогда, когда работник прикован к рабочему столу. Контроль требуется при использовании дорогостоящего оборудования, когда необходимо жестко соблюдать технологию производства и обеспечивать стандарты качества продукции, а также в ситуациях, когда сложно измерить результаты работы отдельных работников с повременной, а не сдельной формой оплаты труда [48].

В условиях крупного коллективного производства реальные собственники, не имеющие возможности контролировать поведение всех работников, делегируют это право наемным управляющим. Но возникает новая проблема - кто будет контролировать контролера? Ведь он также может вести себя оппортунистически и даже вступать в сговор с контролируемыми им работниками. Решение проблемы заключается в установлении связи его вознаграждения с результатами труда «подведомственного» ему коллектива.

Эффективность непосредственного контроля за деятельностью работников зачастую весьма ограничена. Во - первых, не все виды работ можно проконтролировать. Некоторые из них выполняются за пределами предприятия (рекламные, страховые агенты и т. д.). А удваивать штат для того, чтобы приставить контролера к каждому работнику, бессмысленно.

Во - вторых, чаще всего контролеры, будучи наемными работниками, не являются претендентами на остаточный доход, что, конечно же, снижает их заинтересованность в эффективной работе. В этих случаях необходимо либо

контролировать самих контролеров, либо продумывать рациональные схемы их стимулирования.

В - третьих, контроль за поведением работников требует затрат (оплата услуг контролеров, покупка дорогостоящих технических средств, ведение документации и т. д.). Поскольку контроль над всей деятельностью агента сопряжен с чрезмерно высокими издержками, как правило, измеряются один или несколько параметров. Это зачастую побуждает работников концентрировать внимание на измеряемых параметрах, игнорируя другие аспекты своей деятельности.

В - четвертых, контроль за поведением работников не способствует созданию атмосферы доверия в коллективе. Недоверие, проявляемое руководителями, ведет к оппортунистическому поведению работников. Так, Паккард Д., рассказывая о своей работе в General Electric в 30 г., пишет: «BGE особенно старательно стерегли ящики с инструментами и запчастями, чтобы работники ничего не стащили. А те, столкнувшись со столь явным недоверием, при первой же возможности стали их воровать. В конце концов инструменты валялись по всему городу...» [50].

В силу указанных причин наиболее действенными механизмами по снижению оппортунистического поведения работников являются моральные принципы. То есть у работников должны быть выработаны ценностные установки, в отношении выполнения своих обязанностей, соответствующее организационной культуре поведение внутри коллектива, принятие целей предприятия и т. д. Естественно, что формирование таких принципов это длительный процесс.

По сути, воспитание моральных принципов направлено на предотвращение оппортунистического поведения. Важным инструментом успешного формирования у работников моральных принципов выступает организационная культура как набор наиболее важных предложений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Таким образом, формирование «сильной» организационной культуры – это формирование действенной моральности персонала.



Рисунок 5 - Механизм по ограничению оппортунистического поведения работников

Мониторинг деятельности работников и воспитание в них моральных принципов не может полностью решить проблему оппортунистического поведения работников и обязательно должен быть подкреплён адекватной системой стимулирования [50].

Не следует считать, что основная цель управленцев - пресечь оппортунистическое поведение работников, а задача наемных работников - всеми возможными способами «увильнуть» от работы. Конечно, работник стремится сэкономить трудовые усилия, но ещё больше он заинтересован в достойной оплате своего добросовестного труда [47].

Выбирая систему стимулирования, важно иметь в виду, что при повременной форме оплаты труда риск оппортунистического поведения работников значительно выше: их зарплата не поставлена в зависимость от конечных результатов

деятельности. Поэтому для повышения заинтересованности в высокоэффективном труде работников-повременщиков, в том числе и лиц, «сидящих на окладе», следует применять различные поощрительные схемы (премирование за достижение высоких результатов деятельности, установление надбавок к окладу и т. д.).

Более выраженным стимулирующим эффектом обладает сдельная форма оплаты труда. Работник не будет вести себя оппортунистически, если это уменьшает его заработок. Но погоня за количеством при оплате в зависимости от объема произведенной или реализованной продукции может привести к снижению качественных показателей работы. К тому же индивидуальная сдельная оплата труда поощряет индивидуальные достижения, что неэффективно в случае коллективного труда.

Переходя к коллективной форме организации и оплаты труда, работодатель рассчитывает, что работники, заинтересованные в росте группового заработка, возьмут на себя часть функций организаторов трудовой деятельности - в том числе и функцию контроля за членами коллектива. В зрелом сплоченном коллективе, когда работники согласны с предлагаемым руководством условиями и считают оплату труда справедливой, эта цель действительно достигается. Но внедрение коллективных форм оплаты без необходимой подготовки и учета конкретных условий может не только не решить проблему оппортунистического поведения, но и привести к конфликтам и даже ухудшению показателей совместной работы. Эффективность внедрения коллективных форм оплаты труда зависит от того, насколько успешно группа может справиться с проблемой «безбилетника» и «уравниловкой» в оплате труда.

