

УДК 331.104

МАТРИЦА ФОРМ ОПОРТУНИЗМА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ¹

Е. В. Ерш

Статья посвящена проблемам оппортунизма работников на предприятиях ракетно-космической промышленности. В работе рассмотрена специфика предприятий РКП и ее влияние на состав характерных для предприятий отрасли форм оппортунистического поведения в системе трудовых отношений.

Ключевые слова: оппортунистическое поведение, формы оппортунизма, трудовые отношения, ракетно-космическая промышленность

Ракетно-космическая промышленность (далее — РКП) начиная с момента ее появления и до настоящего времени является одной из самых высокотехнологичных и наукоемких отраслей российской промышленности, уровень развития которой определяет положение страны в сфере высоких технологий. Вместе с тем в настоящее время экономическая эффективность ракетно-космической отрасли России существенно уступает лидерам на мировом космическом рынке. Так, по показателю «выработка на одного работающего» Россия уступает Европейскому союзу в 8,6 раза, а США — в 33,3 раза [7].

Одним из направлений совершенствования организации и управления на предприятиях РКП является сокращение потерь от недобросовестного поведения работников. Необходимо отметить, что для предприятий РКП данный фактор является достаточно значимым. Так, Л.Н. Шалимов и В.В. Лесных отмечают, что в 1990-е гг. уровень оппортунизма на предприятиях РКП достигал 50 % и более [13, с. 237].

Под оппортунизмом в системе трудовых отношений понимается преднамеренное действие экономического агента, направленное на достижение личных интересов и нарушающее условия соглашения [10, с. 246].

Оппортунизм в сфере трудовых отношений является частным случаем проявления оппортунистического поведения при взаимодействии экономических агентов. В данном случае в качестве агентов, вступающих во взаимодействие, выступают наемный работник и работодатель (менеджер или собственник).

При этом трудовые отношения представляют собой комплекс отношений работников к менеджменту компании, менеджмента к работникам, между работниками [3, с. 173].

Все это формирует мотивы и стимулы, трудовые стереотипы, неформальные нормы и правила трудового поведения работников.

Можно выделить следующие причины возникновения оппортунизма в трудовых отношениях.

Во-первых, условием возникновения оппортунизма в системе трудовых отношений является противоречие интересов взаимодействующих экономических агентов — работодателя и наемного работника. Работодатель стремится максимизировать свою прибыль и снизить издержки, а работник заинтересован в повышении заработной платы и минимизации затраченных усилий [2, с. 13].

Во-вторых, асимметричное распределение информации между работником и работодателем. Для рынка труда характерна обоюдная асимметрия информации [9, с. 44], и, как следствие, неблагоприятные последствия асимметрии информации могут возникать как для одной, так и для другой стороны трудовых отношений.

В-третьих, разделение и отчуждение труда. Отчуждение труда — это «превращение деятельности человека и ее результатов в самостоятельную силу, господствующую над ним самим и враждебную ему, и связанное с этим превращение человека из активного субъекта в объект общественного процесса» [12]. Отчуждение от собственности, от управления или от того и другого значительно снижает заинтересованность в труде [2, с. 13]. В свою очередь, разделение труда приводит к усилению проблемы неопределенности вклада и ответственности каждого работника за конечный результат и, как следствие, снижению взаимосвязи между результатом труда конкретного работника и вознаграждением [2, с. 14]. Все это, в конечном счете, подталкивает работника к оппортунистическому поведению.

¹ © Ерш Е. В. Текст. 2018.

В-четвертых, наличие специфических инвестиций, которые неизбежно возникают в процессе трудовых отношений. К инвестициям, теряющим свою цену при прекращении трудовых отношений, относятся специфические знания, опыт работы в конкретной организации, квалификация работника [1].

