

Для цитирования: Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Концепция преодоления оппортунистического поведения работников предприятий // Журнал экономической теории. — 2020. — Т.17 — № 4. — С. 849-858

<https://doi.org/10.31063/2073-6517/2020.17-4.9>

JEL J01, J81, M12

УДК 331.101.34

В. Н. Белкин ^{а)}, Н. А. Белкина ^{а)}, О. А. Антонова ^{а, б, в)}

^{а)} Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru)

^{б)} Южно-Уральский государственный университет (Челябинск, Российская Федерация)

^{в)} Челябинский государственный университет (Челябинск, Российская Федерация)

КОНЦЕПЦИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ОПОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

В статье определяется глубинная основа оппортунистического поведения наемных работников российских предприятий — отчуждение труда, заключающееся в отстранении их от участия в отношениях собственности и управления. Обозначены основные условия развития оппортунизма работников — несовпадение экономических интересов собственников рабочей силы и собственников средств производства, асимметричность информации, скрытый характер недобросовестного поведения работников. Опираясь на опыт исследовательской работы на ряде предприятий, авторы выделяют основные факторы, определяющие склонность работников к оппортунизму, и масштабы распространения данного негативного экономического явления, предлагают свое определение понятия «оппортунистическое поведение работников».

Наряду с этим в статье рассматриваются проблемы оппортунистического поведения работодателей. Указывается, что данный вид оппортунизма широко распространен на российских предприятиях. Оппортунизм работодателя имеет место как до, так и после заключения трудового договора и основан на стремлении работодателя (собственника) максимально сократить издержки на персонал предприятия. Во многом он обусловлен их доминирующим положением по отношению к подавляющему большинству работников. Под угрозой безработицы большинство работников вынуждены при заключении трудовых договоров соглашаться на условия, диктуемые работодателями. В статье приводится авторское определение понятия «оппортунистическое поведение работодателей». В качестве практического примера социально-экономического вреда оппортунизма работодателей приводится крах североамериканской компании «ЭНРОН».

На основе имеющегося практического опыта исследования проблем оппортунистического поведения авторы предлагают концепцию преодоления оппортунистического поведения работников российских предприятий.

Ключевые слова: оппортунизм, оппортунистическое поведение работников, оппортунистическое поведение работодателей, отчуждение труда, преодоление оппортунизма работников, ценности корпоративной культуры, этапы преодоления оппортунистического поведения работников, концепция преодоления оппортунистического поведения работников российских предприятий

Введение

Основой развития Российской Федерации является индустриальная экономика, которая обеспечивает производительность труда в 2–3 раза ниже, чем в странах, перешедших на этап постиндустриальной экономики, Индустрию 4.0. В последнюю четверть века российская экономика находится в глубоком системном

кризисе. Лишь в ближайшие 2–3 года объем валового внутреннего продукта достигнет уровня 1989 года. В этот период времени мировая экономика не стояла на месте, в связи с чем отставание РФ только увеличивалось. В связи с этим в обществе усиливается тревога по поводу будущего страны. Необходимо принимать кардинальные меры по выходу страны из системного кризиса, по ускорению экономического, социального, политического и культур-

¹ © Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Текст. 2020.

ного развития, с тем чтобы сокращать разрыв между Российской Федерацией и странами «золотого миллиарда». Необходимость этого осознана и «верхами», и «низами» российского общества. Это нашло отражение в 13 национальных проектах федерального масштаба, принятых в РФ в 2018 году в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Для достижения целей одного из Национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости» 2018–2024 гг. на предприятиях важно преодолеть низкую эффективность системы трудовых отношений. По нашим исследованиям, проведенным на пяти предприятиях разных отраслей и организационно-правовых форм собственности, по блокам системы трудовых отношений показывает, что средняя удовлетворенность составляет:

- удовлетворенность работников системой оценки и оплаты труда — 7,7 %;
- удовлетворенность трудом — 1,7 %;
- удовлетворенность работников характером трудовых отношений — 0,21 %;
- удовлетворенность работников участием в управлении — 4,0 %;
- удовлетворенность работников возможностями своего развития — 1,7 %

В целом относительно удовлетворенности работников системой трудовых отношений средняя оценка по всем блокам систем трудовых отношений на пяти предприятиях составила всего 3,1 %. Неудовлетворенность трудовыми отношениями приводит к возникновению оппортунистического поведения работников, что проявляется в низкой производительности труда, мотивации, отсутствии вовлеченности в дела предприятия, высокой текучести кадров, потере конкурентоспособности и т. п. Для снижения уровня оппортунистического поведения работников становится актуальной разработка и реализация концепции, которая по своей сути затрагивает все составляющие трудовых отношений предприятия: технологические, кооперационные, экономические, нравственные, отношения ответственности.

