

ИНСТИТУТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОППОРТУНИЗМОМ РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ²

Повышение эффективности деятельности и конкурентоспособности производственных предприятий является одним из важнейших факторов развития экономики страны. В настоящее время активно обсуждается вопрос о необходимости внедрения современных технологий и высокопроизводительного оборудования, но очень мало говорится о том, что одним из направлений повышения эффективности деятельности производственных предприятий является повышение производительности труда и снижение издержек через снижение уровня недобросовестного поведения работников предприятия. Целью исследования является выявление, описание и систематизация внутриорганизационных институтов, оказывающих влияние на уровень оппортунизма на производственных предприятиях. Для достижения поставленной цели были использованы эмпирические методы исследования институциональной среды производственных предприятий. В основу исследования было положено изучение институциональной среды предприятий ракетно-космической промышленности как наиболее высокотехнологичной и конкурентоспособной отрасли. В результате проведенного исследования было представлено описание институциональной среды оппортунизма работников предприятия. Отмечается, что поскольку предприятие практически не может оказывать влияние на внешнюю институциональную среду в целях управления оппортунизмом работников основное внимание следует уделять изучению технологических факторов и внутренних институтов предприятия, влияющих на уровень оппортунизма работников. Кроме того, выявлены и описаны технологические факторы и внутриорганизационные институты, влияющие на уровень оппортунизма работников и руководителей подразделений предприятий ракетно-космической промышленности как на стадии, предшествующей заключению контракта, так и после его заключения. Определено, что на уровень оппортунизма влияют общие институты, характерные для всех производственных предприятий, и специфические, свойственные конкретному предприятию или отрасли в целом. Дополнена система институтов управления оппортунизмом на предприятиях и выделены институты, характерные для предприятий ракетно-космической промышленности, а также определен механизм воздействия институтов управления на уровень оппортунизма на предприятиях. Проведена систематизация институтов управления оппортунизмом по временному периоду применения и объекту воздействия.

Ключевые слова: оппортунизм, институты управления оппортунизмом, предприятия ракетно-космической промышленности, факторы оппортунизма, институциональная среда оппортунизма.

Актуальность темы исследования

Ракетно-космическая промышленность является одной из ведущих составляющих оборонно-промышленного комплекса и промышленности России в целом и на сегодняшний день полностью обеспечивает потребности государства в космической деятельности и реализацию всех ее направлений.

В настоящее время Россия является одной из немногих стран в мире, облада-

¹ Попов Евгений Васильевич – член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, руководитель Центра экономической теории Института экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия (620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29); e-mail: popov@prm.uran.ru.

Ерш Евгения Викторовна – начальник отдела управления персоналом АО «Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н.А.Семихатова», г. Екатеринбург, Россия (620075, г. Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, 145); e-mail: ersh_ev@mail.ru.

ющих уникальным потенциалом ракетно-космической промышленности, который обеспечивает безопасность государства, социально-экономическое развитие страны, науки и международного сотрудничества, гарантированный доступ и необходимое присутствие России в космическом пространстве.

Ракетно-космическая промышленность (РКП) является одной из базовых отраслей российской экономики и характеризуется наукоемкими и высокотехнологичными производствами, продукцией и услугами. Отрасль исторически обладает огромным инновационным потенциалом, раскрытие и развитие должным образом которого может оказать существенное влияние на развитие экономики России в целом.

Повышение эффективности деятельности предприятий РКП является обязательным условием, выполнение которого необходимо для достижения поставленных для всей отрасли задач – роста объема производства в 2015 г. по сравнению с 2007 г. в 1,8 раз³.

Успешная работа предприятия и повышение его конкурентоспособности зависит от квалификации, мотивации, дисциплины, желаний работать людей, занятых на предприятии. Отношения в сфере труда охватывают широкий круг проблем, которые в том числе связаны с организацией трудового процесса, особенно когда штат предприятия состоит из сотен и тысяч человек [1, с. 43].

Одним из факторов, позволяющих повысить эффективность деятельности предприятия, является снижение трансакционных издержек предприятия, связанных с оппортунистическим поведением.

² Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в Удмуртском государственном университете, проект № 15-18-00049.

³ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р)

Степень изученности и проработанности проблемы

Понятия «институционализм» и «институт» пришло в экономическую науку из юриспруденции, где они обозначали комплекс юридических норм и процедур, регулирующих социально-экономические отношения.

Несмотря на то, что институциональное направление экономики и социологии активно развивается с конца XIX в., основоположником которого считается Т. Веблен, в экономической литературе в настоящее время нет устоявшегося подхода к определению понятия «институт». Основные подходы к определению данного понятия приведены в табл. 1.

Учитывая наличие разных подходов к определению данного основополагающего понятия, следует отметить, что в данной работе мы будем опираться на определение института, данное Е. В. Поповым.

Институты выполняют координирующую функцию, минимизирующую издержки на организацию взаимодействия между индивидами и обеспечивающую формирование общих стимулов.

