

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ*

Лозина Ольга Игоревна
Аспирант
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Тутов Леонид Арнольдович
Д.ф.н., профессор,
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В современных экономических условиях особое значение приобретает атрибут конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. При инновационном развитии экономики конкурентоспособность как на макро- и мезоуровнях, так и в рамках организации обеспечивается не просто минимизацией издержек, а максимизацией использования внутренних возможностей. Трудовые ресурсы в свою очередь являются важнейшим фактором создания конкурентных преимуществ. Повышение конкурентоспособности организации возможно только при повышении конкурентоспособности ее работников: развитии их трудового потенциала, формировании необходимых, отвечающих требованиям производственных и управленческих процессов компетенций. Однако для обеспечения собственной конкурентоспособности работники часто прибегают к оппортунистическому поведению, расценивая его как один из факторов ее достижения. В рамках общепринятого подхода оппортунизм рассматривается как исключительно негативное явление. Но всегда ли работник осознанно выбирает подобную модель поведения в ущерб добросовестному выполнению трудовых обязанностей? В связи с этим вопрос влияния оппортунизма на конкурентоспособность работника представляется особо актуальным.

Ключевые слова: оппортунистическое поведение, поведенческая экономика, конкуренция, рынок труда.

JEL коды: B410, J200.

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ. Проект №18-010-00686

Тутов Леонид Арнольдович, e-mail: ltutov@yandex.ru

Лозина Ольга Игоревна, e-mail: lozina.olia@yandex.ru

Хотя теория конкурентоспособности начала развиваться еще в 1970-е гг.¹ и за несколько десятилетий было проведено достаточно исследований в данной области, единый подход к пониманию ее сущности отсутствует: это можно объяснить тем, что исследователи подходят к выработке определения с практической точки зрения, в большей мере связанной с оценкой конкурентоспособности; следовательно, оно будет соотноситься с целями, критериями, показателями оценки, которые преследует тот или иной автор. Это в свою очередь проецируется и на понимание конкурентоспособности работника, будь то его конкурентоспособность для работодателя как рабочей силы или уже обладание профессией, дающей преимущества на рынке труда. В рамках организации обнаруживаются последствия взаимодействия работника с конкурентами в лице других работников. Его конкурентоспособность обеспечивается теми характеристиками, которые позволяют занимать ему наиболее предпочтительное положение в рамках организации, не ограничиваясь возможностями, которые дает ему должность. Кроме того, работник должен не просто обладать этими характеристиками, но и использовать их в определенной организационной среде для достижения наиболее выгодного положения. Это одновременно и результат, показатель его деятельности, и сама по себе динамическая характеристика, качественно отражающая его состояние на определенном трудовом этапе. В связи с этим мы будем определять конкурентоспособность работника следующим образом: это совокупность его характеристик, которые, во-первых, позволяют ему соревноваться с контрагентами в условиях рыночного механизма и, во-вторых, создают реальные и потенциальные преимущества, которые ограничивают возможности контрагентов.

Так как конкурентоспособность базируется на соперничестве и последующем превосходстве того или иного работника над другими, она неразрывно связана с понятием конкурентных преимуществ. Однако сами конкурентные преимущества должны быть обеспечены набором факторов, которые в определенный момент времени имеют различную степень развития и, соответственно, могут стать таковым преимуществом. Набор этих факторов составляет человеческий капитал, включающий в себя психофизиологический, социальный, личностный компоненты: здоровье, работоспособность, уровень образования, специализированные знания, навыки, профессионализм, способности к инновациям, дисциплину, активность, мотивацию, умение работать в команде, коммуникативные навыки и т.п. Несмотря на разнообразие подходов к трактовке содержания человеческого капитала, ключевым остается то, что он позволяет человеку достигать определенных результатов в процессе экономической деятельности, в том числе и в рамках организации. Подчеркнем, что понятие «работник» обобщает свойства множества работников и характеризует «совокупного работника». Это связано с тем, что он рассматривается как абстрактный экономический агент, вступающий во взаимодействие с другими агентами. Подобный подход объясняется тем, что, во-первых, работник включен в совокупного работника не только как реальный, но и как идеальный, т.е. включает необходимые свойства каждого работника, во-вторых, индивидуальный работник – часть совокупного, следовательно, последний может быть показан через характеристику одного из общего числа работников (Мазур, 2013, с. 38). Таким образом, анализ работника как обобщенной категории раскрывает общие закономерности, которые могут быть применены к любому из ее представителей. Человеческий капитал организации можно представить как систему, состоящую из интеллектуального капитала – капитала знаний, структурного – кор-

¹ Исследования П. Портера, М. Энрайта, Дж. Даннинга, К. Фримана, Э. Райнерта и др.