Обзор литературы

Проблемы оппортунистического поведения работников рассматриваются в работах А.В. Баранова, И.Н. Тюкавина (2014), В.И. Бархатова, Д.А. Плетнева (2013), О.Г. Бодрова (2008), Л.А. Гиренко (2012), В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова (2015),

М.Г. Беляевой (2009), Е.В. Попова, В.Л. Симоновой (2005), G.A. Akerlof, D.J. Snower (2016), G.A. Akerlof, R.I. Cranton (2010), G. Parker (2003), R. Stretcher, S. Henry, (2006), S. Walter (2008). В их работах указываются следующие признаки, характеризующие оппортунистическое поведение.

1. *Несовпадение интересов контрагентов.* Работник заинтересован в повышении заработной платы, а собственник предприятия — в максимизации прибыли.

2. *Асимметричная информация.* Партнер не может знать всех обстоятельств и намерений другого партнера накануне заключения контракта и тем более не может знать всех деталей поведения партнера после того, как контракт уже заключен. Асимметричность информации означает информационное преимущество одной из сторон, в то время как другая сторона обладает либо неполной, либо искаженной информацией, что обуславливает возможность для осуществления оппортунистического поведения.

В рамках трудовых отношений асимметричность информации возникает по причине того, что собственник средств производства предоставляет их в пользование работникам и, вследствие этого, а также из-за невозможности тотального контроля за деятельностью работника, не имеет полной картины того, каким образом протекает процесс производства непосредственно «на месте» и каким образом средства производства используются в каждый момент времени.

3. *Скрытый характер недобросовестного поведения.* Работник-оппортунист стремится скрыть от постороннего взгляда потери рабочего времени, расточительное расходование материалов и энергии и т. д. Такое мнение отражено в исследованиях Е.В. Попова, В.Л. Симоновой (2004), А. Шилиева (2006).

Теория и практика оппортунистического поведения работников

Оппортунистическое поведение работников предприятия представляет собой их закономерную реакцию на отчуждение труда и проявляется в различных формах, общей характеристикой которых выступает стремление экономить свою рабочую силу. Наемный работник не является собственником средств производства, не принимает участия в управлении и не может распоряжаться продуктом своего труда. Таким образом, отчуждение труда в практическом смысле проявляется в отчуждении от собственности, управления и от резуль-

татов труда. Работник на предприятии наделяется лишь трудовой функцией. Однако каждый работник обладает различными потребностями, мотивами труда, личностными характеристиками и системой ценностей. Отсутствие возможности удовлетворять за счет трудовой деятельности материальные и нематериальные потребности приводит к низкой заинтересованности трудиться производительно, эффективно использовать рабочее время и средства производства.

С другой стороны, как в благоприятных условиях, так и в условиях глубокого отчуждения труда работники могут по-разному осуществлять свою трудовую деятельность. Добросовестное или оппортунистическое отношение к труду определяется в значительной мере ценностными установками и личностными характеристиками работников. Значительное влияние на трудовое поведение оказывает корпоративная культура предприятия, представляющая собой систему норм, правил, ценностей, разделяемых работниками предприятия.

Само содержание трудовой деятельности влияет на возможность возникновения оппортунистического поведения. Так, рабочий-сдельщик имеет полное представление о связи результата своего труда и вознаграждения. При сдельной форме оплаты труда работник стремится выполнять как можно больше работы, эффективно использовать рабочее время, средства и предметы труда. Для рабочих-повременщиков довольно сложно напрямую оценить их труд через продукт труда. При повременной или окладной системе оплаты труда и отсутствии прямой связи между результатом труда и зарплатой работник склонен экономить свою рабочую силу и проявлять оппортунистическое поведение. Лишь творческий характер труда, позволяющий работнику самореализоваться в процессе трудовой деятельности, исключает его оппортунистическое поведение.

Наш опыт исследования проблем оппортунистического поведения работников на ряде предприятий разных отраслей позволяют выделить основные факторы, определяющие склонность (или несклонность) работников к оппортунизму:

- степень отчуждения труда;
- возможность участия в собственности;
- возможность участия в управлении;
- характер взаимосвязи трудового вклада и вознаграждения за труд;
- уровень корпоративной культуры;

- характер труда;
- качество рабочей силы (личностные характеристики и квалификация работников);
- возможность реализации материальных и нематериальных мотивов труда.

