

УДК 338

*А.В. Баранов, И.Н. Тюкавкин**

МЕХАНИЗМЫ ОГРАНИЧЕНИЯ ОППОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В РОССИИ

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

Ключевые слова: оппортунизм, оппортунистическое поведение, транзакционные издержки, агент, принципал, корпорация, опцион, теория агентских отношений, риски.

Проблема сокращения и предотвращения оппортунистического поведения становится актуальной темой по многим причинам. Глобальность контрактных отношений тянет за собой возможность проявления оппортунистического поведения при любых взаимодействиях субъектов. Оппортунистическое поведение — это поведение с высоким уровнем транзакционных издержек, которые связаны с его предотвращением и ограничением [1].

Неоклассическая экономическая теория происходит из предпосылки о совершенной информации. Полагая, что каждый экономический агент обладает полной и достаточной информацией, на основании которых способен вести себя совершенно разумно, т.е. из множества возможных решений выбирать для себя наилучший вариант и использовать ресурсы сугубо эффективно, без каких-либо затрат. Но данное допущение не всегда выполняется.

В настоящий момент информация в реальном мире не всегда полна и не равнодоступна для всех экономических агентов, притом, что полученная информация всегда достоверна.

Институционалисты предполагают заменить данное положение гипотезой неполноты информации. Результатом неполноты информации является ее асимметричное распределение между агентами.

Высокие издержки устранения информационной асимметрии создают стимулы к невыполнению контрактных обязательств, которые ведут к оппортунистическому поведению [2].

В экономической теории понятие «оппортунизм» появилось во второй половине XX века, и было объединено с теорией транзакционных издержек. Американский экономист О.Уильямсон в XX веке определил оппортунизм как самую сильную форму эгоистического поведения индивидов. Он понимал, что под оппортунизмом подразумевается «руководствуясь своими интересами, в том числе злым путем, включая сюда видимые формы обмана такие как ложь, воровство, мошенничество» [3].

По мнению О.Уильямсона, оппортунизм усложняет согласование между экономическими агентами. Результатом оппортунистического поведения предпологает собой, как правило, нарушением условий контракта и затраты контрагента.

* © Баранов А.В., Тюкавкин И.Н., 2014

Баранов Алексей Вячеславович (Kafecon@mail.ru), *Тюкавкин Игорь Николаевич* (st0rm@list.ru), кафедра экономики, Самарский государственный университет, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

В «теории агентских отношений» принципал, устанавливает перед агентом цели и задачи. Считается, что при решении этих задач агент будет действовать в интересах принципала, где условия были поставлены в контракте. Все же интересы агента и принципала не всегда совпадают. Агент ориентируется в первую очередь на собственные интересы, которые приводят к оппортунизму. Если несовпадения интересов для ограничения и выявления оппортунистического поведения агента принципал обязан нести достаточно большие затраты.

Можно выделить такие агентские отношения, которые характеризуются следующими особенностями [4]:

Во-первых, противоречие между агентом и принципалом. Принципал в этом случае стремится максимизировать свой доход и уменьшить затраты, а агент заинтересован только в собственной выгоде и снижении своей трудовой деятельности;

Во-вторых, сложность осуществления контроля над агентом и его выполнением условий в полном объеме по контракту. На осуществление контроля сопровождается издержками от принципала;

В-третьих, асимметрия информации. Как правило, в отношении качества выполнения условий контракта, является преимущество агента;

В-четвертых, неполнота контрактов, которая возникает невозможностью точно предвидеть развитие событий в момент заключения контракта. В этом случае, каждая сторона стремится максимизировать собственную выгоду во вред другой стороне;

В-пятых, скрытость информации до заключения контракта и после.

Как пояснение можно привести следующее, агентские отношения между акционерами и менеджерами и прочее.

Целью оппортунистического поведения менеджера является получение выгоды за счет акционеров компании [5]. Сюда можно отнести:

- высокий риск при управлении;
- неразумное использование ресурсов;
- несоблюдение обязательств;
- шпионаж и др.