поративной культуры, системы менеджмента; социального – социальных связей и клиентского (рыночного) – взаимовыгодных отношений предприятия со своими клиентами (Яруш-кина, Кобелева, 2018, с. 32). Каждый из элементов системы поддерживается деятельностью работника, в связи с чем успешное функционирование организации требует соответствующих инвестиций в наращивание как личностного, так и коллективного человеческого капитала. Более того, необходимо развитие потенциальных возможностей работников – их трудового потенциала – с целью превращения его в капитал, приносящий доход как для работника в форме заработной платы, организации – прибыли, а государства – налогов, что обеспечивает его непрерывное наращивание.

Все процессы, протекающие в организации, порождают издержки не только со стороны организации, но и работника: для последнего – это поле, в рамках которого происходит формирование его поведения в зависимости от поставленных задач. Соответственно, конкурентоспособность работника может быть определена через величину транзакционных издержек. Транзакционные издержки в трудовой деятельности возникают при экономическом взаимодействии агентов в ходе заключения договоренностей о реализации труда, обеспечения его исполнения, вознаграждения и использования результатов труда. Естественным является желание снизить издержки выбора инструментов и выполнения ряда действий для реализации задач при тех же результатах. Именно здесь возникают условия для оппортунистического поведения и его использования как фактора формирования конкурентоспособности с целью снижения собственных издержек.

Понятие «оппортунизм» в современном понимании ввел О. Уильямсон в 70-е гг. XX в. в качестве поведенческой предпосылки экономического анализа. Закрепилось оно в рамках новой институциональной экономической теории: это – «следование своим интересам, в том числе обманным путем, включая сюда такие явные формы обмана, как ложь, воровство, мошенничество, но едва ли ограничиваясь ими» (Уильямсон, 1993, с. 43). Оппортунизм предстает негативным явлением, противоречащим нормам морали и действующим в ущерб общему институциональному интересу. Регулирование трудовых отношений происходит аналогично контрактным отношениям, так как последние охватывают все сферы деятельности, где работник заключает трудовой договор с работодателем, по которому каждая из сторон имеет обязательства. Однако на протяжении всей истории трудовых отношений не удалось достичь такого состояния, при котором в равной степени были бы удовлетворены интересы всех участников трудовых отношений. В связи с этим явление оппортунистического поведения проявляется через умышленное невыполнение работниками своих обязанностей и несоблюдение правил трудового договора. В границах трудовых отношений выявлены самые разнообразные формы оппортунизма: завышение работниками реальных навыков и умений, отлынивание, небрежность выполнения работы, производственный шпионаж, сокрытие резервов рабочих мест, использование служебного положения, мошенничество, вымогательство, сопротивление изменениям и др. Отдельно выделяются формы оппортунизма менеджеров среднего и высшего звена, к которым относится скрытое сопротивление, вывод активов и использование трансфертного ценообразования, противодействие эффективному наращиванию капитала, неоптимальное принятие рисков, необоснованное расширение бизнеса, в том числе посредством излишней диверсификации, завышение представительских расходов, манипулирование и злоупотребление информацией (Трошина, 2014, с. 605–607).

Вместе с тем экономика развивается в условиях постоянного распределения ограниченных ресурсов, в том числе в рамках организации. Успешность деятельности работника в

организации определяется его адаптацией, или приспособлением к среде, извлечением наибольшей полезности из имеющихся ресурсов. В этой связи встает вопрос о рассмотрении оппортунизма не только как исключительно спланированного негативного действия, а как вынужденного акта, который способствует сохранению его положения в организации. Кроме того, возникает вопрос, почему работник прибегает к такому поведению, если может достигнуть необходимого уровня конкурентоспособности, выполняя обязанности в рамках трудового контракта. Следовательно, существуют особые основания выбора оппортунистического поведения.

