

Особенности эндогенного оппортунизма в системе взаимодействия хозяйствующих субъектов

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию эндогенного оппортунистического поведения экономических субъектов в условиях трансформации экономики. Представлен спектр различных уровней и факторов эндогенного оппортунизма, исследованы способы его ограничения.

Ключевые слова: эндогенное оппортунистическое поведение, корпорации, контракты, трансформация экономики

Эндогенный, или внутрифирменный оппортунизм – следствие несоответствия интересов руководства компании и ее персонала по поводу распределения прав собственности. В условиях трансформации экономики вопрос перераспределения прав собственности является наиболее острым и актуальным.

Феномен эндогенного оппортунизма объективно непреодолим, однако руководящий состав фирмы должен создать условия, минимизирующие возможность возникновения эндогенного оппортунизма, т.е. устранить благоприятную почву для использования сотрудниками ресурсов компании в индивидуальных целях. Данная проблема становится ключевой для ученых и практиков стран с переходной экономикой.

Стрижак

Анна Юрьевна

аспирантка кафедры
экономической теории,
Донецкий национальный
университет
strizhak.a86@mail.ru

Уровни и факторы эндогенного оппортунизма

На микроуровне (уровне отдельной организации) оппортунизм приводит к снижению показателей эффективности деятельности – как экономических, так и социальных: это снижение отдачи работников в процессе выполнения их непосредственных обязанностей, непринятие организационной культуры, ухудшение микроклимата в коллективе, конфликты с руководством и т.д. Причем масштаб последствий изменяется в зависимости от занимаемой должности [1].

В зависимости от субъектов внутрифирменных отношений следует выделить несколько уровней эндогенного оппортунизма:

– оппортунизм собственника по отношению к менеджеру (неоплачиваемый испытательный срок, занижение оценки работы менеджера, увеличение объема работ, увеличение дивидендов, снижение оплаты труда);

– оппортунизм менеджера по отношению к собственнику (отлынивание, халатное отношение к трудовому процессу, шпионаж, злоупотребление служебным положением, хищение ресурсов);

– оппортунизм менеджера по отношению к наемному работнику (неоплачиваемый испытательный срок, занижение оценки работы сотрудника, увеличение объема работ, снижение оплаты труда);

– оппортунизм наемного работника по отношению к менеджеру (отлынивание, халатное отношение к трудовому процессу, шпионаж, злоупотребление служебным положением, хищение ресурсов).

Масштабы проявления эндогенного оппортунистического поведения зависят от множества различных факторов. Российские исследователи оппортунистического поведения Е.В. Попов и В.Л. Симонова разделяют такие факторы на две большие группы: внутренние (или личностно-психологические) и внешние по отношению к индивиду факторы [2].

К наиболее значимым личностно-психологическим факторам относят следующие: ценнос-

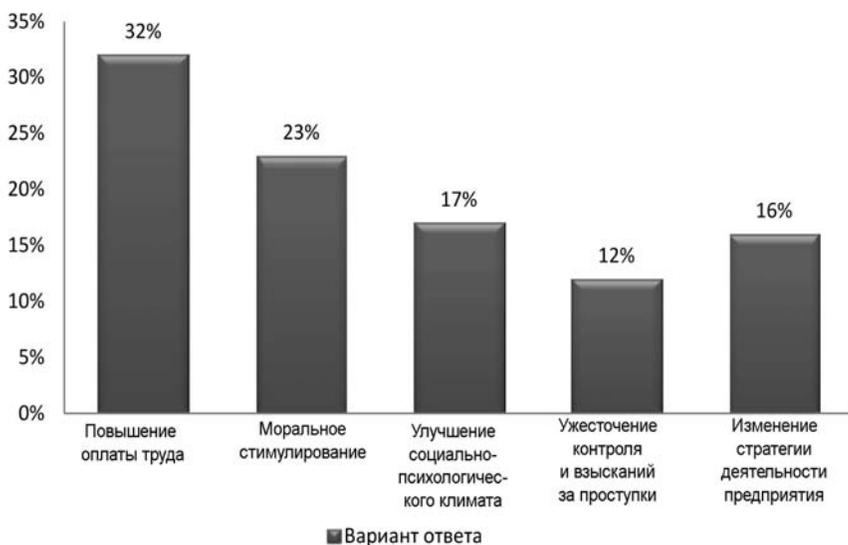
**на уровне отдельной
организации
оппортунизм
приводит к снижению
показателей
эффективности
ее деятельности**