Для сокращения оппортунизма менеджеров в российских корпорациях зачастую практикуют трудоустройство «по знакомству». Она подразумевает, что когда кандидат выбирается из ограниченного круга и строго по рекомендациям, как правило, личная рекомендация является некой страховкой от возможного поведения. К сожалению, такой способ не гарантирует защиту от оппортунизма.

Следующим механизмом ограничения оппортунистического поведения – «детальный контракт», который представлен со стороны руководителя, где прописаны все обязательства той или иной стороны и обговаривается порядок оплаты труда на основе четких критериев оценки его деятельности. Но в этом механизме есть свои определенные минусы, они заключаются в определении критериев. Если оценивать на основании прибыли, рентабельности, т.е. финансовые показатели, то они не всегда эффективны. Как правило деятельность фирмы зависит от внешних и внутренних факторов (ситуация на рынке, экономическая обстановка в мире и т.д.), а не от действий управляющего.

Без всяких сомнений эффективность корпорации зависит от того, как менеджер заинтересован в результатах своей деятельности. В концепции мотивации в равной последовательности должны быть заинтересованы как менеджеры, так и акционеры, в таком случае от манипуляций руководителей (менеджеров) зависит благополучие деятельности всей корпорации.

Мотивационным инструментом в ограничении оппортунистического поведения управляющие могут выступать всевозможные поощрения (например, опционы – это право на покупку или продажи акций корпорации по фиксированной

цене) и прочее. Главным преимуществом в такой системе является сглаживание конфликтов в интересах менеджеров и акционеров. Когда менеджер владеет акциями корпорации, у него появляется стимул и стратегическое развитие и роста капитала в корпорации.

В России данный мотивационный подход большая редкость. Зачастую, это связано с тем, что опционные программы имеет смысл использовать только корпорациями, где акции находятся в свободном обращении. Кроме этого, акции должны быть ликвидные, т. е. могут быть проданы в любой момент, а стоимость акций определяется рынком [6].

Следующим ограничением оппортунистического поведения является «нематериальное стимулирование». К нематериальному стимулированию можно привести обучение, репутация, возможность карьерного роста, реализация собственных проектов в корпорации.

Следует отметить, что конфигурацию стимулов следует подбирать исходя из интересов менеджера и акционеров.

Далее рассмотрим взаимоотношение менеджера и работника в корпорации. Наиболее распространенный вид оппортунизма со стороны работника корпорации – это «отлынивание». Г. Демсец и А. Алчиан под «отлыниванием» понимали работу с наименьшей эффективностью и ответственностью, нежели по условию договора [1].

Существует 2 вида «отлынивания»:

1. Основаны на использовании рабочего времени для решения личных проблем, а не выполнения обязанностей, предусмотренных контрактом.

2. Основаны на снижении качества работы. Данный работник при выполнении своей работы минимизирует свои трудовые затраты, хоть и его способности позволяют сделать данную работу гораздо лучше.

Безусловный метод борьбы с «отлыниванием» является непринужденный контроль над работой сотрудника. Данный контроль может осуществлять либо сам руководитель (сокращение времяпровождения в соц. сетях, ограниченная скорость интернета, выход в Интернет на рабочем месте) как правило, это вызывает недовольство со стороны сотрудников, либо при помощи современных технических средств (например, камеры). Работодатели объясняют, что общение в сети Интернет на рабочем месте отнимает большое количество времени у сотрудников и отвлекает их от выполнения своих служебных обязанностей [4].

Одним из способов ограничения оппортунизма у работников является создание внутренней конкуренции [2].

«Вымогательство» – вид оппортунистического поведения предполагает существование инвестиций в специфические активы. У работников возникает возможность «вымогательства», которое вызвано присутствием инвестиций руководителя в его человеческий капитал. Например, под риском увольнения работник может предоставить требования руководителю о получении дополнительных выгод, не предусмотренных в контракте (например, увеличение заработной платы, улучшить условия труда и т.д.).

Следовательно, можно сделать акцент на вытекающие благоприятные условия происхождения оппортунистического поведения у сотрудников [7]:

- асимметричность информации;
- отсутствие контроля над трудовой деятельностью;
- невысокий уровень организационной культуры;
- инвестиции в специфические активы.

