

УДК 658.1

О.Г. БОДРОВ,
кандидат экономических наук, доцент

Казанский государственный финансово-экономический институт

ОППОРТУНИЗМ КАК ФОРМА ОГРАНИЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СВОБОДЫ ФИРМЫ

В статье рассматриваются специфические формы трудового оппортунизма служащих, ИТР фирм, связанные с поведением на рабочем месте. Выявлены закономерные условия возникновения оппортунизма на предприятии. На примере конкретной частной фирмы проведена оценка масштаба потерь вследствие проявления различных форм оппортунизма, определены причины их возникновения, разработаны меры по их преодолению.

Оппортунистическое поведение определяется О. Уильямсоном, который впервые ввел это понятие в научный оборот, как "преследование собственного интереса, доходящее до вероломства" [1]. Речь идет о любых формах нарушения взятых на себя обязательств, например, в процессе транзакционных взаимодействий фирм, где часто происходят случаи нарушения контрактных обязательств.

Оппортунизм – самая сильная форма из трех уровней эгоистического поведения, к которому обращается экономическая теория. Простое следование личным интересам является полусильной формой. Слабая форма эгоизма (по сути его отсутствие) – это послушание.

Оппортунизм означает предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении или сокрытии истины или других методах запутывания партнера. В основе возникновения оппортунизма лежит асимметрия информации, которая существенно усложняет проблемы экономической организации. Вследствие этого стороны, участвующие в сделке, могут столкнуться с гораздо более сложными проблемами в процессе реализации транзакции. Оппортунизм – источник "поведенческой" неопределенности, вызывающей немалые проблемы в виде явных и скрытых убытков и потерь в экономических сделках.

Оппортунистическое поведение в последние годы редко проявляется в своих явных формах, таких, как ложь, мошенничество и воровство. Намного чаще оппортунизм проявляется в более изощренных скрытых формах, что не означает снижение уровня потерь фирм, а скорее говорит об обратном.

В экономической литературе встречается описание различных форм оппортунистического поведения: неблагоприятный отбор, "вымогательство", "моральный риск", их различные разновидности и комбинации. Однако для большинства из них характерны общие условия возникновения, когда сбор достоверной информации о поведении контрагентов требует больших издержек или вообще невозможен, и "лишь малая часть того, что люди фактически делают на работе, поддается детализированному контролю" [2]. Самая распространенная разновидность оппортунистического поведения такого рода – "отлынивание", когда агент работает с меньшей отдачей, чем от него требуется по договору.

Особенно удобная почва для "отлынивания" создается в условиях совместного труда целой группы ("команды"), когда выделить личный вклад каждого работника в совокупный итог деятельности "команды" достаточно сложно. На этой основе в России в последние годы наиболее распространенным видом оппортунизма становится трудовой оппортунизм служащих, ИТР, связанный с поведением на рабочем мес-

те. Наемному работнику низшего уровня (исполнителю) свойственны различные формы увливания, 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 благовидными и даже необходимыми предложениями, например, различными видами согласований, сбором информации, организационным контролем, в расчете на то, что данный вид отлынивания выявить очень трудно или дорого.

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, ИТР, характерен специфический тип отлынивания, чаще всего, связанный с поиском временных дыр в рабочем времени, когда он сможет отлынивать.

Эти временные дыры могут быть очень разные. Можно даже выделить "добросовестное" отлынивание, которое теснейшим образом связано с потреблением на рабочем месте, когда, например, сотрудник как будто бы 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.

Наиболее распространенными видами такого оппортунизма являются "настройка" компьютера, рассылка личной электронной почты, поиск личной информации в Интернете, личные телефонные разговоры, обмен новостями с сослуживцами, чаепитие и перекуры. Сотрудники находятся на рабочих местах, они активно имитируют бурную деятельность, но при этом фактически ничего не делают. Добавленная стоимость не создается, результат для фирмы отсутствует, а работников формально не за что упрекнуть.

Еще один вид отлынивания – за счет качества выполняемой работы. Сотрудники будут стремиться расслабиться в процессе выполнения своих трудовых обязанностей, выполнять рабо-

ту с минимально пригодным качеством, отслеживая ее по проверяемым параметрам. И в данном случае главная цель – минимизировать трудозатраты до допустимо возможных, не вызывая при этом упреков со стороны руководства.

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

В результате оппортунизм работников оборачивается для фирмы издержками как прямыми, когда работники не в полном объеме выполняют свои обязанности, так и издержками "упущенных возможностей", поскольку при отсутствии оппортунизма фирма могла бы добиться более высоких результатов.