В борьбе с оппортунистическим поведением можно делать ставку не только на «пряник», т. е. позитивные стимулы, но и на «кнут». В качестве системы наказания можно рассматривать лишение работника премии в случае обнаружения его недобросовестного поведения.

В нашем исследовании 41 % опрошенных работников на «Предприятии 1» и 37 % респондентов на «Предприятии 2», отметили, что в качестве меры наказания за недобросовестную работу является лишение премии и других поощрений.

Но все же, следует систему наказания превратить в систему поощрения, правила и критерии которой должны быть ясны всем. Упор делать не на наказании провинившихся, а на поощрении отличившихся, тем самым повышая инициативу каждого работника. Речь не обязательно может идти о денежных формах поощрений, следует шире задействовать социальные формы: сотовая связь, туристические путевки, оплата обучения сотрудников и их детей, билеты на спортивные матчи или концерты и т. д. [26].

Проблема оппортунистического поведения не решается исключительно контролем за поведением работников и продуманной, сочетающей поощрение и наказание, системой стимулирования. Нельзя упускать из вида и эмоциональную составляющую. Ведь сотрудник, ощущающий отчужденность и осознающий противоположность своих интересов целям работодателя, все равно найдет для себя «лазейку». Важно создать в коллективе атмосферу общей причастности к предприятию, когда работники отождествляют свой личный успех с успехом предприятия, ощущают себя членами единой команды. Тогда они не станут вести себя оппортунистически и нарушать неформальные нормы групповой этики, перекладывая свою работу на коллег. Однако на исследуемых предприятиях часть работников указали в качестве причины проявления оппортунистического поведения конфликтные отношения как с руководством, так и с коллегами (более 30 % опрошенных). Следовательно, механизм снижения оппортунистического поведения работников должен включать элемент снижения конфликтных отношений.

Неслучайно взаимоотношения между людьми, которые помогают предприятию работать эффективнее, называют социальным капиталом. Сам термин говорит о том, что инвестиции в него дают высокую отдачу и многократно окупаются через рост производительности труда и сокращение оппортунистического поведения. Работа идет лучше, если отношения в коллективе строятся не на контроле и санкциях, а на доверии и взаимопонимании [45].

Необходимо также создавать технику индивидуальных бесед, консультационных совещаний и других способов с целью предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций.

Становление этих отношений во многом зависит от позиции руководителя. Работники имеют право знать мнение руководителей о своей работе. В обязанности руководителя по управлению работниками предприятия входит их информирование относительно их целей, задач и полномочий. Руководитель также обязан проинформировать работников о миссии, целях и задачах предприятия. При такой системе каждый работник знает свое положение на предприятии. Это все уменьшает субъективные причины конфликтов. Руководитель обязан заботиться о работнике, о развитии его интеллекта и раскрытии его творческого потенциала. При этом и сам работник должен быть лоялен к предприятию и руководителю. Вводя ясные и понятные каждому работнику «правила игры», руководитель должен строго им следовать. Атмосфера в коллективе будет здоровой, если действия руководителей прозрачны: ведь любое нарушение правил «в виде исключения» подрывает доверие к руководству. Доверие не может возникнуть вдруг, по приказу или на основе лишь денежных инъекций [49].

Для формирования здорового микроклимата в коллективе необходимо поощрять коллективные мероприятия: совместный отдых в выходные, выезды на концерты и спортивные матчи, спортивные состязания. Целесообразно отмечать свои корпоративные праздники как внутри самого предприятия, так и практиковать их поведение с размахом на уровне города, с приглашением артистов, телевидения, Это вырабатывает здоровое чувство гордости работников за свое предприятие, объединяет их, поднимает их собственную самооценку. Данный комплекс мер позволит сформировать основы организационной культуры, что станет нематериальным активом предприятия и во многом обеспечит снижение уровня трудового оппортунизма [26].

