

УДК 331.108.6

*Шершнева О. И., кандидат экономических наук, доцент  
доцент кафедры «Экономической безопасности, учета и аудита»*

*РЭУ имени Г.В. Плеханова Кемеровский институт (филиал)*

*Россия, г. Кемерово*

*Егоренко Е.Е.*

*студентка*

*3 курс, факультет «Экономический»*

*Россия, г. Кемерово*

## **СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ОППОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В БЮРОКРАТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные виды оппортунистического поведения, а также механизмы его ограничения и выявления. Проанализированы основные особенности оппортунизма. Выделены условия возникновения оппортунистического поведения у сотрудников.

**Ключевые слова:** оппортунизм, оппортунистическое поведение, трансакционные издержки, агент, принципал, организация, информационная асимметрия, риски.

*Shershneva O. I., candidate of economic Sciences, associate Professor  
Associate Professor of "Economic security, accounting and audit" chair»*

*Plekhanov Russian University of Economics Kemerovo Institute (branch)*

*Russia, Kemerovo*

*Egorenko E. E.*

*student*

*The 3rd course, faculty "Economic»*

*Russia, Kemerovo*

## WAYS TO PREVENT OPPORTUNISTIC BEHAVIOR IN THE BUREAUCRATIC ORGANIZATIONS

**Summary:** this article describes the main types of opportunistic behavior, as well as the mechanisms of its limitation and detection. The main features of opportunism are analyzed. The conditions of opportunistic behavior of employees are identified.

**Keywords:** opportunism, opportunistic behavior, transaction costs, agent, principal, organization, information asymmetry, risks.

Оппортунизм (лат. *opportunus* - удобный, выгодный) - термин, применяемый не только в политической деятельности, но и в экономике.

Под термином «оппортунистическое поведение» О. Уильямсон подразумевал обманное поведение экономических субъектов с нарушением условий сделки [5, с. 25].

По мнению О. Уильямсона, оппортунизм – это форма поведения экономического агента с предоставлением неполной или искажённой информации (например, различные формы лжи, сокрытия или недоговоренности каких-либо сведений, которые запутывают партнеров и вводят в заблуждение). Такое поведение является результатом информационной асимметрии, тем самым усложняя экономическое партнерство как до заключения сделки (*ex ante*), так и после (*ex post*). О. Уильямсон утверждал, что спровоцировать оппортунистическое поведение может использование специфических активов в период реализации отношенческого контракта, так как каждый из участников обладает ограниченными возможностями определения влияния на ход событий конкурентной стороной [4, с. 52].

К оппортунизму могут относиться различные формы обмана, лжи, запутывания партнера как во время, так и после подписания контракта. Он может проявляться как в активной, так и в пассивной форме.

Оппортунизм как экономическое явление исследовали на протяжении ряда лет отечественные и зарубежные ученые. Среди них А. Олейник, К. Эрроу, А. Н. Нестеренко, А. Е. Шаститко, Р. И. Р. И. Капелюшников и другие. Рассмотрим данные определения в таблице 1.

Таблица 1- Взгляды ученых на оппортунизм

Ученый и его исследование	Определение	Используемые элементы
Уильямсон О. «Экономические институты капитализма»	Оппортунизм – преследование личного интереса с использованием коварства (обмана). Оппортунизм – предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера.	Определяет стремление экономического агента к личной выгоде. В качестве основы данного поведения рассматривается стратегическое использование частной информации, отражающей проблему ее неравномерного распределения между экономическими агентами.
Капелюшников Р.И. «Категория транзакционных издержек»	Оппортунизм – недобросовестное поведение, нарушающее условия сделки или нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру.	Определяет критерий детерминации недобросовестного поведения – нарушение достигнутых соглашений.
Нестеренко А.Н. «Экономика и институциональная теория»	Оппортунизм – любое уклонение от соблюдения условий контракта или неписанного соглашения.	Акцентирует внимание на нарушении не только формальных условий контракта, но и неформальных соглашений. В качестве основания оппортунизма рассматривается стратегическое использование частной информации.

