

Ольга Викторовна Кузнецова

(кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом и социально-экономических отношений
Алтайского государственного университета, Барнаул)
E-mail: olgav-kuznecova@ya.ru

Елена Сергеевна Маркелова

(студентка Алтайского государственного университета, Барнаул)

ОПОРТУНИЗМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Рассмотрен оппортунизм как социально-экономическое явление. Проанализированы причины оппортунистического поведения, представленные через призму социально-трудовых отношений, главным образом между работниками и работодателями. Предложены рекомендации по устранению проблемы трудового оппортунизма, взаимосвязанные с потребностями работников.

Ключевые слова: оппортунистическое поведение, социально-трудовые отношения, ответственность, отчуждение, потребности, мотивация.

Olga V. Kuznetsova

(Candidate of Economic Science,
associate professor of the Chair of human resource management and Social Economic Relations,
Altai State University, Barnaul)
E-mail: olgav-kuznecova@ya.ru

Elena S. Markelova

(student of the Chair of World Economics, Mathematical Methods and Business Informatics,
Altai State University, Barnaul)

OPPORTUNISM IN THE LABOR RELATIONS AS A SOCIAL ECONOMIC PROBLEM

The article deals with opportunism as a socio-economic phenomenon. The causes of opportunistic behavior, presented through the prism of social and labor relations, mainly between workers and employers. Recommendations to address problems of labor opportunism, interlinked with the needs of workers.

Keywords: opportunistic behavior, social and labor relations, responsibility, exclusion, needs, motivation.

Неоинституциональная теория анализирует экономические взаимодействия с позиций методологического индивидуализма. Отправной точкой являются индивиды: их мотивы и стимулы определяют их поведение [1, с. 9]. Каждый из индивидов преследует свои интересы, однако все они стараются пренебречь чужими целями, если можно это сделать безнаказанно. Такое явление присутствует во всех сферах человеческой жизни, в частности, в сфере трудовых отношений, что очень болезненно сказывается на общем экономическом результате как отдельного региона, так и страны в целом.

Для обозначения данного феномена американский экономист Оливер Уильямсон ввел понятие «оппортунистическое поведение», под которым он подразумевал «следование своим интересам, в том числе обманным

путем»; «предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других типах запутывания партнера» [2, с. 43].

Проблема оппортунизма пронизывает любые формы взаимодействия между экономическими агентами. Такой образ действий приводит к весомым транзакционным издержкам и является извечной проблемой для экономики. Несмотря на значительное количество публикаций, посвященных сущности оппортунизма, к сожалению, вопрос о снижении его уровня по-прежнему актуален.

Для того, чтобы решить эту экономическую проблему, необходимо спуститься к самому малому звену огромной системы – человеку. Каковы мотивы его поведения? Если

это эгоистическое желание получить большее благо для себя, меньше отдав взамен, то для этого тоже есть причина. Заглянув чуть дальше в природу человека, возможно, мы найдем ответ на этот вопрос.

Изначально цели работодателя и подчиненного противоположны, о чем в своих работах пишет Карл Маркс. В связи с этим обе стороны будут пытаться максимизировать собственную полезность, уклоняясь от условий сделки в пределах, не угрожающих экономической безопасности [3, с. 176]. Большинство ученых сходится во мнении, что определяющий фактор понимания оппортунизма — конфликт интересов. Действительно, это одно из условий развития оппортунизма, однако на предприятии действуют и другие законы. Отношения между сторонами здесь более тонкие, поэтому, если мы хотим устранить следствие — оппортунизм, необходимо копнуть глубже в причины этого явления. Что движет индивидами, когда они применяют ту или иную модель поведения? Для ответа на этот вопрос важны две вещи, под влиянием которых действует человек, это чувство ответственности (долга), упомянутое О. Уильямсоном, или отчуждение, подробно рассмотренное К. Марксом.

Так, отношение к труду непосредственно связано с характером или видами участия индивида в производственном процессе. Согласно К. Марксу, главной характеристикой положения наемного работника является отчуждение труда от собственности. «Отчуждение, — пишет К. 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 сама оказывается иной, чем она сама, что моя деятельность оказывается чем-то иным и что, наконец, — а это относится к капиталисту, — надо всем вообще господствует нечеловеческая сила» [3, с. 117]. Поскольку наемный работник не владеет ни материальными, ни финансовыми средствами, необходимыми для его работы, то его стремление к осуществлению необходимой трудовой деятельности снижается. В экономической литературе подтверждается идея, что отчуждение труда проявляется в том, что наемный работник не чувствует взаимосвязи между своей деятельностью и конечным результатом. Поэтому необходимо связать в сознании подчиненного два понятия — работа и результат, тем самым формируя у него чувство ответственности за свою работу.