Развитие корпоративной культуры предприятия, создание системы отношений и ценностей внутри трудового коллектива также является необходимым механизмом по предотвращению внутрифирменного оппортунизма. Корпоративная

культура начинается с миссии предприятия. Это целостное, гармоничное представление о предприятии, это - установки, ценности и правила поведения, имеющие отношение ко всем участникам трудового процесса. Развитая корпоративная культура - это мощный способ фокусирования на целях предприятия и сплочения работников. Это лекарство от безразличия и неудовлетворенности. Люди ждут от своих предприятий духовности и целеустремленности, ищут смысл своего пребывания на рабочем месте, где проводят большую часть своей жизни. Следствие развитой корпоративной культуры - это не формальное изучение работниками правил и различных норм, регламентирующих их трудовую деятельность. Это единомыслие трудового коллектива, единение, энтузиазм и воодушевление. И неприятие по отношению к оппортунистам. В такой ситуации возможно достичь предотвращения любых форм внутрифирменного оппортунизма на всех уровнях управления [48].

Таким образом, для ограничения вероятности оппортунистического поведения работников необходимо:

- отбирать работников с соответствующими ценностями, чтобы мировоззрение работника соответствовало мировоззрению предприятия;

- совершенствовать информационное обеспечение и устранять информационную асимметрию;

- воспитывать в работниках моральные принципы, необходимые для должного выполнения своих обязанностей посредством формирования организационной культуры;

- система мотивации на предприятии должна стимулировать добросовестное исполнение обязательств;

- развитие на предприятии культуры доверия и партнерства, а также общее видение будущего. Общее видение будущего формирует сопричастность людей к предприятию, делает текущие проблемы и противоречия не столь важными.

Ни один из предложенных инструментов механизма по ограничению оппортунистического поведения работников - ни контроль за работниками, ни материальные стимулы, ни создание атмосферы доверия и преданности

предприятию - не способен сам по себе раз и навсегда решить эту проблему. Грамотный руководитель имеет в арсенале и активно использует все эти средства, корректируя свою политику в зависимости от приоритетов предприятия и конкретных обстоятельств.

Руководителям предприятий следует установить более тесную обратную связь со своими коллективами, развивать в себе способности к сотрудничеству, поощрять совместную работу, работать над оздоровлением микроклимата.

Основные понятия: трансформационная экономика; механизм ограничения; инструменты; нормы и правила; доверие; ценности; технические средства; эффективность; форма оплаты труда; проблема «безбилетника»; «уравниловка» в оплате труда; микроклимат в коллективе; корпоративная культура.

Вопросы для самопроверки

1 Какие инструменты включает механизм ограничения оппортунистического поведения?

2 Что предполагают нормы и правила на предприятии?

3 Какие принципы является наиболее действенными по снижению оппортунистического поведения работников?

4 Что является важным инструментом успешного формирования у работников моральных принципов?

5 Какая форма оплаты труда является более стимулирующей?

6 Что необходимо делать чтобы формировать и поддерживать здоровый микроклимат в коллективе?

7 Что является необходимым механизмом по предотвращению внутрифирменного оппортунизма?

8 Сделайте вывод, относительно того, что необходимо для ограничения вероятности оппортунистического поведения работников?

3 Глоссарий

Государство - это организация со сравнительными преимуществами в осуществлении насилия, распространяющимися на географический район, границы которого устанавливаются его способностью облагать налогом подданных, использующая эти преимущества для предоставления общественных благ.

Денежный внешний эффект - экстерналия, возникающая вследствие влияния на величину дохода или издержек другого экономического агента объемов производства, ценовой политики, рекламы и других приемов конкуренции другого экономического агента.

Институт - это совокупность, состоящая из правила или нескольких правил и внешнего механизма принуждения индивидов к исполнению этого правила.

Институциональная среда - совокупность основополагающих социальных, политических, юридических и экономических правил, определяющих рамки человеческого поведения.

Институциональное равновесие - это такая ситуация, в которой при данном соотношении сил игроков и данном наборе контрактных отношений, образующих экономический обмен, ни один из игроков не считает для себя выгодным тратить ресурсы на реструктуризацию соглашений.

Институциональные соглашения - это договоренности между индивидами и/или их группами, определяющие способы кооперации и конкуренции.

Исключительное правомочие собственности - правомочие, субъект которого в состоянии эффективно исключить других экономических агентов из процесса принятия решения относительно использования данного правомочия.

Классический контракт - полный и формализованный контракт, предполагающий расторжение соглашения при возникновении конфликтной ситуации, гарантом его выполнения является государство.

Коммунальная собственность - режим использования ограниченных ресурсов, в рамках которого исключительными правами обладает группа людей.

Контракт - это совокупность правил, структурирующих в пространстве и во времени обмен между двумя (и более) экономическими агентами посредством определения обмениваемых прав и взятых обязательств и определения механизма их соблюдения.

Неоклассический контракт - неполный, предполагающий непрерывность отношений сторон при возникновении конфликтной ситуации до завершения сделки. Гарант выполнения контракта - третья сторона.

Неформальные правила - правила, существующие в памяти участников различных социальных групп, е роли гаранта которых выступает любой участник группы, заметивший их нарушение.