Недобросовестное, эгоистическое поведение целесообразно представлять как своего рода рациональное принятие решения, где работник сравнивает предполагаемые выгоды и издержки нечестных поступков. В этой связи можно говорить о категории эффективности оппортунистического поведения, в универсальном виде которую можно представить следующим образом:

$$\mathcal{E}_{o.n.} = \frac{\text{результат}}{\text{затраты}}, \quad (1)$$

где $\mathcal{E}_{o.n.}$ – эффективность оппортунистического поведения, результат – те выгоды, что приносит данное поведение работника, затраты – риски, потенциальные и реальные, при данном поведении (Тутов, Лозина, 2018, с. 262). Встает вопрос о количественной оценке данной категории: результат можно сопоставить с размером вознаграждения, однако очевидно, что он не ограничивается количественной составляющей, а имеет психофизиологический, социальный и психологический компоненты. Оценка затрат как рисков от оппортунизма также является сугубо индивидуальной. Работник, сравнивая результаты от соблюдения правил контракта и его нарушения, выбирает оппортунистическое поведение в случае наибольшей выгоды.

Как отмечал Г. Саймон, человеческое поведение всегда содержит значительный рациональный компонент, так как индивид оценивает, что здраво и разумно для него (Саймон, 1993, с. 17). Рациональность здесь не ограничивается максимизацией индивидуальной полезности, а употребляется в более широком смысле, соотносится с категорией разумного, адекватного варианта. Полезность – это условная величина, для каждого человека она проявляется сугубо индивидуально, в связи с чем ее количественная оценка остается под вопросом. При анализе рациональности важным становится и процедурный аспект рациональности – процесс принятия решения, а не только конечный результат выбора. Многообразие факторов, влияющих на принятие решения, изменение набора альтернатив для конечного решения ввиду подвижности внешней среды, невозможность оценить те или иные данные в количественной мере или сопоставить издержки и выгоды от нарушения или соблюдения обязательств создают дополнительные трудности при принятии эффективного решения. Согласно исследованиям, человеческая психика не готова затрачивать значительные ресурсы для наиболее рационального поведения в каждом конкретном случае (Акерлоф, Шиллер, 2010). Выходит, что индивид сталкивается с дилеммой: с одной стороны, в своей деятельности он опирается на опыт: если, например, работник привык не выполнять трудовые обязанности, потому что уже делал так ранее и избежал наказания, у него вырабатывается установка на подобное поведение. С другой стороны, введение новых условий подталкивает человека к мыслительной деятельности: работник оценивает, к чему может привести подобное поведение, будет ли он наказан руководителем, сколько сил он сэкономит, как может потратить

свободное время и т.п. Соответственно, ключевую роль играет сложный процесс принятия решения. Таким образом, когнитивные ограничения и недостаток информации не позволяют человеку принять наиболее эффективное решение, и оппортунизм является не максимизацией полезности, а удовлетворительным решением для рационализации своей деятельности. Может быть, работник бы и работал эффективно честным образом, но вариант оппортунистического поведения стал для него наиболее удовлетворительным. Если подобные действия укореняются, то в будущем он прибегает к ним уже автоматически на основе выработанной привычки.

Сопоставляя оппортунистическое поведение с нормами морали, отметим, что, с одной стороны, поведение человека во многом детерминировано моральной составляющей личности: люди всегда способны интуитивно оценить, какие поступки хорошие, какие плохие. Однако и эгоистические цели играют не менее важную роль. Другими словами, решения о той или иной траектории поведения связаны с обеспечением баланса морали и удовлетворения индивидуальных эгоистических потребностей. Аналогично информационной неопределенности, человек может действовать в условиях моральной неопределенности, так как большинство моральных суждений строится на интуитивных оценках в знакомых ситуациях. Однако в новых условиях может возникнуть противоречие выбора модели поведения, чтобы следовать нормам, и оппортунизм вновь становится наиболее «подходящим» вариантом для экономии собственных сил.