Ответственность — особая разновидность сознательности, связанная с самогра-

ничением. Ответственность формируется и функционирует именно через психологические составляющие — готовность к определенному типу поведения, его мотивация, черты социального и индивидуального характера, складывающегося под влиянием интериоризированных норм и ценностей, настроения и чувства [4, с. 45]. При этом чувство долга может стать настоящим двигателем эффективной работы у сотрудника.

Между тем необходимо подчеркнуть, что отношения в трудовой сфере, как и в повседневной жизни, подобны зеркалу. Добросовестность со стороны работника отражает внимательность и доверие руководителя, а оппортунизм порождает оппортунизм. Оппортунизм сотрудника часто возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя. Когда руководитель требует от работников выполнения обязанностей, не предусмотренных контрактом, или дополнительных поручений, которые не оплачиваются, персонал в противовес будет применять защитные меры, выражающиеся в оппортунистическом поведении.

К сожалению, в современных реалиях наиболее распространенная система предотвращения оппортунизма — система наказаний, которая включает в себя: увольнение, штрафные санкции, перевод на низкооплачиваемую работу, лишение премии. Конечно, это не способствует росту доверия между руководителем и подчиненным, не способствует развитию инициативы, а лишь заставляет работать, принуждает коллектив к труду.

Стоит отметить, что такая система основывается на мониторинге сотрудников, а выявлять и оценивать трудовой оппортунизм персонала достаточно сложно, поскольку фактически необходимо фиксировать все виды его трудозатрат и потерь рабочего времени. Полный контроль почти невозможен, поэтому работники будут искать всё более хитрые способы для оппортунизма. Кроме того, этот метод весьма затратен [5, с. 7]. Легче предотвратить оппортунизм, чем бороться с ним.

«Единственный способ, которым могут убедить вас что-либо сделать — это предложить вам то, чего вы хотите», — пишет известный американский психолог Дейл Карнеги [6, с. 26].

Исходя из вышесказанного следует, что для построения долгосрочных и продуктивных отношений между управляющим и подчиненным важнейшим, с нашей точки зрения, является принцип взаимности. Правило взаимности присуще любому типу челове-

ского общества, независимо от культурных различий и уровня развития [7, с. 153]. Заботясь о потребностях людей, компания получит гораздо больше, чем заплатит за чужие интересы.

Особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на нематериальные потребности. Ведь помимо первостепенных нужд, у людей есть ещё потребность в уважении, самореализации, саморазвитии, осознании собственной полезности. Управляя этими потребностями, мы можем не только исключить оппортунизм из социально-трудовых отношений, но и повысить качество жизни людей.

Так, в общении важно подчеркивать значимость вклада каждого сотрудника в общее дело, и человек сделает всё возможное, чтобы оправдать ожидания. В группе за счет системного эффекта коллективная ответственность оказывается больше суммы составляющих её индивидуальных проявлений ответственности. Группа действует как коллективный субъект, связи и отношения внутри которого многократно усиливают его возможности [4, с. 46]. В свою очередь, для формирования командного духа целесообразно организовывать выезды на концерты и спортивные мероприятия, отмечать корпоративные праздники.

Также следует предоставить работникам возможность для профессионального развития, направляя их на семинары и организовывая обучение в специализированных центрах, с дальнейшим продвижением по службе.

Важным является и грамотное распределение ролей в коллективе, способствующее раскрытию потенциала каждого из сотрудников. Так, например, в теории мотивации МакКлелланда выделяются три группы потребностей: во власти, успехе и причастности [8]. Потребность во власти мотивирует человека к карьерному росту, лидерству. Работнику с выраженной потребностью во власти можно предоставить возможность управления и с его помощью координировать действия других сотрудников при условии, что он имеет авторитет в группе. Потребность в успехе заставляет брать на себя ответственность при решении сложных задач, добиваться их успешного решения, достигать целей организации. Работникам с такой потребностью нужно давать больше инициативы и свободы действий. Потребность же в причастности мотивирует человека присоединяться к группе — устанавливать контакт с сослуживцами и клиентами компании. Такие

люди могут проявить себя при организации внутрифирменных мероприятий, а также во внешней коммуникации.

Стоит учитывать и ещё один фактор при формировании ответственности у сотрудников — психологическую зрелость индивида, характеризующуюся такой чертой, как автономия (возможность пользоваться определенной свободой и считаться с ограничениями). Л.С. Выготский, советский психолог, основатель «культурно-исторической теории» в психологии, связывает самостоятельность и автономию с потребностью в признании и уважении [9]. Дело в том, что когда человек руководствуется лишь чужими решениями, он чувствует, что качество работы зависит от правильности этих решений, а не от его собственного труда. И здесь мы снова говорим об отчуждении, в связи с чем мотивация сотрудника резко снижается. Однако, если хотя бы изредка давать работнику возможность раскрыть свои способности, проявить находчивость, создать что-то действительно интересное и стоящее, то им достигаются такие результаты, которые сами по себе не могли бы возникнуть.