Общественные блага - блага, для которых отсутствуют как исключительность доступа, так и конкурентность при потреблении.

Оппортунистическое поведение - поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т.е. связанное с использованием обмана, хитрости и коварства.

Отношенческий контракт - неполный, предполагающий длительное сотрудничество сторон; гарант выполнения контракта - один или оба контрагента.

Правила - это модели или образцы поведения, говорящие о том, как следует себя вести в той или иной ситуации.

Проблема безбилетника - это затрудненность осуществления взаимовыгодных коллективных действий из-за возможности получения экономическими агентами выгоды без участия в общих издержках.

Рынок - это множество симметричных избирательных обменов, пропорции в которых регулируются механизмом цен.

Свободный доступ - ситуация, в которой ни один из экономических агентов не может исключать других из доступа к данному благу.

Спецификация права собственности - это создание режима исключительности для отдельного индивида или группы посредством определения субъекта права, объекта права, набора правомочий, которыми располагает данный субъект, а также механизма, обеспечивающего их соблюдение.

Специфический актив (ресурс) - актив или ресурс, приобретающий особую ценность в рамках данных контрактных отношений.

Теорема Коуза - если транзакционные издержки равны нулю, то окончательное размещение ресурсов Парето-оптимально вне зависимости от первоначального распределения прав собственности.

Транзакционные издержки - это ценность ресурсов, затрачиваемых на осуществление транзакций.

Транзакция - отчуждение и присвоение прав собственности и прав свободы, принятых в обществе.

Фирма - это множество асимметричных неизбирательных обменов, в которых координация деятельности индивидов осуществляется посредством команд. Формальные правила - правила, существующие в форме официальных текстов или удостоверенных третьей стороной устных договоренностей, в роли гарантов которых выступают индивиды, специализирующиеся на этой функции.

Частная собственность - режим использования ограниченного ресурса, при котором исключительны ми правами обладает отдельный индивид.

Список использованных источников

- 1 Безобразова, Ю. В. Сущность оппортунизма работников и его причины / Ю. В. Безобразова // Челябинский гуманитарий. – 2010. - № 10. – С. 1-10.
- 2 Попов, Е. В. Сущность эндогенного оппортунизма / Е. В. Попов, В. Л. Симонова // Вестник УГТУ-УПИ. – 2004. - № 10. - С. 5-12.
- 3 Уильямсон, О. Экономические институты капитализма. Рынки, фирмы, «отношенческая» контракция. - СПб. : Лениздат, 1996. – 172 с.
- 4 Шаститко, А. Е. Новая институциональная экономическая теория. - СПб. : Лениздат, 2002. — 591 с. - ISBN 5-7218-0430-0.
- 5 Попов, Е. В. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала - агента» / Е. В. Попов, В. Л. Симонова // Вопросы экономики. – 2005. - № 3. - С. 118-131.
- 6 Мартинец, В. В. Теоретические аспекты формирования и оценки трансакционных издержек оппортунистического поведения предприятия / В. В. Мартинец // Вестник СумДУ. Серия экономика. – 2008. - № 1. - С. 34-38.
- 7 Олейник, А.Н. Институциональная экономика / А. Н. Олейник. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 416 с. - ISBN 5-16-001221-4.
- 8 Одинцова, М. И. Институциональная экономика / М. И.Одинцова – Высшая школа экономики. – М. : Изд.дом ГУВШЭ, 2008. – 397 с. – ISBN 978-5-7598-0564-9.
- 9 Капелюшников, Р. И. Категория трансакционных издержек. – Режим доступа: http://libertarium.ru/1_libsb3_1-2. - 11.04.1994.
- 10 Макаров, А. М. Оппортунизм простых работников – ничто, оппортунизм топ – менеджеров – крах / А. М. Макаров // Управление персоналом. - 2005. - № 5. - С. 48-51.
- 11 Шаститко, А. Е. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 2003. - № 1. – С. 24-41.
- 12 Шаститко, А. Е. Условия и результаты формирования институтов / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 1997. - № 3. – С. 12-26.

13 Олейник, А. Н. Институциональная экономика. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 416 с. - ISBN 978-5-16-004316-6.

14 Аузан, А. А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / А. А. Аузан. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 416 с. - ISBN 978-5-16-002054-9.

15 Капелюшников, Р. И. Теория транзакционных издержек. – Режим доступа: [http:// www.libertarium.ru/10623](http://www.libertarium.ru/10623). - 23.08.1998.

16 Лебедева, Н. Н. Новая институциональная экономическая теория: лекции, тесты, задания / Н. Н. Лебедева; М-во образования и науки Рос. Федерации; Волгоград. гос. ун-т. – Волгоград: Волгоград. науч. изд-во, 2005. – 200 с. – ISBN 5-98461-077-9.