Насколько широко распространено оппортунистическое поведение работников, нами было выявлено на примере ряда российских предприятий. В этих целях были проведены социологические опросы работников на металлургическом, машиностроительном заводах и в сельскохозяйственной организации. Опрос, в частности, показал следующее. Если в смене кончилась работа, то ждут указаний начальства и ничего не предпринимают от 19 до 47 % опрошенных. Если смена вообще оказалась без всякой работы (пустой), то довольных ею — от 10 до 19 % респондентов, каждому пятому-третьему рабочему «все равно», т. е. не огорчаются таким положением от 19 до 30 % рабочих. Среди рабочих, знающих причину, по которой может остановиться производство, но ничего не предпринимают, — от 10 до 23 %. Эти данные опросов убедительно свидетельствуют о неполном использовании рабочего времени, низкой интенсивности труда, невысокой трудовой дисциплине и т. д. Совершенно очевидно, что на предприятиях имеются большие резервы роста производительности труда, снижения себестоимости продукции и т. д. Данные выводы подкрепляются результатами другого нашего опроса, проведенного на ряде предприятий. Насколько они велики, видно из результатов другого нашего опроса работников ряда предприятий разных отраслей (табл.).

Полученные данные показывают, что каждый третий опрошенный работник (34,8 %) знает, что может работать лучше, и для этого ему не нужны какие-либо дополнительные условия. Однако более половины работников (60 %) утверждают, что могут работать лучше при некоторых условиях. Самое главное состоит в том, что не могут работать лучше всего лишь 2 % респондентов. Следовательно, лишь один из 50 работников работает напряженно и не сможет работать лучше. Эти итоги опроса показывают, что подавляющее большинство работников подвержены оппортунистическому поведению.

Оппортунизм работодателей и работников

В экономической литературе уделяется основное внимание оппортунизму рядовых работников. Однако в реальной действительности в большинстве российских предприя-

Оценка работниками своих возможностей работать лучше (% к числу опрошенных)

Варианты ответов	Завод металлургического машиностроения	Текстильный комбинат	Автоагрегатный завод	Сельскохозяйственная организация	Приборостроительный завод	Завод электромашин
Да	41	26	35	36	36	35
Нет	2	4	2	3	1	1
При определенных условиях	54	69	58	60	58	61
Загрудняюсь ответить	3	1	5	1	5	3

тий широко развито оппортунистическое поведение работодателей. И если оппортунизм работников проявляется лишь после занятия рабочего места, после заключения трудового договора, то оппортунизм работодателей наблюдается как до заключения договора с работником, так и после. Целью данного вида оппортунизма является экономия предприятия издержек на работников. Основой данного вида оппортунизма является доминирующее положение работодателя по отношению к работникам. Последние во многом зависимы от работодателя, от той информации, которую он предоставляет работнику при поступлении на работу. Оппортунистическое поведение работодателя может продолжаться и после заключения трудового договора, это так называемый постконтрактный оппортунизм. Он заключается, например, в виде задержек выплаты зарплаты, отказа оплачивать сверхурочные работы, прямого нарушения других договорных условий.

Опираясь на проведенное нами исследование, мы можем следующим образом определить оппортунизм работодателя по отношению к работникам. *Оппортунизм работодателя* — это его экономическое поведение, порождаемое стремлением снизить затраты на работников, основанное на асимметрии информации и доминирующем положении, характеризующееся сознательным нарушением контрактов, наносящем ущерб работникам.

Оппортунизм работодателей наблюдается не только по отношению к наемным работникам. На предприятиях, где работодатели (топ-менеджмент) и собственники бизнеса (акционеры) представлены разными экономическими агентами, имеется оппортунизм работодателей по отношению к собственникам. Это оппортунизм топ-менеджеров, основанный на преследовании личного экономического интереса и пренебрежении условиями кон-

трактов, этикой бизнеса, законодательством. Исходя из изложенного можно следующим образом определить понятие «*оппортунизм топ-менеджеров* по отношению к собственникам предприятия»: это эгоистическое поведение топ-менеджеров, основанное на асимметрии информации, порождаемое желанием увеличить личный доход, характеризующееся сознательным и скрытым нарушением условий контрактов и наносящее ущерб собственникам предприятия.

В российской экономике оппортунизм топ-менеджеров широко распространен. Информация об их экономических преступлениях поступает систематически из органов прокуратуры, государственной безопасности, судов и т. д. Однако в экономической литературе все эти негативные процессы не находят должного отражения прежде всего в связи с тем, что информация не доводится до широкой публики, имеет скрытый характер. В связи с этим для того, чтобы охарактеризовать оппортунизм топ-менеджеров и его тяжкие последствия для наемных работников, собственников капитала и судьбы самого предприятия, мы вынуждены обратиться к зарубежному опыту оппортунистического поведения топ-менеджеров.