Помимо когнитивных факторов, на действия работника оказывает влияние организационная среда, и в связи с этим оппортунистическое поведение предстает как социально-экономическое явление. Работник, находясь в трудовом коллективе, оценивает сравнительные преимущества и издержки от участия в «общественной эффективности» и приверженности порядку с ожидаемым дополнительным приростом индивидуальной полезности для собственной удовлетворенности (Мельников, 2014, с. 99). Логично, что если выгода от командной работы меньше индивидуальной, приоритетом станут собственные цели. Так как работник посредством трудовых отношений вступает во взаимодействие с собственником и другими работниками, то значительными факторами выступает доверие и справедливость. Низкий уровень доверия из-за негативных ожиданий по поводу обмана, эгоистических действий коллег приводят к тому, что оппортунизм становится средством адаптации к сложившейся ситуации в условиях конкурентной борьбы. Другой характеристикой организационной среды является восприятие индивидом социально-экономической справедливости. Ощущение несправедливого отношения со стороны руководства в сравнении с контрагентами подталкивает работника к поиску средств, возвращающих его положение к состоянию, воспринимаемому как справедливое (Cohen, 2006, с. 1122). Оппортунистическое поведение аналогичным образом становится одним из способов приспособления к трудностям окружающей среды.

Таким образом, расширенный подход к оппортунистическому поведению превращает его зачастую в неосознаваемую предпосылку действий. Его выбор объясняется наименее затратным способом достижения поставленных задач и как результат в рамках трудовых отношений – приобретением или поддержанием определенного уровня конкурентоспособности. Для организации это естественным образом оборачивается значительными издержками по его регулированию. Мер регулирования оппортунистического поведения немало, и их эффективность зависит от квалификации управленческого звена, отлаженности процессов, факторов институциональной среды. Детальный отбор персонала, проработка трудового контракта, контроль и обратная связь со стороны руководства и ряд других мер во многом

способствуют спецификации прав собственности, снижению асимметрии информации, выбору эффективных форм координации деятельности, установлению доверия, обеспечению социально-экономической справедливости и как результат – снижению негативных последствий оппортунистических действий, а в лучшем случае – его своевременному прогнозированию. Целесообразно исходить из того, что трудовая деятельность работников осуществляется в организации с учетом существования разнообразных институтов. Отталкиваясь от определения, институты – это правила игры в обществе или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Институты уменьшают неопределенность, или ограничивают набор альтернатив, которые имеются у каждого человека (Норт, 1997, с. 17–18). Соответственно, для обеспечения соблюдения работниками контрактов (как формальных, так и неформальных соглашений и договоренностей) организация должна использовать меры на основе действующих институтов, позволяющие из возможных вариантов выбирать добросовестное поведение, не прибегая к оппортунизму. Высокий уровень конкурентоспособности работника позволяет ему иметь конкурентные преимущества как внутри, так и за пределами организации, заключающиеся не только в уровне оплаты труда, но и социальном положении в коллективе, психологической удовлетворенности работой, высоком профессионализме и т.п. Соответственно, необходимо создать условия, позволяющие работнику повышать конкурентоспособность добросовестным путем без обращения к оппортунистическому поведению и приносящие ему большие выгоды по сравнению с недобросовестным вариантом. Для этого требуется способствовать максимальному раскрытию трудового потенциала.

Переход от индустриального к постиндустриальному обществу, предполагающий изменение способа производства, отражается на характере социально-трудовых отношений. В информационной экономике человеческий ресурс становится доминирующим при создании продуктов и услуг и обеспечении производственных процессов. Поэтому, прежде всего, в основе формирования конкурентоспособности должен лежать процесс гуманизации социально-трудовых отношений: отношение к работнику как ценности организации, создание условий для развития и реализации его потенциала. Заметим, что в настоящее время технократизм в различных сферах общества, а также трудовых отношениях не исчерпал себя и продолжает использоваться (Перфильева, 2011, с. 17). Но для обеспечения конкурентоспособности организации необходимо использовать человеческий ресурс не только для решения текущих экономических задач, но и развивать с учетом особенностей индивида в долгосрочной перспективе. Более того, важно обращение к работнику как к личности с включением разнообразия психологических и социальных особенностей. Для достижения гуманизации труда требуется создание благоприятной социальной среды, способной реализовать потенциальные возможности работника и быть ориентиром для управления трудовой деятельностью. Это обеспечивается через безопасные и комфортные условия рабочего места, эффективно выстроенную, справедливую и прогрессивную систему вознаграждения, развитую организационную культуру, возможности карьерного роста, обучения и развития, участия работников в управлении организацией, что способствует установлению баланса интересов собственника и работников.