Можно называть множество психологических факторов, под влиянием которых действует человек. Его сущность гораздо сложнее, чем может показаться на первый взгляд, порой она парадоксальна, её невозможно определить одним лишь стремлением к получению личной выгоды. Возьмем, к примеру, такое необычное явление для экономики, как волонтерство. Почему люди, обладающие знаниями в сложных, высокотехнологичных областях и имеющие оплачиваемую работу, готовы тратить свое личное время на кого-то совершенно бесплатно? Экономисты не могут объяснить столь странное поведение. Хотя на самом деле это всего лишь желание совершенствоваться одновременно с возможностью внести свой вклад в общее дело. В этой работе ставится акцент именно на нематериальных стимулах деятельности человека.

Конечно, никто не отрицает и важности удовлетворения первостепенных потребностей, ради чего, собственно, люди и вступают в трудовые отношения. Поэтому разработка системы денежного поощрения соответственно результатам труда может стать полезной, ведь с ней можно четко наблюдать связь между работой и произведенным продуктом. Но также нужно принять во внимание и мнение, исходя из которого необходимо платить людям достаточно, чтобы они думали не о деньгах, а о своей работе. Обе точки

зрения могут быть уместны при разных обстоятельствах (первая — при простых, линейных заданиях, вторая — при более сложных, креативных).

Предложенный комплекс мер призван повысить общую удовлетворенность работой, оказать положительное влияние на творческий микроклимат в организации, помочь вытеснить такие формы оппортунистического поведения, как отлынивание от работы и халатность.

Таким образом, через высокую корпоративную культуру, грамотное распределение ролей в коллективе согласно потребностям, внимательное отношение к каждому из сотрудников, взаимно доверительные отношения как между работником и руководителем, так и внутри коллектива, формируется чувство долга у работника, которое вместе со страхом не оправдать ожидания станет настоящим двигателем эффективной работы и не оставит места для оппортунизма.

Библиографический список

1. Щукина Е.С., Димитрова Т.Ю., Имамутдинова О.Ф. оппортунистическое поведение работников в системе отношений труда и капитала: учебное пособие. — Оренбург, 2012.
2. Williamson Oliver E. Behavioral Assumptions // O.E. Williamson. The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. — N.Y., 1985.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — М., 1974. — Т. 42.
4. Токарева С. Коллективная и личная ответственность в обществе // Власть. — 2012. — № 3.
5. Бодров О.Г. Трудовой оппортунизм как результат ограничения экономической свободы // Вестник экономики, права и социологии. — 2007. — №1.
6. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей [Электронный ресурс]. — URL: http://www.f-kotler.narod.ru/download/deyl_karnegi_kak_zavoevyvat_druzey.pdf (дата обращения: 02.05.2016).
7. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. — СПб., 1996.
8. Макклелланд Д. Мотивация человека. — СПб., 2007.
9. Проблемы развития психики: собрание сочинений : в 6 т. / под ред. А. М. Матюшкина. — М., 1983. — Т. 3.

References

1. Shchukina E.S., Dimitrova T.Yu., Imamutdinova, O. F. Opportunisticheskoe povedenie rabotnikov v sisteme otnosheniy truda i kapitala: uchebnoe posobie. — Orenburg, 2012.
2. Williamson Oliver E. Behavioral Assumptions // O.E. Williamson. The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. — N.Y., 1985.
3. Marx K., Engels F. Collected works. — M., 1974. — V. 42.
4. Tokareva S. Kollektivnaya i lichnaya otvetstvennost' v obshchestve // Vlast'. — 2012. — № 3.
5. Bodrov O.G. Trudovoy opportunizm kak rezul'tat ogranicheniya ekonomicheskoy svobody // Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii. — 2007. — №1.
6. Carnegie D. How to Win Friends and Influence People [Electronic resource]. — URL: http://www.f-kotler.narod.ru/download/deyl_karnegi_kak_zavoevyvat_druzey.pdf (accessed date 02.05.2016).
7. Uilyamson O.I. Ekonomicheskie instituty kapitalizma. — Saint-Petersburg, 1996.
8. Makkllelland D. Motivatsiya cheloveka. — Saint-Petersburg, 2007.
9. Problemy razvitiya psikhiki: collected works : in 6 volums / edited by A. M. Matyushkin. — M., 1983. — V. 3.