Ярким примером последствий оппортунизма топ-менеджеров является крах американского энергетического гиганта «Энрон» (Enron). Банкротство компании стало одним из крупнейших в мировой истории. Основным обвинением, выдвигавшимся против топ-менеджеров «Энрон», была фальсификация отчетности, вводившая в заблуждение инвесторов, налоговые службы и т. д. Мошенничество компании заключалось в ее бухгалтерских операциях. Руководством компании была разработана и воплощена в жизнь сложнейшая схема сокрытия определенных отчетных данных не только от общественности, но и от ак-

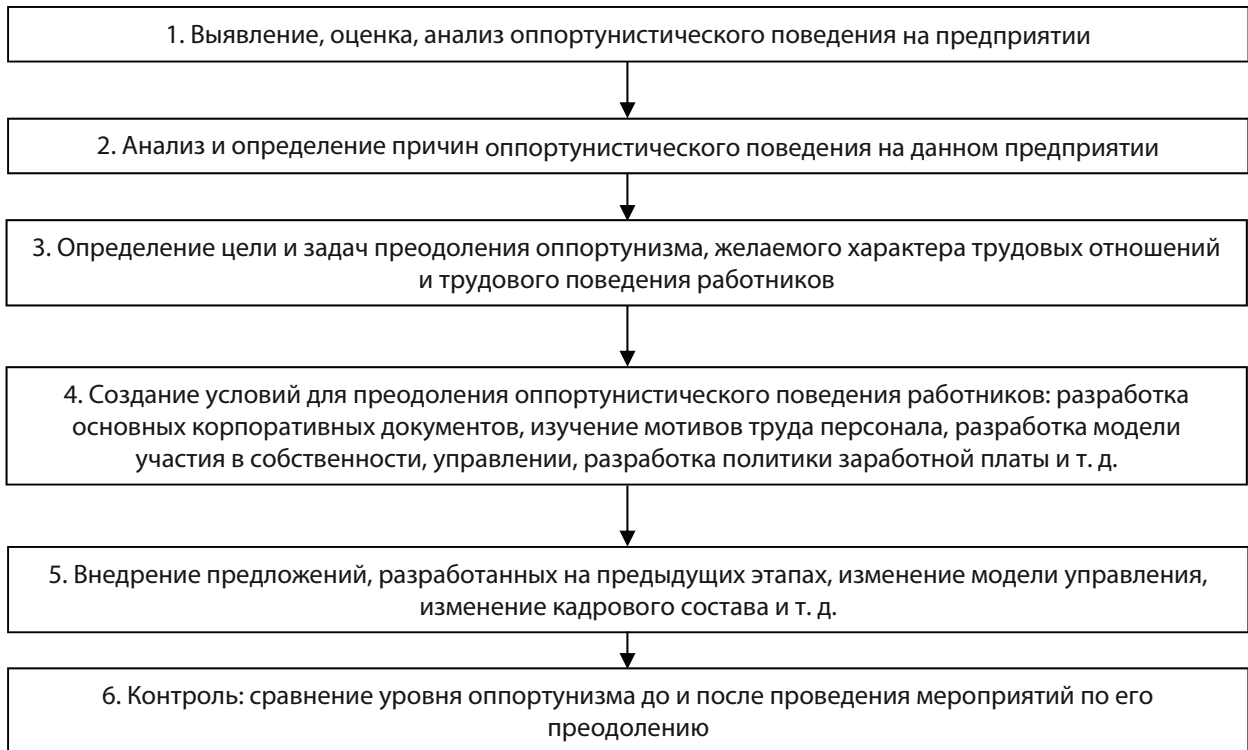


Рис. Алгоритм преодоления оппортунистического поведения работников

ционеров и инвесторов. Делалось это с целью искажения истинного финансового положения корпорации.

После краха компании были уволены более 5 тысяч работников, сгорели пенсионные сбережения работников на сумму около 1 млрд долларов, акции «Энрон» подешевели более чем в 350 раз (Ритасов, 2004). Крах компании «Энрон» является примером того, как оппортунизм топ-менеджеров может стать причиной огромных убытков как для акционеров, так и для работников компаний¹.

Из вышеизложенного следует, что одной из актуальных задач российской экономической науки является разработка теоретических вопросов преодоления оппортунистического поведения как рядовых работников, так и топ-менеджеров российских предприятий. Однако для разработки теоретических вопросов преодоления оппортунистического поведения топ-менеджеров мы не располагаем необходимой информацией. Вместе с тем мы имеем опыт исследования оппортунистического поведения работников российских предприятий. Это позволяет нам разработать авторскую кон-

цепцию преодоления оппортунистического поведения работников российских предприятий и предложить ее в данной статье.

Для решения поставленной задачи нами предложен алгоритм процесса преодоления оппортунистического поведения работников предприятия, представленный на рисунке.

Положения концепции преодоления оппортунистического поведения работников

В соответствии с предложенным алгоритмом определяются следующие этапы реализации концепции преодоления оппортунистического поведения работников российских предприятий.

1. Выявление, оценка, анализ оппортунистического поведения работников. Первым звеном является формализация проблемы оппортунистического поведения. Для того, чтобы разработать систему эффективных мер преодоления оппортунизма, необходимо определить его качественные и количественные характеристики, провести анализ форм оппортунизма и степени его распространения на предприятии.

