

# *познай себя*

*условия институционализации ценностей  
человеческой личности*

*В настоящее время во всех развитых странах происходит смена экономической парадигмы. Повышается значение стадии распределения в воспроизводственном процессе. В теории и практике хозяйствования растет приоритет гуманистических тенденций, когда сфера нематериальных услуг признается производственной сферой, в которой создается богатство общества, а его творцом, как известно, является человек, его интеллект, дух и этика. При этом человек выступает как многомерное био-социо-культурное существо, субъект и объект деятельности.*

**Н**а смену экономическому человеку приходит человек активный - Homo activus, «обрабатывающий», «производящий» самого себя<sup>1</sup> в процессе творческой деятельности.

Здесь следует сказать о том, что принципиальное отличие экономической науки (как и обществоведческих наук) от всех других состоит в том, что в точных науках совершенствуется лишь метод (методология) исследования со всеми своими аксессуарами, сопровождающими сам метод. В отличие от них в экономической науке совершенствуется не только техника и метод исследования (анализа), но меняется и сам объект исследования. Он становится конкретно историческим. Именно в этом заключается развитие экономической науки, а не в смене доктрин.

В этой связи отметим, что в настоящее время завершается эволюция взглядов на трудовой процесс, в котором участвуют не только субъекты и объекты, но и ценности. Пришло понимание того, что без выделения в трудовой

<sup>1</sup> Ф.М. Достоевский говорил, что творческая личность всю жизнь «сама себя сочиняет», «самосочиняется».

**Космина Е.А.**

*канд. эконом. наук,  
доцент кафедры  
«Экономическая  
теория»  
Омского  
государственного  
технического  
университета*

**на смену  
экономическому  
человеку приходит  
человек активный –  
Homo activus,  
«обрабатывающий»,  
«производящий»  
самого себя  
в процессе  
творческой  
деятельности**

деятельности, наряду с моментом преобразования объективной действительности мира, человеческой субъективности, ценностного восприятия трудового процесса многие черты процесса оказываются неразличимыми.

Это можно пояснить на примере притчи о трех каменотесах, которые ежедневно с восхода до заката солнца возили камни на тачках. На вопрос прохожего, что они делают, один ответил: «Не видишь разве, камни вожу». «На хлеб зарабатываю», – сказал второй. А третий ответил: «Храм строю» [1, с. 85]. Если сводить деятельность только к преобразованию действительности, все три каменотеса неразличимы в силу выполнения одной и той же работы. С точки зрения же ценностного восприятия работы и человеческих смыслов, речь идет о трех различных видах деятельности.

Различное ценностное восприятие самого образа трудовой деятельности является основанием неодинаковых форм и принципов поведения, объяснение которых стало основной задачей неинституционализма, ключевой концепцией которого является концепция оппортунистического (соглашательского, беспринципного) удобного для работника поведения.

Эволюционная теория экономических изменений различное восприятие труда связана с совокупностью базисных фактов, таких, как а) ценности, б) установки, в) образ мысли, в совокупности представляющих так называемый менталитет.

Специфика составляющих ментального уровня заключается в том, что их эволюция, как правило, происходит в период задолго до прихода человека в коллектив (организацию).

Известно, что формирование менталитета происходит на протяжении примерно 12 лет (с 3 до 14-16 лет) и обусловлено следующими ментальнообразующими факторами:

- а) литературой, прочитанной в детстве и юности;
- б) уровнем психического и физического здоровья;
- в) менталитетом родителей;
- г) воздействием со стороны внешних авторитетов: кино, телевидение, школа, церковь, вуз и др.

Для взрослого человека менталитет выступает статической характеристикой, которая может быть изменена лишь теоретически (но может быть скорректирована жесткими обстоятельствами – факторами), поскольку, учитывая утрату способности мозга к обучению с возрастом, на смену менталитета требуется не менее 100 лет.

Человек инкорпорируется в организацию с уже сформировавшимися ментальными установками, которые, вероятнее всего, не изменятся (по крайней мере, существенно) в течение всей его жизни.

Несовершенство человека проявляется в его стремлении реализовать собственные эгоистические интересы, которые сопровождаются коварством и обманом. Это есть оппортунистическое поведение – как способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, не ограниченный моральными устоями и противоречащий интересам других агентов.

Элементы оценки оппортунистического поведения работников содержатся в неинституциональной теории контрактов, теории «принципала-агента», которая описывает установление агентских отношений между доверителем (лат. *principal*), делегирующим некоторые права (например, право использования ресурсов) агенту, обязанному в соответствии с формальным или неформальным контрактом представлять интересы доверителя в обмен на вознаграждение того или иного рода [9]. В этой теории два типа неформальных ограничений: степень неопределенности (несовершенство предвидения) и асимметричность информации. Степень неопределенности в неинституциональном (имплицитном) контракте велика и она опирается на добрую волю партнеров к сотрудничеству (сеть имплицитных, явно не выраженных контрактов является основой существования любой фирмы).