наиболее эффективным способом ограничения оппортунизма внутри предприятий, по мнению сотрудников, является повышение оплаты труда

тные ориентации индивида, психологическая зрелость человека, потребности, которые дают импульс, направляют, поддерживают и прекращают поведение индивида, склонность к риску, восприятие действительности. К группе внешних факторов принадлежат две подгруппы: социально-институциональные факторы (корпоративная культура, групповые характеристики, система стимулирования, система наказания) и технологические факторы (размер предприятия, сложность технологического процесса, характер выполняемых работ).

Способы ограничения эндогенного оппортунизма

С целью выяснения особенностей борьбы с эндогенным оппортунизмом на украинских предприятиях государственной и частной формы собственности нами было проведено исследование в виде анонимного анкетирования сотрудников. Респондентам, количество



Составлено автором

Рис. Необходимые способы ограничения оппортунистического поведения на предприятиях Украины (мнения респондентов)

которых составило 150 человек, было предложено ответить на вопрос тестового характера относительно способов ограничения оппортунистического поведения на предприятиях Украины (см. рис. ниже).

Анализируя данные рисунка, можно прийти к выводу, что наиболее эффективным способом ограничения оппортунизма внутри предприятий, по мнению сотрудников, является повышение оплаты труда (данный способ избрали 32% респондентов). В поддержку морального стимулирования выступили 23% опрошенных. Одним из наиболее действенных способов ограничения оппортунизма респонденты (17%) сочли улучшение социально-психологического климата в коллективе. 16% респондентов считает, что для ограничения оппортунистического поведения необходимо изменение стратегии деятельности предприятия, и лишь 12% опрошенных в большей мере склоняются к способу ужесточения контроля и взысканий за проступки.

Вывод

Оппортунистическое поведение индивидов имеет место на всех без исключения отечественных предприятиях и проявляется в том или ином масштабе, форме и т.д. Это вызвано, на наш взгляд, в первую очередь неудовлетворенностью работников экономическим положением как самих предприятий, так и отраслей, к которым принадлежат их предприятия на макроуровне, уровне оплаты их труда, системой морального стимулирования, низкой эффективностью административно-управленческого персонала, что в результате приводит к возникновению конфликтных ситуаций внутри коллектива. Кроме низкой мотивации, на осуществление оппортунистических действий сотрудников толкает недостаточный уровень контроля со стороны руководства.

Исходя из вышеизложенного, комплексное использование материального, морального стимулирования, а также внутрифирменного контроля станет наиболее действенным ограничителем эндогенного оппортунизма.

**одним из наиболее
действенных
способов ограничения
оппортунизма
респонденты сочли
улучшение социально-
психологического
климата
в коллективе**

Литература:

1. Гавкалова Н.Л., Власенко Т.А. Теоретико-методологические аспекты управления оппортунистическим поведением // Научно-технический сборник «Коммунальное хозяйство городов». – 2007.
2. Попов Е.В., Симонова В.Л. Сущность эндогенного оппортунизма // Вестник УГТУ – УПИ. – 2004. – № 10.
3. Бенц Д.С. Методика оценки эффективности контрактных отношений в корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 10.
4. Панкратьев В. Корпоративное мошенничество. Предупреждение, защита, расследование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bizentropy.biz/articles/58-korporativnoe-moshennichestvo-preduprezhdenie.html>.
5. Кондратьева Т.В. Внутрифирменные институты оппортунистического поведения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/simpoz1/14.htm>.

pn

Anna Yu. Strizbak

*Postgraduate Student of the Academic Department of Economic Theory
Donetsk National University*

Peculiarities of Endogenous Opportunism in Intertaction System of Business Entities

Abstract

T*his article is devoted to the research of endogenous opportunistic behavior of economic agents displayed in the conditions of transformation processes in the economy. A wide range of levels and factors of endogenous opportunism is presented, the methods of its limitation are researched.*

Keywords: endogenous opportunistic behavior, corporations, contracts, transformation of economy