Первый этап имеет особую важность, поскольку задает направление и характер последующих мер, нацеленных на решение проблемы оппортунизма работников, позволяет определить конкретные слабые и сильные стороны персонала предприятия.

¹ РИА Новости «Дело Энрона». Корпоративная Америка в поисках стандартов этики. Материал подготовлен интернет-редакцией www.rian.ru на основе информации Агентства РИА Новости и других источников от 26.05.2006 (обновлено: 07.06.2008) [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20060526/48672859.html> (дата обращения: 10.02.2020).

2. Определение основных причин оппортунизма работников. Второй этап включает анализ всех аспектов существующих на предприятии трудовых отношений с точки зрения их влияния на трудовое поведение работников. Основными методами выявления причин оппортунизма работников на конкретном предприятии являются:

- изучение мотивов труда работников и степени их реализации;
- исследование характера труда отдельных групп работников;
- анализ корпоративной культуры предприятия;
- анализ политики заработной платы;
- оценка уровня отчуждения труда.

3. Определение целей и задач концепции преодоления оппортунистического поведения работников. Данный этап имеет результатом осознание конкретного желаемого образа предприятия и трудовых отношений, а также путей достижения желаемого результата. Основные мероприятия третьего этапа:

- осознание главной цели концепции преодоления оппортунистического поведения работников предприятия — использование внутренних резервов предприятия, реализация трудового потенциала работников для повышения эффективности деятельности предприятия без привлечения внешних ресурсов;
- анализ экономических интересов субъектов трудовых отношений на предприятии;
- определение места и роли персонала на предприятии;
- выбор стратегии преодоления конфликта интересов субъектов трудовых отношений на предприятии: сотрудничество, компромисс, уступка и т. д.;
- разработка видения внутренней среды предприятия и характера трудовых отношений;
- определение целей и роли управления трудом на предприятии;
- выбор методов преодоления оппортунизма в соответствии с его причинами: наделение работников функцией участия в собственности и управлении, изменение корпоративной культуры, стимулирование творческого отношения к трудовой деятельности, создание новой системы оплаты труда и т. д.;
- формализация основных задач преодоления оппортунистического поведения работников;

— планирование мероприятий, направленных на преодоление оппортунистического поведения работников;

— разработка показателей эффективности достижения поставленных целей, критериев эффективности трудовой деятельности.

4. Создание условий реализации концепции преодоления оппортунистического поведения работников.

На положение наемных работников на предприятии влияют три рода факторов: макроэкономические, микроэкономические и субъективные. На предприятии непосредственное взаимодействие микроэкономических и субъективных факторов определяет положение работников и качество трудовых отношений.

Микроэкономические факторы — это те условия труда, которые предприятие может предложить работникам: экономическое состояние конкретного предприятия, корпоративная культура, система организации труда и менеджмента, система трудовых отношений. Если на субъективные факторы, включающие квалификационные и личностные характеристики работников, работодатель (собственник) может влиять непосредственно с малой вероятностью, то микроэкономические факторы находятся полностью в его ответственности и компетенции. В зависимости от того, насколько микроэкономические факторы соответствуют потребностям и ожиданиям работников, зависят уровень их заинтересованности в труде, мотивация, удовлетворенность трудом, а также уровень оппортунистического поведения. Следовательно, задача менеджмента состоит в том, чтобы создать такие условия на предприятии, которые будут учитывать как потребности, мотивы и интересы работников, так и интересы работодателей и собственников, обеспечивать необходимые экономические показатели деятельности предприятия.

Под «условиями реализации» концепции преодоления оппортунистического поведения работников мы понимаем инфраструктуру предприятия, обеспечивающую условия труда и трудовые отношения, снижающие возможность развития склонности работников к оппортунизму и обеспечивающие наибольшую эффективность трудовой деятельности.

Этап создания указанных условий прежде всего включает:

- изучение мотивов труда работников и на основе полученных результатов разработку системы стимулов труда, адекватной системе мотивов;
- разработку системы ценностей, кодекса трудовой этики с учетом предложений и мнений руководителей структурных подразделений и работников;

- разработку способов и критериев регулярной оценки труда;
- аудит персонала и определение потребности в персонале;
- разработку политики привлечения работников к участию в собственности предприятия;
- разработку системы делегирования полномочий и привлечения работников к управлению;
- разработку политики заработной платы, обеспечивающей зависимость вознаграждения за труд от трудового вклада и результата работы предприятия;
- разработку системы коммуникации на предприятии;
- разработку целей структурных подразделений руководителями подразделений совместно с работниками в соответствии с целями и миссией предприятия;
- разработку (изменение) должностных инструкций; положений о подразделениях;
- документальное закрепление результатов предыдущих этапов;
- проведение мероприятий, тренингов для приобретения необходимых знаний, компетенций для работы в новых условиях для ведущих работников и руководителей подразделений.