В-пятых, недостаточная эффективность правовых институтов, регламентирующих трудовые отношения. Основным институтом, регламентирующим взаимоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор (контракт), который фиксирует, какие именно правомочия и на каких условиях подлежат передаче, а также механизмы, принуждающие к исполнению установленных прав работника [8, с. 11]. В современных условиях в России, несмотря на наличие довольно слабых формальных и неформальных институтов реализации интересов работников и защиты их прав, сложился и применяется простой (недетализированный) трудовой контракт. Он отличается превалированием имплицитной (неявной, неформализованной) части, что предоставляет работодателям широкие возможности по ущемлению и нарушению прав и интересов работника [8, с. 12].

В-шестых, склонность экономических субъектов к оппортунистическому поведению, которая зависит как от соотношения предельных издержек и выгод, связанных с соблюдением или несоблюдением условий трудового контракта, так и от состояния локального рынка труда и его институциональной среды [4, с. 11].

Для предприятий различных отраслей промышленности совокупность характерных форм проявления оппортунизма может быть различна, поскольку зависит от преимущественного масштаба деятельности, формы собственности, способов организации производства и других внешних и внутренних факторов.

Совокупность характерных для предприятий РКП форм оппортунизма определяется следующими факторами:

1. Поскольку ракетно-космическая отрасль состоит из крупных предприятий, не удивительно, что к ним приковано повышенное внимание со стороны различных государственных контролирующих институтов. Это неизбежно приводит к тому, что формы оппортунизма руководителей, связанные с прямым нарушением действующего законодательства, на предприятиях РКП практически не встречаются. К таким формам оппортунизма относятся манипуляция заработной платой, непредоставление работникам предусмотренных

законодательством льгот, увольнение без законных оснований.

2. Высокие требования к уровню квалификации персонала и значительная специфичность трудовых ресурсов отрасли не способствуют развитию такой формы проявления предконтрактного оппортунизма руководителей, как навязывание испытательного срока с преднамеренным последующим увольнением. Это связано с тем, что в настоящее время существует дефицит высококвалифицированных технических специалистов, а предприятия отрасли остро в них нуждаются.

3. На проявление предконтрактного оппортунизма работников воздействуют разнонаправленные тенденции. С одной стороны, невысокий уровень оплаты труда, особенно учитывая предъявляемые требования к уровню квалификации, низкая престижность работы в отрасли, зачастую устаревшее оборудование делают нехарактерным его проявление на предприятиях РКП. С другой стороны, предоставление всех предусмотренных законодательством льгот и гарантий, развитая система внутрифирменного обучения и сохранившаяся на предприятиях система наставничества способствуют тому, что работники, принимаемые на работу, могут проявлять ту или иную форму недобросовестного поведения. При этом сокрытие работником истинных целей поступления на работу при наличии необходимой квалификации не наносит ущерба предприятию.

4. Деятельность ракетно-космической отрасли как одного из элементов оборонно-промышленного комплекса России подпадает под действие законодательства об охране государственной тайны¹, в соответствии с которым в отношении работников, допускаемых к государственной тайне, проводятся обязательные проверочные мероприятия. Кроме того, на предприятиях, деятельность которых подпадает под закон «О государственной тайне», существуют специализированные подразделения, обеспечивающие сохранность всех видов охраняемых законодательством сведений. Это минимизирует вероятность проявления таких форм оппортунизма работников, как производственный шпионаж, кража, мошенничество.

5. Для предприятий РКП характерна достаточно высокая специфичность человеческого капитала, на достижение которой требуется значительное количество временных и финан-

¹ Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» в ред. от 08.03.2015.

Матрица форм оппортунизма на предприятиях РКП

Стороны трудовых отношений	Этап трудовых отношений:	
	предконтрактный	постконтрактный
Оппортунизм работников	Неблагоприятный отбор	Отлынивание Небрежность Использование служебного положения Соккрытие резервов рабочих мест
Оппортунизм руководителей	Сознательное сокрытие негативных сторон работы	Неоплачиваемая сверхурочная работа Поручение работ, не предусмотренных трудовым договором, без адекватной оплаты Выражение личных симпатий или антипатий при распределении работ и вознаграждений

совых ресурсов. Это делает взаимозависимость работника и работодателя очень существенной, соответственно, сводя риск вымогательства к минимуму.