При агентских отношениях агент располагает большим, чем принципал объемом информации, поскольку ее приобретение обходится ему дешевле. Информация распределена между принципалом и агентом асимметрично

***различное  
ценностное  
восприятие самого  
образа трудовой  
деятельности  
является  
основанием  
неодинаковых  
форм и принципов  
поведения***

но. Поэтому очень часто агенты, пользуясь высокими издержками приведения в исполнение имплицитного контракта, прибегают к уклонению от исполнения контрактных обязательств, т. е. к оппортунистическому поведению. В свою очередь, оппортунистическое поведение налагает издержки на принципала, так как в его интересах осуществлять надзор за агентом и придать контракту такую структуру, которая бы снижала издержки агентских отношений.

Следовательно, оппортунизм можно определить как преднамеренное скрытое действие экономического агента, основанное на использовании информационного преимущества и направленное на достижение личного интереса в ущерб другим участникам имплицитного соглашения [2].

Термин «оппортунистическое поведение» был введен О. Уильямсоном и представляет собой различные случаи лжи, обмана, мошенничества, воровства и т. д. [7].

В центре внимания исследователей оказались пока две основные формы послеконтрактного (ex-post) оппортунистического поведения агента – «отлынивание» (shirking) и «вымогательство» (holding-up) и три формы оппортунистического поведения принципала – занижение оценки работника, большой объем работ и личные симпатии.

Все факторы, от которых зависит степень оппортунистического поведения, делятся на две большие группы:

- внутренние, или личностно-психологические факторы;
- внешние по отношению к работнику факторы.

Последние в себя включают:

- 1) корпоративную культуру, т. е. систему формальных и неформальных норм и правил, регламентирующих поведение работников внутри организации;
- 2) численность и состав «команды» или группы и систему отношений в ней;
- 3) системы денежного стимулирования и неденежного поощрения;
- 4) систему наказания.

**несовершенство  
человека  
проявляется  
в его стремлении  
реализовать  
собственные  
эгоистические  
интересы**

Рассмотрим коротко указанные выше формы оппортунистического поведения.

I. «Отлынивание» или работа с меньшей отдачей и ответственностью обретает свои яркие очертания в условиях совместной деятельности целой группой или «командой», когда практически невозможно определить личный вклад каждого члена группы – «Жоры в хоре». При асимметрии информации агент точно знает, сколько им затрачено усилий, а принципал лишь приблизительно, поэтому существуют и стимулы, и возможности для оппортунизма.

Если личный вклад каждого работника в общий результат очень трудно поддается определению, то вознаграждение будет слабо связано с действительной эффективностью труда. И как следствие – антистимулы, подталкивающие к «отлыниванию». Если информация о действительном поведении работника является дорогостоящей и неприемлемой для принципала, то тогда он (работник) в определенных границах может действовать бесконтрольно, следуя своим собственным интересам, не обязательно совпадающим с интересами организации. Поэтому везде, и на предприятиях различных форм собственности, и в правительственных учреждениях, создаются специальные дорогостоящие структуры с соответствующими аксессуарами, в задачи которых входят контроль за поведением агентов, выявление случаев оппортунизма, применение санкций и других наказаний.

Сокращение издержек оппортунистического поведения – ключевая задача всех организаций (предприятий), и чем они крупней, тем слабее связь между вознаграждением агента и его личным вкладом, и тем больше риск и издержки «отлынивания». В результате этого принципал оказывается перед угрозой серьезных потерь, глубоко задумываясь относительно перспективы выбора: либо ужесточить надзор за деятельностью агента, что потребует значительных затрат, либо сконструировать систему стимулирования, но по затратам сопоставимую или значительно уступающую усилению контроля.

**элементы оценки  
оппортунистического поведения  
работников  
содержатся  
в неоклассической теории  
контрактов,  
теории «принципала-агента»**