17 Попов, Е. В. Эффекты снижения уровня оппортунизма в системе «принципал - агент» / Е. В. Попов, В. Л. Симонова // Экономическая теория. – 2006. - № 1. - С.27-50.

18 Бас, А. В. Сущность оппортунистического поведения хозяйствующих субъектов / А. В. Бас // Институциональное развитие современной экономики. Вып.4, Сб. науч. трудов / Под общ. ред. Ю.А. Совцовой. – Саратов: Издат.центр СГСЭУ, 2009. – 320 с. - ISBN 5-95671-037-4.

19 Попов, Е. В. Сущность эндогенного оппортунизма. – Режим доступа: [http:// vestnik.ustu.ru/files/попов_симонова.pdf?t=fl&id=132](http://vestnik.ustu.ru/files/попов_симонова.pdf?t=fl&id=132). – 2004.

20 Акерлоф, Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм / Дж. Акерлоф // THESIS. - 1994. - Вып. 5. - С. 91-104.

21 Международная ассоциация институциональных исследований. – Конференция 2009. – Режим доступа: [http:// www.maii.donntu.edu.ua/](http://www.maii.donntu.edu.ua/). – 10.04.2009.

22 Капелюшников, Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 54 - 61.

23 Алчиян А. А., Демсец Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация // American Economic Review. – 1987. - С. 280-295.

24 Сергеев, А. Л. Системные функции и оппортунизм института экономических агентов фирмы / А. Л. Сергеев // Финансы и кредит. – 2006. - № 11. - С. 41-47.

25 Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. Издание второе. - М. : Издательство политической литературы, 1974. Т. 42. - 780 с.

26 Бодров, О. Г. Экономическая свобода и трудовой оппортунизм работников фирмы / О. Г. Бодров // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. - № 17. - С. 35-39.

27 Гафарова, Л. А. Распределение дохода между субъектами экономических отношений: современные особенности и проблемы / Л. А. Гафарова // Воспроизводственный потенциал региона. - 2004. – С. 205-207.

28 Гафарова, Л. А. Распределение дохода между субъектами экономических отношений / Л. А. Гафарова // Современные тенденции развития теории и практики бухгалтерского учета, аудита, налогообложения и экономического анализа. Межвуз. сб. науч. тр. – Уфа: Изд-во УГНТУ. - 2005. – С. 47-54.

29 Гафарова, Л. А. Современные тенденции развития процессов распределения дохода в системе отношений «работодатель - наемный работник» / Л. А. Гафарова // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества. Материалы IV Международной НПК. – Пенза: РИО ПГСХА.- 2006. – С. 82-85.

30 Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1983.

31 Цаголов, Н. А. Курс политической экономии: учебное пособие для экон. вузов и фак. - М. : Экономика, 1970. - 760 с.

32 Димитрова, Т. Ю. Институциональная экономика: учебное пособие / Т. Ю. Димитрова: Оренбург: РИК ГОУГООУ ОГУ, 2004. – 109 с. - ISBN 5-7410-0300-X.

33 Попов, Е. В. Оценка внутрифирменного оппортунизма работников и менеджеров / Е.В. Попов, В. Л. Симонова // Проблемы теории и практики управления. – 2005. - № 4. - С. 108 - 117.

34 Коуз, Р. Природа фирмы / Коуз Р. Фирма, рынок, право. – М. : Экономика, 1993. - 224 с. - ISBN 978-5-98379-087-2.

35 Эггертссон, Т. Экономическое поведение и институты = Economic behavior and institutions: пер. с англ. / Т. Эггертссон. - М. : Дело, 2001. - 408 с. - (Современная институционально-эволюционная теория). - с. 402 - 407. - ISBN 5-7749-0244-7.

36 Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А. Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с. – ISBN 5-88581-006-0.

37 Уильямсон, О. И., Уинтер, С. Дж. Природа фирмы: к 50-летию выхода в свет работы Р. Коуза «Природа фирмы»: [пер. с англ.]. / под ред. О. И. Уильямсона, С. Дж. Уинтера. - М. ;, 2001. - 360 с. - ISBN 0-19-508356-3. - ISBN 5-7749-0226-9.

38 Шаститко, А. Е. Новая теория фирмы / А. Е. Шаститко. - М. : Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1996. – 348 с.

39 Козлова, Е. В. Особенности проявления оппортунизма в российских корпорациях / Е. В. Козлова, Д. А. Плетнев // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. - № 27. - С. 74-80.

40 Ламанов, А. В. Оппортунистическое поведение в контексте межорганизационных отношений / А. В. Ламанов // Российское предпринимательство. – 2002. - № 10. – С. 25-30.