Можно говорить о том, что затраты работодателя, возникающие из-за оппортунизма работника, которые сопровождают каждый этап их взаимодействия. Оп-

портунистическое поведение наемных работников влечет за собой затраты для корпорации, в виде прямых (например, коллектив не в полном объеме выполняют свои служебные функции), и издержки «упущенных возможностей» (так как можно было бы достичь больших результатов при отсутствии оппортунизма).

Формирование в коллективе благоприятных условий, при которых каждый сотрудник улучшает свои достижения в корпорации, в дальнейшем приведет к сокращению оппортунистического поведения на всех стадиях [8].

Ни один из выше перечисленных вариантов ограничения оппортунистического поведения, не сможет сам по себе решить задачи.

Принципалу необходимо воспользоваться соединением разных способов ограничения оппортунизма, вносить поправки в зависимости от схемы управления, как внутри корпорации, так и в индивидуальных стремлений агентов к оппортунизму.

Библиографический список

1. Alchian A., H. Demsetz Production, information costs, and Economic Organization // *The American Economic Review*. 1972. Vol. 62. № 5. P. 777–795.
2. Попов Е.В., Симонов В.Л. Оценка внутрифирменного оппортунизма работников и менеджеров // *Проблемы теории и практики управления*. 2005. № 4. С. 108–117.
3. Тюкавкин Н.М. Стратегические направления развития рынка в России // *Проблемы современной экономики*. 2008. № 1. С. 78.
4. Тюкавкин Н.М. Вопросы объединения предприятий России // *Вестн. Самар. гос. экон. ун-та*. 2008. № 1 (39).
5. Тюкавкин Н.М. Экономический феномен Китая // *Вестн. Самар. гос. экон. ун-та*. 2007. № 3 (29). С. 138–142.
6. Тюкавкин Н.М., Цибарева М.Е. Основы государственного регулирования экономики: учебное пособие. Самара, 2012.
7. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 1993. Т. 1, вып. 3.
8. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция: пер. с англ. СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.

References

1. Alchian A. Production, information costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*, 1972, Vol. 62, no. 5, pp. 777–795
2. Popov E.V. Estimate of intracompany opportunism of workers and managers. *Problemy teorii i praktiki upravleniia* [*Problems of control theory and practice*], 2005, no.4, pp. 108–117 [in Russian]
3. Tyukavkin N.M. Strategic directions of development of market in Russia. *Problemy sovremennoi ekonomiki* [*Problems of Modern Economics*], 2008, no.1, p. 78 [in Russian]
4. Tyukavkin N.M. Issues of association of enterprises of Russia. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [*Vestnik of Samara State University of Economics*]. Samara, 2008, no. 1(39) [in Russian]
5. Tyukavkin N.M. Economic phenomenon of China. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [*Vestnik of Samara State University of Economics*], 2007, no.3 (29), pp. 138–142 [in Russian]
6. Tyukavkin N.M. Foundations of state regulation of economics: teaching aids. N.M. Tyukavkin, M.E. Tsibareva; Ministry of Education and Science of the Russian Federation; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Samara State University», Department of Economics. Samara, 2012 [in Russian]
7. Williamson O. Behavioral preconditions of modern economic analysis. *THESIS: theory and history of economic and social institutions and systems*, 1993, Vol.1, Issue 3. [in Russian]
8. Williamson, O. Economic Institutions of Capitalism : Firms, Markets , " relational " contracting : Per. from English. SPb ., Lenizdat, 1996. 702 p. [in Russian]

*A.V. Baranov, I.N. Tyukavkin**

MECHANISMS OF RESTRICTION OF OPPORTUNIST BEHAVIOUR IN RUSSIA

In the given article the basic types of opportunist behavior and also mechanisms of its limitation and discovery are viewed. The basic peculiarities of opportunism are analyzed. Positive conditions of origin of opportunistic behavior at employees are singled out.

Key words: opportunism, opportunist behavior, transaction expenses, agent, principal, corporation, option, agency theory, risks.

* *Baranov Alexey Vyacheslavovich* (Kafecon@mail.ru), *Tyukavkin Igor Nikolaevich* (st0rm@list.ru), Department of Economics, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.