На наш взгляд, в современных экономических условиях в развитии конкурентоспособности преобладающую роль играет обучение и профессиональное развитие работников как источник повышения профессиональных характеристик и ускорения адаптации персонала к эффективной трудовой деятельности. Еще в 1970-е гг. Г. Беккер отмечал необходимость

инвестиций в обучение и развитие работников (Беккер, 2003). Это становится особенно важным на этапе экономики знаний, ключевым фактором развития которой становится появление нового знания как источника инноваций. Наряду с этим приобретенные профессиональные знания устаревают крайне быстро, что требует их постоянного обновления. Очевидно, что развитие производственных процессов в настоящее время обеспечивается не столько физической работой, сколько интеллектуальными усилиями.

Таким образом, ориентация на гармоничное профессиональное и общекультурное развитие личности наряду с соответствующими управленческими процессами позволит не только повысить конкурентоспособность трудовых ресурсов, но и формировать модели эффективного трудового поведения.

Оппортунистическое поведение как предпосылка экономических действий человека на современном этапе экономического знания позволяет расширить традиционный подход к его пониманию и найти наиболее эффективные направления и меры его регулирования. Осознание того, что работник использует его как один из факторов конкурентоспособности, направляет организацию к созданию среды, способствующей реализации собственных интересов, но вместе с тем обеспечивающей добросовестную работу сотрудников. Исключить оппортунистические действия невозможно ввиду сложной человеческой природы и несовершенства экономических механизмов, но точное знание особенностей работника позволяет подобрать ему работу, на которой он сможет полностью раскрыть потенциал и сформировать конкурентоспособность наиболее эффективным с точки зрения минимизации издержек образом, как для организации, так и общества в целом.

Список литературы

Акерлоф Дж., Шиллер Р. *Spiritus Animalis*, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма / пер. с англ. Д. Прияткина. М.: Юнайтед Пресс, 2010. 273 с.

Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход: Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ-ВШЭ, 2003. 672 с.

Мазур О.А. Противоречия воспроизводства совокупного работника современной России // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. 2013. № 1. С. 38–41.

Мельников В.В. Происхождение оппортунизма: психологические основы экономического поведения // *Terra Economicus*. 2014. № 4. С. 91–104.

Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А.Н. Нестеренко. М.: Начала, 1997. 180 с.

Перфильева М.Б. Гуманизация труда как условие эффективной деятельности организации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология, Политология. 2011. Т. 11. С. 16–23.

Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // *THESIS*. 1993. Т. 1. Вып. 3. С. 17–38.

Трошина К.Э. Проблема оппортунизма менеджеров и механизмы управления оппортунистическим поведением // Молодой ученый. 2014. № 8. С. 605–610.

Тутов Л.А., Лозина О.И. Оппортунистическое поведение человека в современной экономике: междисциплинарный подход // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. № 4. С. 255–272.

Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THEISIS. 1993. Т. 1. Вып. 3. С. 39–49.

Ярушкина Е.А., Кобелева А.А. Человеческий капитал: сущность и роль повышения в организации // Научный вестник ЮИМ. 2018. № 1. С. 30–34.

Cohen J. The Effects of Perceived Fairness on Opportunistic Behavior // Contemporary Accounting Research. 2006. № 24. P. 1119–38.

OPPORTUNISTIC BEHAVIOR AND EMPLOYEE COMPETITIVENESS IN A MODERN ORGANIZATION

Olga I. Lozina

Postgraduate student

Lomonosov Moscow State University,

Faculty of Economics

(Moscow, Russia)

Leonid A. Tutov

Doctor of Economics, Professor

Lomonosov Moscow State University,

Faculty of Economics

(Moscow, Russia)

Abstract

Under modern economic conditions, the attribute of competitiveness of economic agents is of particular importance. In the innovative economy, competitiveness at both the macro and meso levels and within the organization is provided by not only reducing costs, but also by maximizing the use of internal capabilities. Labor resources, in their turn, are the most important factor in creation of competitive advantages. It's possible to increase the competitiveness of the organization if only to increase the competitiveness of its employees: to develop labor potential, to form necessary competencies which meet the requirements of production and managerial processes. However, to maintain the competitiveness, employees often resort to opportunistic behavior, by regarding it as one of the factors for achieving it. Within the generally accepted approach, opportunism is regarded as an exclusively negative phenomenon. But does the employee always consciously choose such a model of behavior instead of conscientious labor performance? In this regard, influence of opportunism on the competitiveness of an employee is a particularly relevant issue.

Key words: opportunistic behavior, behavioral economics, competition, labor market.

JEL codes: B410, J200.