41 Мартинец, В. В. Теоретические аспекты формирования и оценки трансакционных издержек оппортунистического поведения предприятия / В. В. Мартинец // Вестник СумДУ. Серия экономика. – 2008. - № 1. - С. 34-38.

42 Минакова, И. В. Рациональная политика сдерживания менеджериального оппортунизма: экономический анализ в условиях неплатежеспособности / И. В. Минакова, Г. В. Кузнецова // Управление персоналом. – 2007. - № 4. - С. 46-49.

43 Нестеренко, А. Н. Экономика и институциональная теория. М. : Эдиториал УРСС, 2002. - 416 с. - ISBN 5-8360-0442-0.

44 Богданова, Н. Ю. Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия / Н. Ю. Богданова // Вестник ВолГУ. Серия 7, Философия. Социология и социальные технологии. - 2009. - № 2. - С. 199 - 204.

45 Скоробогатов, А. С. Институциональная экономика. Курс лекций. – Режим доступа: <http://ie.boom.ru/skorobogatov/skorobogatov.htm>. – 2006.

46 Борисов, А. Б. Большой экономический словарь. / А. Б. Борисов. Справочная литература по экономике, 2008. – 864 с. – ISBN 978-5-8041-0336-2.

47 Беляева, М. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? / М. Беляева // Человек и труд. – 2007. - № 7. – С. 10-15.

48 Бас, А. В. Направления ограничения оппортунистического поведения экономических субъектов /А. В. Бас. – Саратов: Издат. центр СГСЭУ. - 2008. - С. 1- 96.

49 Календжян, С. О. Любое великое начинание высшего руководства может быть уничтожено оппортунизмом среднего звена / С. О. Календжян // Управление персоналом. – 2005. - № 17. - С. 36-37.

50 Бас, А. В. Ограничения оппортунистического поведения экономических субъектов / А. В. Бас. Саратов. Издат. центр СГСЭУ. - 2008. - С. 24- 84.

51 Манохина, Н. В. Институциональное развитие современной экономики: Сб. науч. трудов / Под общ.ред. Н. В. Манохиной. - Саратов: СГСЭУ, 2005. – 172 с. - ISBN 5-87309-578-7.

Приложение А

(обязательное)

Различные теоретические подходы понятия «оппортунистическое поведение»

Таблица А.1 – Различные теоретические подходы понятия «оппортунистическое поведение»

Автор	Источник	Определение
Уильямсон О.	Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация	Оппортунизм является такой формой поведения экономического агента, когда имею предоставляется неполная или искажённая информация (в т. ч. обман, введение в заблуждение, искажении и сокрытии истины или другие типы запутывания партнёра).
Борисов А. Б.	Большой экономический словарь	Оппортунизм – стремление одной из договаривающихся сторон при заключении соглашения сформулировать условия соглашения таким образом, чтобы достичь преимуществ в отношении партнера, с которым заключается соглашение, переложить на него большую часть затрат;
Попов Е. В., Симонова В. Л.	Сущность эндогенного оппортунизма	Оппортунизм – это способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, которое не ограничено соображениями морали и противоречит интересам других агентов. Оппортунизм – это использование асимметричной информации для своей выгоды и в ущерб интересам контрагентов. Оппортунизм можно определить как преднамеренное скрытое действие экономического агента, основанное на использовании информационного преимущества и направленного на достижение личного интереса в ущерб другим участникам имплицитного соглашения.

Продолжение таблицы А.1

Автор	Источник	Определение
Нестеренко А.	Экономика и институциональная теория	Оппортунизм – любое уклонение от соблюдения условий контракта или неписанного соглашения. Оппортунизм всегда основан на неполной или искаженной информации, которую субъект оппортунистического поведения предоставляет партнеру до или после начала действия контракта.
Олейник А. Н.	Институциональная экономика	Оппортунизм – использование асимметричной информации для своей выгоды и в ущерб интересам контрагента.
Одинцова М.	Институциональная экономика	Оппортунистическое поведение можно определить как поведение индивида, который стремится получить одностороннюю выгоду за счет партнера, уклоняясь от соблюдения условий контракта.
Шаститко А. Е.	Новая теория фирмы	Оппортунизм - это способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, не ограниченный моральными устоями и противоречащий интересам других агентов.
Шаститко А. Е.	Новая институциональная экономическая теория	Оппортунистическим можно считать такое поведение, которое направлено на достижение собственных целей экономического агента и не ограничено соображениями морали.
Королев А. И.	Тенденции оппортунистического поведения в условиях экономики неравновесности автореф. дис. канд. экон. наук	Оппортунистическое поведение отражает стремление индивида реализовать эгоистический институциональный интерес к транзакционной деятельности, не ограниченной моральными устоями, по отчуждению и присвоению прав собственности при помощи искажения информации, с нанесением материального и морального ущерба другим лицам.