Данный этап подразумевает непосредственное согласование интересов всех категорий субъектов трудовых отношений на предприятии, так как к разработке политики предприятия привлекаются менеджмент высшего, среднего и низового звеньев, функциональные специалисты и остальные работники. Важным аспектом мероприятий данного этапа является получение обратной связи от всех участников преобразований. После того как определены основные мероприятия по преодолению оппортунизма работников, разработана политика предприятия, составлены основные корпоративные документы, необходимо закрепить полученные результаты на практике.

5. Следующий, пятый, этап предполагает непосредственное практическое внедрение разработанных ранее систем, документов и концепций:

- внедрение планов деятельности;
- внедрение системы коммуникации;
- внедрение изменений в организационной структуре;
- подбор персонала в соответствии с новыми условиями работы на предприятии, использование как внутренних ресурсов, так и привлечение новых работников;
- обучение персонала;

- переход от управления персоналом по функциям к управлению по целям и результатам;
- внедрение разработанных показателей эффективности производства;
- принятие управленческих решений, текущий анализ, управленческая отчетность, обмен информацией, организация труда на рабочих местах.

Особого внимания при осуществлении мероприятий, направленных на преодоление оппортунизма работников, заслуживает реализация программы участия работников в собственности и управлении. Участие в управлении возможно на разных уровнях: от права работников составлять самостоятельно график отпусков до возможности влиять на управленческие решения, касающиеся деятельности всего предприятия. С нашей точки зрения, при привлечении работников к управлению, с целью сохранения баланса интересов, необходимо соблюдать соответствие между компетенцией и квалификацией работника, располагаемой им информацией и характером управленческих решений, на которые он может оказывать влияние.

Результат привлечения работников к управлению заключается в преодолении ощущения принуждения, того, что индивидуальным трудовым процессом руководит внешняя, враждебная сила. Сочетание прозрачной, понятной системы реализации мотивов труда и возможности самостоятельно управлять трудовым процессом создают условия для самореализации работников в труде и, следовательно, снижают степень отчуждения труда и оппортунизма.

Разработанная программа привлечения работников к участию в собственности на средства производства должна, с одной стороны, закреплять работников на предприятии, повышать их ответственность за трудовую деятельность, а с другой стороны — создавать дополнительные материальные и моральные стимулы для работников. Отметим, что в российской экономике возможности привлечения работников к собственности ограничены законодательством.

Стоит обратить внимание также на то, что привлечение работников к управлению и наделение их собственностью на средства производства следует осуществлять на основании результатов исследования мотивов работников: в зависимости от степени важности мотивов участия в собственности и управлении различных категорий работников.

6. Контроль. После того, как на предприятии реализованы мероприятия по снижению уровня отчуждения труда, преодолению оппортунизма работников, повышению трудовой мотивации, улучшению корпоративной культуры, необходимо оценить полученные результаты.

Контроль изменений на предприятии осуществляется как текущий, так и итоговый. Цель контроля — выявление ошибок, отклонений, недостатков и принятие мер по их устранению. Контроль обеспечивает гибкость и адаптивность внедрения концепции преодоления оппортунистического поведения работников предприятия и включает следующее:

- оценку фактических результатов в сравнении с плановыми;
- обнаружение возможных отклонений от запланированного хода и результатов еще до их появления, принятие оперативных мер для того, чтобы ошибки не были допущены;
- обнаружение возникающих проблем в работе и подготовка мер по их устранению;
- оценка трудовых и финансовых показателей;
- оценка уровня оппортунизма;
- оценка уровня удовлетворенности трудом;
- обсуждение и корректировка задач и итогов преобразований.

Выводы

Проведенное исследование социально-экономического положения наемных работников,

систем мотивации и стимулирования труда, функционирующих на российских предприятиях разных отраслей и организационно-правовых форм, а также отношений собственности и управления позволило показать, что наиболее распространенные системы трудовых отношений на российских предприятиях объективно порождают оппортунистическое поведение работников. Однако наиболее глубокой основой оппортунистического поведения работников является отчуждение труда.

Отчуждение работников от собственности, управления, продукта труда и наделение их только трудовой функцией, как правило, слабая корпоративная культура порождают вынужденный характер трудовой деятельности. В таких условиях труд перестает способствовать самореализации личности, снижается удовлетворенность трудовой деятельностью, развивается оппортунистическое поведение.

Таким образом, концепция преодоления оппортунистического поведения работников задействует все факторы, влияющие на склонность работников к оппортунизму. Эффективность рекомендуемых здесь мер обуславливается их адаптивностью к каждому конкретному предприятию и возможностью их применения как в системе, так и всех элементов по отдельности. На данный момент времени концепция носит теоретический характер, примером внедрения некоторых положений концепции может быть авторская Бестарифная система оценки и оплаты труда персонала (Система «РОСТ»).