Природа возникновения оппортунизма неоднородна и разнопланова. Однако наиболее часто трудовой оппортунизм возникает вследствие нарушения равновесного соответствия в выполнении контрактных обязательств сторон. Так, оппортунизм работников возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя или администрации фирмы. Нарушение контрактных обязательств по отношению к сотрудникам 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 фирмы; регулярно нарушаемые (или растягиваемые по времени) обещания администрации, руководителей структурных подразделений, в обмен на которые они требуют от сотрудников выполнения определенных видов работ.

Работники, испытавшие на себе влияние оппортунизма со стороны работодателя, рассматривают это как форму покушения на их эко-

номическую 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, направленной на восстановление сократившегося уровня экономической свободы фирмы. Поскольку в руках работодателя находится административный ресурс, который легко использовать для изменения существующих в фирме формальных и неформальных правил, то оппортунизм работодателя особенно тяжелым бременем ложится на сотрудников. Они в ответ в еще большей мере усиливают свои формы оппортунизма. Процесс может принять форму самоусиливающейся тенденции и модифицироваться в оппортунистическую ловушку.

В обоих случаях оппортунизм возникает в результате нарушения равновесного соответствия в трудовых отношениях и направлен на повышение уровня экономической свободы каждой из сторон. В результате это приводит к общему снижению уровня экономической свободы фирмы. Выигравших в этом процессе нет: проиграли и работодатель, и сотрудники и, самое главное, фирма.

В формализованном виде условие устойчивости оппортунистического равновесия можно представить в виде следующей зависимости:

$$\frac{OnA}{OnP} = 1 \rightarrow \min,$$

где OnA – уровень оппортунизма администрации работодателя; OnP – уровень оппортунизма работников.

В минимизации уровня оппортунизма заинтересованы обе стороны, поскольку от факта его наличия страдают оба, поэтому эта зависимость устремлена к минимуму. Однако

условие равенства в уровнях оппортунизма может соблюдаться и при достаточно высоких значениях.

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

Выявить и оценить трудовой оппортунизм сотрудников ИТР, как скрытый, так и явный, достаточно сложно, поскольку практически необходимо фиксировать все виды их трудозатрат и потерь рабочего времени. По этой причине лучше всего справиться с этой задачей позволяет хронометраж рабочего времени. Подобное исследование было проведено на фирме ЗАО "ESSEN PRODACTION AG", где хронометраж проводился непосредственно на рабочих местах сотрудников при полном визуальном контакте наблюдателя.

Наблюдателем фиксировались все виды операций, действий и бездействий работников, имевших место в течение рабочего времени.

В среднем по предприятию размер потерь производительного времени в службах ИТР в результате проявления различных форм оппортунизма составляет около 31%. В разрезе отдельных сотрудников максимальное значение этого показателя достигает 59,8%. Необходимо отметить, что это полностью частное предприятие с достаточно высокой степенью мотивационной активности сотрудников.

По итогам исследования была выявлена зависимость: возрастание уровня оппортунизма у сотрудников ИТР на 1% приводит к снижению уровня экономической свободы данной фирмы на 0,37%, то есть коэффициент эластичности экономической свободы по уровню оппортунизма (E_{Op}^F) равен 0,37. У производственных рабочих оппортунизм приводит к еще более тяжелым последствиям, поскольку коэффициент эластичности (E_{Op}^F) равен 1,73.

Для того, чтобы в полной мере оценить степень значимости данных параметров, по данным табл. 1 сопоставим динамику прибыли и экономической свободы промышленности России.

Таблица 1

Динамика показателей экономической свободы промышленности России¹

Годы	Динамика прибыли в сопоставимых ценах	Объем производства в ценах 1995 г.	Интегрированный показатель уровня свободы
1995	154,5	410,37	0,620809
1996	62,6	398,1	0,486607
1997	83,5	390,1	0,479829
1998	-8,8	382,3	0,428066
1999	153,4	378,5	0,521503
2000	491,8	385,9	0,683451
2001	517,6	393,6	0,790401
2002	367,8	390,9	0,42137
2003	457,8	397,3	0,416723
2004	439,1	393,3	0,384716
2005	531,3	431,2	0,438134

Для вычисления степени зависимости прибыли от уровня экономической свободы в промышленности России применим формулу расчета эластичности:

$$E_F^P = \frac{\Delta P}{\Delta F} \cdot \frac{\bar{F}}{\bar{P}},$$

где ΔP – изменение прибыли за период времени; ΔF – соответствующее изменение уровня экономической свободы; \bar{P} и \bar{F} – средние значения за соответствующий период времени прибыли и экономической свободы.