Шаститко А.Е. «Новая теория фирмы»	Оппортунизм – способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, которое не ограничено соображением морали и противоречит интересам других агентов.	Отражает ситуацию расхождения интересов агентов экономического взаимодействия. Действия агента – оппортуниста могут быть не основаны на обладании частной информацией.
Олейник А. «Институциональная экономика»	Оппортунизм – использование асимметричной информации для своей выгоды и в ущерб интересам контрагента.	Определяет последствия оппортунизма в виде нарушения условия Парето – оптимальности, основанного на манипулировании асимметричной информацией.

Так, например, Капелюшников под оппортунистическим поведением, подразумевает уклонение от выполнения условий контракта. К таким действиям относятся случаи обмана и бездельничанья на работе. В то время как Шаститко считает, что оппортунистическое поведение подразумевает под собой личную выгоду, которая направлена на достижение своих эгоистичных целей, и абсолютно не граничит с моралью.

Основным источником оппортунизма является разделение труда, создание неопределенности ситуации и ограниченная рациональность экономических субъектов. Отчужденный труд – это труд наемных работников, который заключается в стоимости товаров или услуг, не являющихся их собственностью и принадлежащих собственнику капитала. Это значимое экономическое явление создает особое отношение к труду, которое выражается в особом характере труда как «наемный труд», а также особым типом работника – «наемный работник». С того момента как стал увеличиваться рост разделения труда, а собственность стала отделяться от управления, то острее проявляется проблема, связанная с обезличиванием ответственности за конечный результат.

Оппортунистическое поведение может возникнуть в тот момент, когда распределяется информация между партнерами. Если у одной из сторон больше сведений, появляется информационная асимметрия. Высокие издержки по устранению информационной асимметрии создают стимулы к невыполнению контрактных обязательств, которые ведут к оппортунистическому поведению. При малоэффективной работе правовых и общественных институтов, которые гарантируют права собственности, оппортунистическое поведение является неизбежным [1, с. 120].

Выделяются три вида асимметричного распределения информации между заказчиком и поставщиком: 1) hidden characteristics (скрытая информация для заказчика до заключения договора, в основном это проявляется в неизменных без дополнительных затрат свойствах исполнителя или предлагаемых им товаров); 2) hidden action und hidden information (у заказчика нет возможности оценить или отследить действия поставщика, так как он может просто не знать, какая часть результата принадлежит его действиям, в том числе и после подписания контракта); 3) hidden intention (заказчик не владеет информацией о действиях поставщика и даже не имеет возможности оценить риски).

Опасность оппортунизма связана с использованием специфических инвестиций, которые обесцениваются при расторжении контрактных отношений. К таким затратам относятся: пространственное согласование сторон, развитие и внедрение новых технологий, приобретение специализированного оборудования и повышение квалификации сотрудников, а также укрепление доверия и репутации.

Также к специфическим инвестициям можно отнести «вымогательство», как один из видов оппортунистического поведения. Оно может возникнуть у работника в случае его уверенности, что руководитель заинтересован в инвестициях в человеческий капитал. Например, под угрозой увольнения работник может выставить условия о получении

дополнительных выгод, не предусмотренных в условиях контракта (например, увеличение заработной платы, улучшение условий труда и т.д.).

Экономический агент склонен использовать возможности для оппортунистического поведения в зависимости от того, насколько выгодна такая кооперация по сравнению с выгодами оппортунизма. На оценку выгоды добросовестного поведения влияют следующие факторы:

- неотвратимость и строгость санкции за оппортунистическое поведение – штрафы, исключения из кооперации;

- величина выигрыша от кооперации в сравнении с выигрышем иных партнеров. Известно, что особенную предрасположенность к оппортунизму показывают «малые» партнеры, которые от кооперации получают и утрачивают при ее разрыве меньше, чем крупные;

- ожидаемая длительность взаимодействия. В этом случае популярен эффект «конца игры», когда партнеры начинают не соблюдать собственные обещания на последних этапах проекта. Препятствием к оппортунизму считается бесконечность или неведомое сторонам количество повторений игры;

- коэффициент дисконтирования (обесценивания) ожидаемых результатов. В случае если он высок, то долгая кооперация невозможна;

- доля оппортунистов. Оппортунист будет выигрывать до тех пор, пока не будет намечаться тенденция большого числа его последователей. Чем больше оппортунистов, тем меньше уверенность, что партнер не окажется таким же. Тем самым выгода оппортунистов становится меньше с числом их увеличения, но это не влечет за собой повышения эффективности работы.