Благодарность

Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» на 2019–2021 гг.

Список источников

- Баранов А. В., Тюкавин И. Н. Механизмы ограничения оппортунистического поведения в России // Вестник Самарского государственного университета. — 2014. — № 8. — С. 66–70.
- Бархатов В. И., Плетнев Д. А. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях // Организатор производства. — 2013. — № 2. — С. 15–20
- Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Оппортунистическое поведение работников российских предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. — 2015. — № 18 (373). — Вып. 51. — С. 105–113.
- Беляева М. Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. — М., 2009. — 41 с.
- Бодров О. Г. Экономическая свобода и трудовой оппортунизм работников фирм // Экономический анализ: теория и практика. — 2008. — № 17. — С. 35–39.
- Гиренко Л. А. Трудовой оппортунизм на предприятии: проблемы и решения // Социально-экономические проблемы общества. — 2012. — № 10. — С. 144–145.
- Оппортунизм в структуре трудовых отношений: монография / под ред. Беляева В. И., Мельникова А. Н., Самсонова Р. А. — Барнаул: Изд-во «Концепт», 2015. — 236 с.
- Попов Е. В., Симонова В. Л. Эндогенный оппортунизм в теории «принципал — агент» // Вопросы экономики. — 2005. — № 3. — С. 5–12.

Попов Е. В., Симонова В. Л. Сущность эндогенного оппортунизма // Вестник УГТУ-УПИ. — 2004. — № 10. — С. 5–12.

Шильяев А. Поведение людей, информационные технологии и эффективность фирмы: новые тревоги. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/631223-aleksandr-shilyaev-povedenie-ludei-informatsionnye-tehnologii-i-effektivnost-firmy-novye-trevogi>.

Akerlof G. A., Snower D. J. Bread and bullets // Journal of Economic Behavior & Organization. — 2016. — No. 126 (Part B). — P. 58–71. — DOI: 10.1016/j.jebo.2015.10.021.

Akerlof G. A., Kranton R. I. Identity and economics of organizations // Journal of Economic Perspectives. — 2005. — Vol. 19. — No. 1. — P. 9–32.

Parker G. Reputational capital, opportunism, and self-policing in legislatures // Public Choice. — Vol. 122. — No. 3/4. — P. 333–354.

Stretcher R., Henry S. The ESOP Performance Puzzle in Public Companies // The Journal of Employee Ownership Law and Finance. — 2006. — Vol. 18. — No. 4. — P. 2–18.

Walter S. The Limits and Rewards of Political Opportunism: How Electoral Timing Affects the Outcome of Currency Crises // European Journal of Political Research. — 2008. — Vol. 48. — No. 3. — P. 367–396.

Информация об авторах

Белкин Владимир Никифорович — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Белкина Надежда Андреевна — доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

Антонова Ольга Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Южно-Уральский государственный университет; доцент кафедры государственного и муниципального управления, ЧелГУ (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: akademiya28@bk.ru).

For citation: Belkin, V. N., Belkina, N. A., & Antonova, O. A. (2020). Opportunistic Behaviour of Employees: its Causes and Ways of Overcoming it. Zhurnal Ekonomicheskoy Teorii [Russian Journal of Economic Theory], 17 (4), 849–858

Belkin V. N.^{a)}, **Belkina N. A.**^{a)}, **Antonova O. A.**^{a, b, c)}

^{a)} Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru)

^{b)} South Ural State University (Chelyabinsk, Russian Federation)

^{c)} Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation)

Opportunistic Behaviour of Employees: its Causes and Ways of Overcoming it

The article shows that the root of opportunistic behavior of employees in Russia is alienation of labor as employees are excluded from participation in property and management relations. The main reasons behind opportunism among employees are the discrepancy between the economic interests of the owners of labor-power (workers) and the owners of the means of production (employers), information asymmetry, and the fact that slacking often goes unnoticed in enterprises.

The study relies on the data collected by the authors in a number of enterprises. Thus, the analysis brings to light the main factors that determine the tendency of workers to slack off and the scale of this problem in Russian enterprises and leads the authors to propose their own definition of the term “opportunistic behavior of workers”.

The article discusses opportunistic behavior of employers, which is also a widely spread phenomenon. Employers’ opportunism may occur both before and after the conclusion of the employment contract and stems from the employer’s desire to reduce labour costs. To a great extent such behaviour is caused by employers’ dominant position in relation to the vast majority of workers. Under the threat of unemployment, most workers are forced to agree to the conditions dictated by employers. Thus, the authors also propose a definition of the term “opportunistic behavior of employers”. The collapse of the North American company ENRON is considered as a practical example of harmful socio-economic effects of employer opportunism.