Совокупность формальных и неформальных рамок поведения участников экономических процессов, а также способов закрепления данных взаимодействий и контроля за их исполнением образует институциональную среду [7, с. 9].

С позиции теории менеджмента для организации выделяют три уровня институциональной среды: внешнюю, ближайшего окружения и внутреннюю. Важнейшими институтами, формирующими *внешнюю институциональную среду* организации, в современных условиях являются институт права, в том числе институт права собственности, институт рынка, институт организации, институт индикативного планирования, институт финансов, институт налогообложения и т. д.

Институциональная среда ближайшего окружения организации также испытывает

влияние той же внешней институциональной среды, однако по отношению к данной среде организация занимает активную позицию в том смысле, что деятельность организации способна оказывать воздействие на институциональную структуру среды ближайшего окружения, изменяя ее исходя из своих истинных целей [8]. Взаимодействия с партнерами по сделкам, отражающие уровень частных решений, регулируются институтом контракта [9].

Внутренние институты организации увязаны со стратегическими целями, миссией и профилем деятельности [10], определяющими предназначение и роль данной организации в социально-экономической системе государства.

На рис. 1 представлена институциональная среда предприятия, оказывающая влияние на уровень оппортунизма работников РКП.

Внимание экономистов к проблеме оппортунистического поведения обратило на себя исследование проблемы «лимонов», проведенное Дж. Акерлофом и впервые опубликованное в 1970 г. [11]. В результате предмет исследования экономической организации расширился за счет введения

в анализ дополнительной поведенческой предпосылки. Так, по словам Л. Алесси, «проблему экономической организации следует понимать в более широком контексте, включающем вопрос честности торгующих сторон» [12].

Само понятие оппортунистического поведения появилось в экономической литературе благодаря работам О. Уильямсона. Он придавал особую значимость данной поведенческой предпосылке при анализе экономической организации, хотя и отмечал, что данная предпосылка не является повсеместной. О. Уильямсон определил оппортунизм как «преследование личного интереса с использованием коварства (обмана) <...> В более общем случае оппортунизм означает предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера. Он лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии» [13].

Поскольку слово «оппортунизм» (франц. – *opportunisme*, от лат. *opportunus*) переводится как «удобный, выгодный», то следует провести различие между оппор-

Таблица 1

Основные определения понятия «институт»

Источник	Определение
Д. Норт [2, с. 73]	Институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми
А. Олейник [3]	Институты – механизмы, которые обеспечивают выполнение правил и упорядочивают взаимодействия; структуры, сформировавшиеся для упрощения и оформления координации субъектов
В. Полтерович [4]	Использует термины «институт», «норма», «правило поведения» как синонимы
Р. Капелюшников [5]	Институты – общие «правила игры», которые структурируют пространство социальных и экономических взаимодействий. Инстанции и процедуры, обеспечивающие соблюдение (в том числе принудительное) этих правил
Е. Попов [6]	Институты – это устоявшиеся нормы взаимодействия между экономическими агентами

тунизмом и простым эгоистическим поведением, которое характеризуется как преследование личной выгоды, но в установленных контрактом рамках. В таких отношениях, которые О. Уильямсон определяет как простое следование личным интересам, «люди рассматриваются как участники игры с фиксированными правилами, которым они подчиняются» [14].

Поскольку предприятие практически не может оказывать влияние на внешнюю институциональную среду, в целях управления оппортунизмом работников основное внимание следует уделять изучению факторов и внутренних институтов предприятия, влияющих на уровень оппортунизма работников.

Наиболее полно влияние технологических факторов и организационных институтов на оппортунистическое поведение описано в работе Е. В. Попова и В. Л. Симоновой [15]. Однако при изучении внутренней институциональной среды предприятий РКП были выявлены другие институты, оказывающие влияние на уровень оппортунизма.

Результаты исследования

Уровень оппортунизма на предприятии зависит от двух типов факторов [16]:

- 1) факторы, делающие оппортунизм возможным;
- 2) факторы, определяющие готовность работников использовать возможности оппортунистического поведения.

Факторы, при воздействии на которые оказывается влияние на уровень оппортунизма, можно представить в виде институтов управления [17, с. 83].

1.1. Система управления постконтрактным оппортунизмом работников

Предприятия ракетно-космической промышленности в основном являются крупными, с численностью более 1000 человек и, соответственно, имеют сложную управляемую динамическую иерархическую структуру [18, с. 136]. Элементами этой структуры являются трудовые коллективы подразделений, которые объединены для выполнения общей задачи. При этом каждое подразделение имеет свои собственные цели и возможности их достижения, особенности организации производственного процесса, а также трудовые коллективы, обладающие своими правилами, нормами и традициями.