6. На предприятиях РКП выделяются два основных типа подразделений:

— подразделения, основной функцией которых является выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, персонал которых осуществляет творческую деятельность, направленную на увеличение суммы научных знаний [11];

— подразделения, основной задачей которых является производство продукции. Поскольку продукция предприятий РКП — это опытное единичное или мелкосерийное производство, это требует от производственного персонала не только высочайшей квалификации, но и творческого подхода к работе.

7. Преимущественно коллективный способ организации трудовой деятельности. Научный, инновационный сектор отрасли реализует масштабные проекты, требующие участия больших трудовых коллективов, в которых невозможно или чрезвычайно сложно выделить индивидуальный трудовой вклад отдельного работника. Более того, группа, работающая как команда, способна обеспечить более качественное выполнение работы и более твор-

ческий подход, нежели лидер или любой член команды, действующий в одиночку [5]. Но такая организация работы неизбежно порождает зоны безответственности [6] и увеличивает разрыв между результатом труда работников и вознаграждением.

Таким образом, проведенный анализ организационных, экономических, технологических факторов позволяет определить формы оппортунизма, являющиеся характерными для предприятий РКП, которые представлены в таблице.

Проведенный анализ существующих на производственных предприятиях форм оппортунизма позволил сгруппировать их по четырем типам оппортунистического поведения, а также выделить формы оппортунизма, характерные для предприятий РКП. Вместе с тем, необходимо отметить, что по мере развития технологий, изменения содержания трудовых отношений некоторые формы оппортунизма могут исчезать, появляться новые. Точно так же по мере изменения структуры РКП, совершенствования технологий производства, развития системы управления предприятиями характерные для отрасли формы оппортунизма могут меняться. Поэтому крайне важно непрерывно осуществлять мониторинг трудовых отношений на предприятиях.

Список источников

1. Басырова Э. И. Оппортунистическое поведение в организациях и способы его предотвращения // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2014. — № 9.
2. Бездобразова Ю. В. Сущность оппортунизма работников и его причины // Челябинский гуманитарий. — 2010. — № 3.
3. Беляев В. И. Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестник Томского государственного университета. — 2015. — № 398.
4. Беляева М. Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. — М., 2009.
5. Галасюк И. Н. Психологические аспекты создания команды в организации // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. Научно-практический журнал. — 2009. — № 4 (5). — Москва; Воронеж: НПО «МОДЭК». — С. 34–48.
6. Кузьминов Я., Юдкевич М. Курс лекций по институциональной экономике. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000.

7. Крылов А. Сравнительный анализ финансирования гражданских космических программ России, Китая, Индии и США [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tsonline.ru/articles2/sputnik/sravnitel'nii-analiz-finansirovaniya> (дата обращения: 07.07.2016).

8. Лапцкая О. В. Особенности инфорсmenta трудового контракта на российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. — Кемерово, 2006.

9. Ольшанский А. С. Асимметрия информации на рынке труда // Вестник Калининградского юридического института МВД России. — 2011. — № 2.

10. Попов Е. В. Трансакции. — Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2011. — 679 с.

11. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 28.07.2016).

12. Шакиров Н. Ш. Проблемы отчуждения труда [Электронный ресурс]. URL: <http://econf.rae.ru/pdf/2013/01/1958.pdf>.

13. Шалимов Л. Н., Лесных В. В. Вертикальная интеграция в институциональной трансформации ОПК. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. — 480 с.

Информация об авторе

Ерш Евгения Викторовна — АО «Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н. А. Семихатова», заместитель директора по персоналу (Екатеринбург, Российская Федерация; e-mail: ersh_ev@mail.ru)

Erhs E. V.

The Forms of Employees' Opportunism at the Enterprises of Rocket and Space Industry

Keywords: *opportunistic behaviour, forms of opportunism, labour relations, space-rocket industry*

The article is devoted to the problems of opportunism in the rocket and space industry. The paper discusses the specifics of the enterprises of the rocket and space industry and its influence on the typical to the industry forms of opportunistic behavior in the system of labour relations.