**при агентских  
отношениях  
агент  
располагает  
большим,  
чем принципал  
объемом  
информации**

II. Возможности появления «вымогательства» связаны с разрывом отношений между собственниками интерспецифических ресурсов, а именно знаний, опыта и квалификации. При продолжительной совместной работе в одной команде каждый становится знаковым, незаменимым или даже уникальным (с редкими тацитными способностями) для остальных членов. Это значит, что если кто-то из них решит покинуть «команду», то остальные участники сложившейся кооперации труда не смогут найти ему эквивалентной замены и понесут определенные потери. Поэтому у собственника уникальных ресурсов всегда есть возможность для «шантажа» в форме угрозы выхода из «команды». Конечно же, он обладает в данном случае и монополией на принятие решений. И перед принципалом предстает та же проблема соизмерения затрат с удержанием такого работника и возможными потерями. К сожалению, для принципала эта проблема остается в принципе не решаемой, поскольку величина потерь в результате увольнения такого работника остается неизвестной (т. е. несоизмеримой) до той поры, пока это (увольнение) не случится. Другой формой «вымогательства», связанной с тем же разрывом отношений между собственниками интерспецифических ресурсов и командой, выступает так называемое «рентное вымогательство». Эта ситуация возникает в случае, когда обладатель определенных специфических ресурсов может быть востребован только в этой команде как «частичный работник», без которого она (команда) вполне может обойтись. Это особый род вымогательства, не поддающийся контролю со стороны принципала. Он идет по линии «агент-агенты», а не по линии «принципал-агенты». Здесь обнаруживается коллективное «вымогательство», заключающееся в том, что агент за право работать, предоставляемое ему агентами, платит последним «квазиренту».

В экономической литературе предпринимаются попытки установления зависимостей между уровнем реального применения различных форм ex-post оппортунизма агентов

(работников) и факторами стимулирования [3]. Заслуживают внимания результаты исследования Е.В. Попова и В.Л. Симоновой, которые можно свести к следующему.

1. Характер зависимости между существующим уровнем оппортунизма агентов и применяемым фактором денежного стимулирования – реальное применение указанных форм ex-post оппортунизма агентами гибко реагирует на уровень предлагаемой заработной платы. Таким образом, принципал имеет реальный рычаг манипулирования оппортунистическим поведением работников.

2. Характер зависимости между существующим уровнем оппортунизма агентов и применяемым фактором нематериального стимулирования – реальное применение указанных форм ex-post оппортунизма агентами резко снижается при увеличении различных форм их нематериального поощрения. Подобная взаимосвязь факторов нематериального стимулирования и форм ex-post эндогенного оппортунизма агентов коррелирует с оптимизационной задачей поведения Ното institutus (человека институционального), противопоставляемого по своей мотивации Ното есопотіс (человекуэкономическому). Здесь дается ссылка на Г. Клейнера, отмечавшего, что для Ното institutus доступные материально-финансовые ресурсы играют роль ограничений, а личностная оценка институциональной ситуации – роль критерия. Сформулирован вывод о выявлении увеличения доли «человека институционального» над «человеком экономическим» в современных условиях российской действительности [3].

3. Характер зависимости между существующим уровнем оппортунизма агентов и применяемым фактором доли творческого элемента труда – реальное проявление форм ex-post оппортунизма агента возрастает при повышении доли креативности в общем объеме труда работников. Выявленный результат демонстрирует сложность контролирования и соответствующего наказания (поощрения) со стороны принципала творческой деятельности работников организации.

*существуют  
две основные  
формы  
послеконтрактного (ex-post)  
оппортунистического поведения  
агента –  
«отлынивание»  
(shirking) и  
«вымогательство»  
(holding-up)*

**выявление  
и оценка факторов,  
влияющих  
на проявление  
внутрифирменно-  
го оппортунизма,  
дает возможность  
построения  
адекватной  
системы  
предотвращения  
недобросовестного  
поведения**

4. Характер взаимосвязи между существующим уровнем оппортунизма агентов и уровнем специфичности ресурсов – чем выше степень специфичности, тем сложнее найти адекватную замену и тем выше степень оппортунистического поведения, причем такая форма ex-post эндогенного оппортунизма, как «отлынивание» в абсолютном значении проявляется сильнее, чем другие формы.

Таким образом, выявление и оценка факторов, влияющих на проявление внутрифирменной беспринципности, сопоставление этих факторов с отдельными формами эндогенного оппортунизма работника дает возможность построения более адекватной системы предотвращения их недобросовестного поведения, что, в свою очередь, способствует росту эффективности функционирования организации.

*Окончание следует*

### **Литература**

1. Сагатовский В. Общественные отношения и деятельность // Вопросы философии. – 1981. – №12. – С. 85.
  2. Попов Е.В., Симонова В.Л. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала – агента» // Вопросы экономики. – 2005. – №3. – С. 56.
  3. Попов Е.В., Симонова В.Л. Эмпирическая оценка теории «принципала – агента»: Пленарные доклады // VI Международный российско-китайский симпозиум «Государство и рынок». – Екатеринбург, 2005. – С. 69-77.
  4. Пигу А. Экономическая теория благосостояния. Т.1. – М.: Прогресс, 1985.
  5. Тейлор о тейлоризме. – Л.; М.: Техника управления, 1931.
  6. Тейлор Ф.У. Научная организация труда. – М., 1925.
  7. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: формы, рынок и отношенческая контракция. – СПб.: Лениздат: CEV Press, 1996.
- Фромм Э. Иметь или быть? – М.: Прогресс, 1986.  
Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. – М.: Дело, 2001.