Избавиться от оппортунизма в полной мере в современных организациях не представляется возможным. Полного контроля над таким поведением не существует. Все правила и распоряжения лишь формальность для закрепления руководителем своего статуса. Однако оппортунизм можно и нужно удерживать в определенных рамках [3, с. 110].

Все меры, ограничивающие оппортунизм, должны быть приняты на уровне организаций. Одним из способов ограничения оппортунистического поведения может быть составление «детального контракта», предоставляемого со стороны руководства, где четко определены обязанности сторон, порядок оплаты труда, а также указаны критерии оценки деятельности сотрудника. В данной ограничивающей мере есть свои минусы, связанные с определением критериев. Если работу сотрудника оценивать на основе финансовых показателей, таких как, данные о прибыли и рентабельности, то такой подход не всегда будет эффективным. Ведь на работу организации влияют внешние и внутренние факторы (например, ситуация на рынке, экономическая обстановка в мире и т.д.), а не действия управляющего.

Еще одним методом, ограничивающим оппортунистическое поведение, является «нематериальное стимулирование». Оно заключается в обучении, создании своей репутации, возможности карьерного роста, реализации собственных проектов в организации.

Пожалуй, одним из самых эффективных методов борьбы с «отлыниванием» является «непринужденный контроль» над работой сотрудника. Отслеживать деятельность своих сотрудников в рабочее время может сам руководитель путем ограничения скорости интернета, установки фильтров на посещение запрещенных сайтов, либо при помощи средств слежения, например, камеры. Применение таких действий совершенно обосновано со стороны руководителя, ведь социальные сети и сайты, посещаемые в рабочее время без особой важности, отнимают много времени и не позволяют полностью сконцентрироваться на выполнении своих прямых обязанностей.

Не менее эффективным способом ограничения оппортунизма у работников считается создание внутренней конкуренции, где каждый из сотрудников пытается показать лучший результат, за что получает

различные поощрения, тем самым заставляя других следовать такому же примеру.

Чтобы снизить уровень оппортунистического поведения, нужно осуществлять четкий отбор сотрудников с наличием высоких профессиональных навыков и способностей, которые будут нацелены только на эффективную работу и высокие экономические показатели компании. Таких ценных сотрудников несложно простимулировать на повышение личных результатов, путем высокого вознаграждения и поощрения как в материальной, так и нематериальной форме. Также в организации важен факт и карьерного роста, что придаст еще больше стимулов, а также повысит уровень «здоровой» конкуренции между работниками. В свою очередь, составление детализированного и четкопрописанного договора с правами и обязанностями работника, его критериев по оплате труда при приеме на работу, будут потенциально «отпугивать» оппортунистов, привлекая только ответственных сотрудников [2, с.70]. Все эти меры связаны, в свою очередь, с издержками, что обуславливает необходимость сопоставления потерь от оппортунизма с затратами на его подавление. Если принимать во внимание все вышеуказанные меры, то в дальнейшем это приведет к сокращению оппортунистического поведения на всех его стадиях.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Симонова В. А. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала-агента» / В. А. Симонова // Вопросы экономики – 2015. – № 3. – С. 118-131.
2. Шальтеггер Ш. Формирование и реализация претензий групп интересов, связанных с предприятием / Ш. Шальтеггер / ПТиПУ – 2013. – № 6. – С. 67-74.
3. Попов Е.В. Оценка внутрифирменного оппортунизма работников и менеджеров / Е.В. Попов, В.Л. Симонов / Проблемы теории и практики управления – 2015 – № 4 – С. 108-117.
4. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа / О. Уильямсон / THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем – 1993 – №3 – С. 39-49.
5. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация: / пер. с англ. СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.