Продолжение таблицы А.1

Автор	Источник	Определение
Мартинец В.	Теоретические аспекты формирования и оценки транзакционных издержек оппортунистического поведения предприятия	Оппортунистическое поведение – это такое поведение, которое направлено на достижение собственных целей одной из сторон в результате обмена некими благами, следствием которого есть несоблюдение критериев экономической «недобросовестности»
Капелюшников Р. И.	Категория транзакционных издержек	Оппортунистическим считает такое поведение, позволяющее уклоняться от выполнения условий контракта. Это случаи обмана, бездельничанья на работе.
Мартинец В.	Теоретические аспекты формирования и оценки транзакционных издержек оппортунистического поведения предприятия	Оппортунистическое поведение – это такое поведение, которое направлено на достижение собственных целей одной из сторон в результате обмена некими благами, следствием которого есть несоблюдение критериев экономической «недобросовестности»

Приложение Б

(обязательное)

Причины оппортунистического поведения работников



Рисунок Б.1 - Причины оппортунистического поведения работников

Приложение В

(справочное)

Оценки влияния видов ex post оппортунизма на эффективность деятельности уральских предприятий

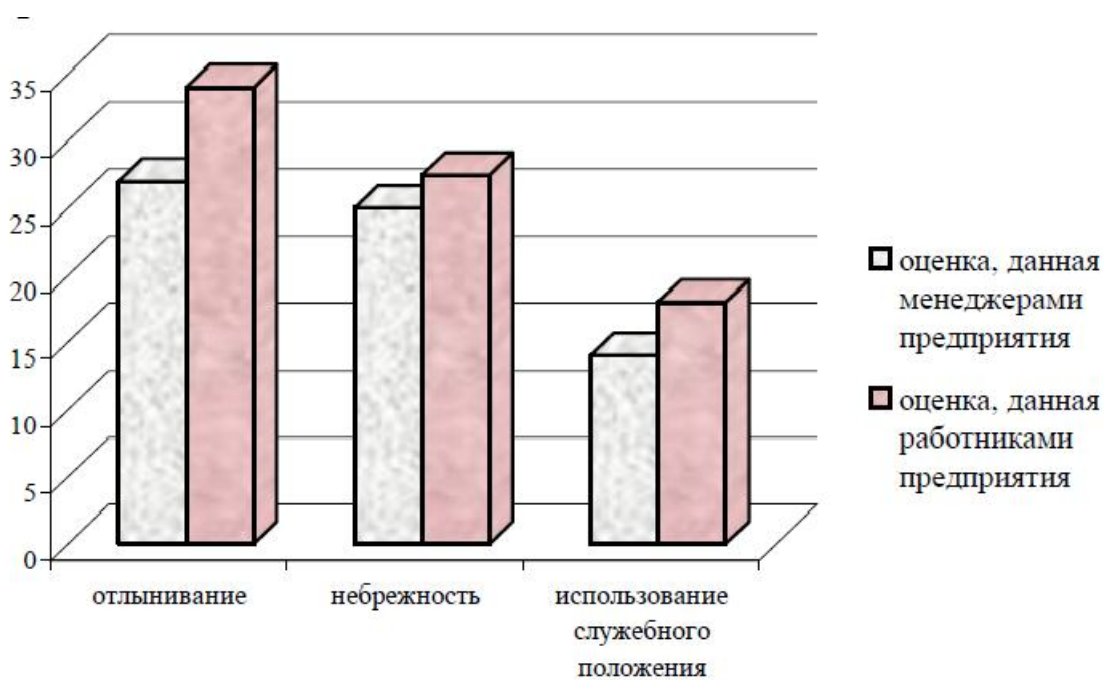


Рисунок В.1 - Оценки влияния (в %) видов ex post оппортунизма на эффективность деятельности уральских предприятий

Приложение Г

(справочное)

Факторы эндогенного оппортунизма



Рисунок Г.1 - Факторы эндогенного оппортунизма

Приложение Д

(обязательное)

Анкета для опроса работников на предприятиях г. Оренбурга

1. Существуют ли на вашем предприятии какие-либо формы ОП?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

2. Имеет ли место оппортунистическое поведение в вашем коллективе?

Формы ОП работников	Часто	Редко	Никогда
Соккрытие планов			
Производственный шпионаж			
Отлынивание			
Небрежность			
Использование служебного положения в личных целях			
Мошенничество			
Кража			
Саботаж			

3. Какие интересы в первую очередь преследует ваш работодатель?