The authors’ findings concerning the reasons behind opportunistic behaviour at work are further used to suggest ways of overcoming this problem. Keywords: opportunism, opportunistic behavior of employees, opportunistic behavior of employers, alienation of labor, overcoming opportunism of employees, values of corporate culture, stages to overcome opportunistic behavior of employees, concept to overcome opportunistic behavior of employees in Russian enterprises

Acknowledgements

The article has been prepared in accordance with the research plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS for 2019–2021.

References

- Baranov, A. V., & Tyukavin, I. N. (2014). Mekhanizmy ogranicheniya opportunisticheskogo povedeniya v Rossii [Mechanisms of restriction of opportunist behaviour in Russia]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta [Vestnik of Samara University]*, 8, 66–70. (In Russ.)
- Barhatov, V. I., & Pletnev, D. A. (2013). Osobennosti proyavleniya opportunizma v rossiyskikh mashinostroitel'nykh korporatsiyakh [Opportunism manifestation in the Russian machine building corporations]. *Organizator proizvodstva [Organizer of production]*, 2, 15–20. (In Russ.)
- Belkin, V. N., Belkina, N. A., & Antonova, O. A. (2015). Opportunisticheskoe povedenie rabotnikov rossiyskikh predpriyatiy [Opportunistic behaviour of employees of the Russian enterprises]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika [Bulletin of Chelyabinsk State University]*, 18 (373), 51, 105–113. (In Russ.)
- Belyaeva, M. G. (2009). *Institutsional'nye mekhanizmy regulirovaniya otnosheniy rabotnika i rabotodatelya: avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk [Institutional mechanisms for regulating employee-employer relations: doctoral dissertation abstract]*. Moscow, Russia, 41. (In Russ.)
- Bodrov, O. G. (2008). Ekonomicheskaya svoboda i trudovoy opportunizm rabotnikov firm [Economic freedom and labor opportunism of employees in firms]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika [Economic Analysis: Theory and Practice]*, 17, 35–39. (In Russ.)
- Girenko, L. A. (2012). Trudovoy opportunizm na predpriyatii: problemy i resheniya [Labor opportunism in company: problems and solutions]. *Sotsial'no-ekonomicheskie problemy obshchestva [Social economic problems of the society development]*, 10, 144–145. (In Russ.)
- Belyaev, V. I., Mel'nikov A. N., & Samsonov, R. A. (Eds.). (2015). *Opportunizm v strukture trudovykh otnosheniy: monografiya [Opportunism in the structure of labor relations: a monograph]*. Barnaul, Russia: Izd-vo "Kontsept", 236. (In Russ.)
- Popov, E. V., & Simonova, V. L. (2005). Endogennyy opportunizm v teorii «printsipal — agent» [Endogenous Opportunism in the Principal-Agent Theory]. *Voprosy ekonomiki [Voprosy Ekonomiki]*, 3, 118–130. (In Russ.)
- Popov, E. V., & Simonova, V. L. (2004). Sushchnost' endogennoy opportunizma [Essence of endogenous opportunism]. *Vestnik UGTU-UPI [Journal of applied economic research]*, 10, 5–12. (In Russ.)
- Shilyaev, A. *Povedenie lyudey, informatsionnye tekhnologii i effektivnost' firmy: novye trevogi [Human Behavior, Information Technology and Firm Performance: New Concerns]*, available at: <https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/631223-aleksandr-shilyaev-povedenie-ludei-informatsionnye-tehnologii-i-effektivnost-firmy-novye-trevogi> (In Russ.)
- Akerlof, G. A., & Snower, D. J. (2016). Bread and bullets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 126 (Part B), 58–71. DOI: 10.1016/j.jebo.2015.10.021.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. I. (2005). Identity and economics of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), 9–32.
- Parker, G. (2003). Reputational capital, opportunism, and self-policing in legislatures. *Public Choice*, 122 (3/4), 333–354.
- Stretcher, R. & Henry, S. (2006). The ESOP Performance Puzzle in Public Companies. *The Journal of Employee Ownership Law and Finance*, 18(4), 2–18.
- Walter, S. (2008). The Limits and Rewards of Political Opportunism: How Electoral Timing Affects the Outcome of Currency Crises. *European Journal of Political Research*, 48(3), 367–396.

Authors

Vladimir Nikiforovich Belkin — Doctor of Economics, Professor, Chief Researcher, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru)

Nadezhda Andreevna Belkina — Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Researcher, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru)

Olga Anatolyevna Antonova — PhD in Economics, Associate Professor, Senior Researcher, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS; Associate Professor, Department of Labor Economics and Personnel Management, South Ural State University; Associate Professor, Department of State and Municipal Management, Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: akademiya28@bk.ru).