Проведя несложные расчеты, получаем, что в среднем по России снижение уровня экономической свободы в промышленности на 1% приводит к спаду промышленного производства на 1,64%, а прибыли – на 2,68%.

Используя эти усредненные данные в качестве ориентира, несложно определить, что 31% уровень оппортунизма ИТР на фирме ЗАО "ESSEN PRODACTION AG" приводит к снижению уровня экономической свободы на 11,5% ($31\% \times 0,37$), что сокращает потенциальный объем производства на 18,8%, а прибыли – на 30,7%. Как видно, масштабы потерь достаточно внушительные.

Для выявления непосредственных причин оппортунизма работников данной фирмы было проведено социологическое обследование служащих вышеуказанных структурных подразделений. В результате выявлено, что управление на предприятии характеризуется чрезмерным авторитаризмом, активным применением системы наказаний, что не способствует развитию инициативы, а лишь заставляет работать. Таким образом, коллектив принуждается к труду.

Стиль управления характеризуется отсутствием коллективной работы, темп "невмешательства" задается на уровне руководства.

Все это привело к тому, что сотрудники предприятия не проявляют инициативы и творчества в своей работе, так как руководство не поощряет свободы действий. Работа зачастую однообразна и рутинна, что не способствует повышению производительности труда. Отмечен низкий уровень работы руководства со своим коллективом. Работники отмечают отсут-

¹ Рассчитано автором по: Бодров О.Г. Экономическая свобода как объективный закон // Финансы и кредит. – 2006. – № 15. – С. 79. – Табл. 3.

ствие коучинга со стороны руководства, стремления помочь и научить.

Низкий уровень спецификации должностных обязанностей, должностные инструкции часто формальны, обязанности сотрудников внутри отделов сильно "размыты". Слабый уровень воздействия руководства на мотивационную составляющую работников, которые рассматриваются руководством как необходимый фактор производства, затраты на который следует по возможности минимизировать. Отсутствует восприятие необходимости инвестирования в человеческий капитал, поскольку, по мнению руководства, не прослеживается явной зависимости между интенсивностью этих инвестиций и отдачей работников.

Общий стиль руководства характерен для небольшой компании, между тем ЗАО "ESSEN PRODACTION AG" – это уже не малое предприятие, в котором руководитель может позволить себе держать все под контролем.

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 самой компании, так и практиковать их проведение с размахом на уровне города, с приглашением артистов, телевидения. Это вырабатывает здоровое чувство гордости работников за свою фирму, объединяет их, поднимает их собственную самооценку, основанную на участии в такой компании. Эти чувства умножатся благодаря отношению горожан к сотрудникам ЗАО "ESSEN PRODACTION AG". Это создаст эффект престижности факта работы в данной компании, что изменит отношение работников к своим должностным обязанностям.

Данный комплекс мер позволит сформировать основы организационной культуры ЗАО "ESSEN PRODACTION AG", что станет нематериальным активом компании и во многом обеспечит снижение уровня трудового оппортунизма. Таким образом, можно утверждать, что трудовой оппортунизм и экономическая свобода имеют достаточно тесный уровень обратной взаимосвязи и непосредственным образом влияют на результаты хозяйственной деятельности фирм. Парадокс заключается в том, что решение этой чисто экономической проблемы выходит за пределы арсенала экономических методов управления. Это яркий образец того случая, когда экономические потери фирмы в виде сокращения объема производства и, соответственно, прибыли могут быть преодолены внеэкономическими средствами.

По мере дальнейшего развития и в российской экономической среде подобные факты все чаще проявляют себя в виде устойчиво формирующейся тенденции. Все интенсивнее заявляют о себе потребности фирм в выявлении закономерностей влияния психологических, правовых, социальных процессов на эффективность развития бизнеса в современной России. В конечном итоге это приводит к необходимости соответствующего расширения границ предмета экономической науки.

Список литературы

1. О. Уильямсон Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. – 1993. – Вып. 3.
2. Nelson R.R. Research of productivity Growth and Productivity Differences: Dead Ends and New Departures // Journal of Economic Literature. – 1981. – September. – № 29. – P. 1038.

В редакцию материал поступил 19.06.07.