1. Получение прибыли
2. Создание благоприятного климата
3. Благотворительная деятельность

4. Какие интересы преследуете Вы?

5. Каких критериев придерживается ваше руководство при приеме на работу:

1. Наличие высшего образования
2. Опыт работы
3. Навыки и умения работника
4. Личные симпатии

6. Какие факторы влияют на проявления оппортунистического поведения на вашем предприятии:

1. Неудовлетворенность выполняемой работой и условиями труда
2. Конфликтные отношения с коллегами
3. Конфликтные отношения с руководством
4. Низкий уровень заработной платы

7. Как бы Вы оценили степень удовлетворенности от своей работы по следующим параметрам:

Степень удовлетворенности работой	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Удовлетворен	Частично не удовлетворен	Полностью не удовлетворен
Характер выполняемой работы					
Интенсивность труда					
Порядок распределения работы					
Возможность карьерного и квалификационного роста					
Организация и координация работы работников					
Уровень заработной платы					
Своевременность оплаты труда					
Форма оплаты труда					
Учет результатов труда					

8. Как бы вы в целом оценили отношения между? Пожалуйста, выберите

только один вариант ответа:

Отношения между собой и руководителем	Отношения в целом между всеми работниками	Отношения между собой и напарником по	Отношения между руководителем и работниками	Отношения в коллективе
				Очень хорошие
				Хорошие
				Ни хорошие, ни плохие
				Плохие
				Очень плохие

9. Знаете ли Вы:

	Да	Нет
Основные требования, правила и нормы, действующие на предприятии		
Свои обязанности		

10. Какие меры принимает руководство предприятия по предотвращению ОП работников?

1. Увольнение
2. Штрафные санкции
3. Перевод на нижеоплачиваемую работу
4. Лишение премии и других поощрений
5. _____

Несколько слов о себе

11. Ваш пол:

Мужской ___

Женский ___

12. Сколько полных лет вам исполнилось? |_|_| лет

13. Ваше образование?

1. Высшее или незаконченное высшее
2. Среднее специальное (техникум, колледж)
3. Среднее или начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)
4. Полное среднее
5. Неполное среднее, начальное

14. Кем вы работаете?

1. Специалист (должность предполагает высшее или среднее специальное образование)
2. Служащий из числа технического и обслуживающего персонала
3. Квалифицированный рабочий
4. Неквалифицированный рабочий

Приложение Е

(обязательное)

Типология форм внутрифирменного оппортунистического поведения

Таблица Е.1 - Типология форм внутрифирменного оппортунистического поведения на «Предприятии 1» и «Предприятии 2»

в процентах

Формы оппортунистического поведения работников	Варианты ответов, % от общего числа опрошенных					
	Часто		Редко		Никогда	
	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Соккрытие планов	30	40	40	30	30	30
Производственный шпионаж	0	0	10	10	90	90
Отлынивание	80	40	10	10	10	50
Небрежность	50	30	30	30	20	40
Использование служебного положения в личных целях	60	20	10	50	30	30
Мошенничество	50	0	40	10	10	90
Кража	0	20	30	70	70	10
Саботаж	10	0	30	10	60	90

Приложение Ж

(обязательное)

Степень удовлетворенности работниками выполняемой ими работой на предприятиях

Таблица Ж.1 - Степень удовлетворенности работниками выполняемой ими работой на «Предприятии 1» и «Предприятии 2»

в процентах

Степень удовлетворенности	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Удовлетворен		Частично не удовлетворен		Полностью не удовлетворен	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Предприятия	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»	«Предприятие 1»	«Предприятие 2»
Характер выполняемой работы	8	16	20	20	31	40	34	21	7	3
Интенсивность труда	12	20	28	29	45	28	12	20	3	3
Порядок распределения работы	0	3	26	32	34	37	38	18	2	10
Возможность карьерного и квалификационного роста	7	2	18	21	14	36	56	38	5	3
Организация и координация	0	0	28	35	30	51	37	14	5	0

Продолжение таблицы Ж. 1

Степень удовлетворенности	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Удовлетворен		Частично не удовлетворен		Полностью не удовлетворен	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уровень заработной платы	0	1	10	29	24	68	62	2	4	0
Форма оплаты труда	16	67	17	31	48	0	17	2	2	0
Своевременность оплаты труда	20	77	56	11	20	12	4	0	0	0
Учет результатов труда	3	5	18	30	32	55	36	8	11	2
Система распределения прибыли на предприятии	0	2	19	31	35	44	42	22	4	1
Состояние рабочего места	5	2	19	25	22	54	30	18	24	1
Санитарно-гигиенические условия труда	8	1	15	21	25	58	31	15	21	5
Безопасность труда	7	18	20	27	15	34	33	17	25	4