Поэтому, говоря об оппортунизме работников, следует понимать, что на пред-

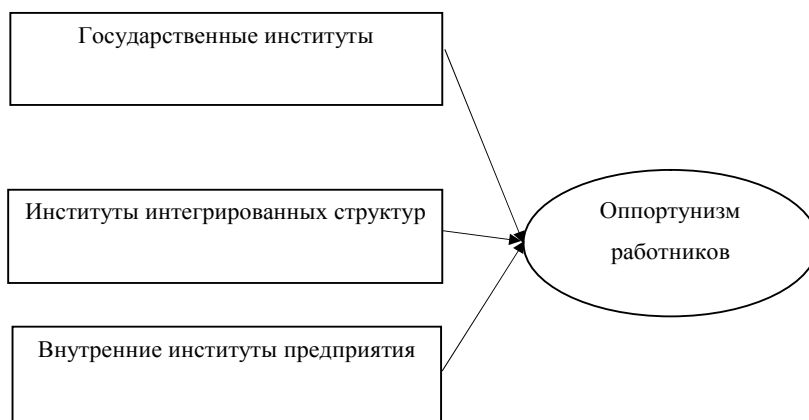


Рис. 1. Институциональная среда оппортунизма работников предприятий ракетно-космической промышленности

приятиях он неоднороден, и в каждом подразделении предприятия может быть свой набор факторов, дающих работникам возможности для проявления оппортунистического поведения.

Оппортунизм работников чаще всего основан на информационном преимуществе перед работодателем и проявляется тогда, когда деятельность работника не поддается непосредственному наблюдению или получение информации требует значительных затрат, что делает невозможным точно определить связь «вклад – результат – вознаграждение» [16, с. 261].

Существуют следующие факторы, определяющие информационное преимущество работника:

1. Численность подразделения, что обусловлено таким феноменом, как «потеря контроля» [19, с. 224]. Так как руководитель может обеспечить эффективное непосредственное руководство ограниченным количеством работников, то увеличение размера подразделения неизбежно ведет к увеличению числа управленческих уровней. С увеличением уровней иерархии сужаются сферы контроля, затрудняя координацию работников и оценку их результатов [16, с. 261].

2. Способ организации производства может быть коллективным или индивидуальным. Выбор формы организации производства в подразделениях предприятия зависит от особенностей возложенных на подразделение функций и определяется фактором неделимости трудовых заданий [16, с. 261].

При этом под *индивидуальным способом организации труда* понимают такую форму организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы осуществляются для каждого работника персонально [20]. Такая форма организации труда используется преимущественно в производственных подразделениях, выпускающих дискретную продукцию.

Коллективной является форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками [20]. Такая форма организации труда является наиболее распространенной и характерна для непроизводственных подразделений, результаты труда которых не являются просто суммой результатов отдельных работников.

Одной из разновидностей коллективной формы организации труда является бригадная. Суть бригадной формы организации труда заключается в том, что плановый объем работы распределяется не на отдельных работников, а на коллектив бригады, который гарантирует выполнение работы независимо от сложившихся обстоятельств⁴. Такая форма организации труда в большей степени характерна для производственных подразделений и применяется для повышения эффективности работы, рациональному использованию рабочего времени, развитию заинтересованности в успешной работе всего коллектива.

3. Характер выполняемых работ, который может быть определен как «склонность к созиданию» [19, с. 390]. Каждый трудовой процесс может быть определен соотношением рутинных (повторяющихся, стандартных) действий и творческого труда, основанного на нестандартных, креативных действиях [16, с. 262].

С точки зрения характера выполняемых работ, на предприятиях РКП выделяются два типа подразделений:

- подразделения, функцией которых является выполнение научно-иссле-

⁴ Кулакова Е. Ф. Бригадная форма организации и оплаты труда. [Электронный ресурс]. URL: http://www.voed.ru/brigad_form.htm.

довательских и опытно-конструкторских работ. Основной задачей работников этих подразделений является поиск и реализация уникальных технических решений, что предполагает значительную долю творческой составляющей трудового процесса;

- подразделения, основной задачей которых является производство продукции. Трудовой процесс работников данных подразделений характеризуется значительной долей рутинных стандартизированных операций, при этом доля творческой составляющей объективно является минимальной.

4. Уровень специализированных знаний и специфичность человеческого капитала также различна в подразделениях НИОКР и производства. При этом объективно уровень специализированных знаний и специфичности человеческого капитала в подразделениях НИОКР выше, чем в производстве.

1.2 Институты управления постконтактным оппортунизмом работников предприятий ракетно-космической промышленности

Выделяют следующие институты управления оппортунизмом работников на предприятиях:

- институт материального стимулирования;
- институт наказания;
- институт корпоративной культуры;
- институт участия работников в управлении [17, с. 84].

Институты материального стимулирования, наказания и корпоративной культуры характерны для любой организации и в той или иной степени развиты на предприятиях РКП. Тогда как институт участия работников в управлении в российских условиях используется весьма ограничено [17, с. 84], а учитывая то, что предприятия РКП являются стратегическими и находятся в

государственной собственности, у работников ракетно-космической отрасли нет возможности участвовать в управлении предприятиями в качестве собственников-акционеров, на предприятиях РКП этот институт развит еще менее, чем на предприятиях других отраслей промышленности.

Анализируя институциональную среду предприятий РКП можно дополнительно выделить следующие институты управления оппортунизмом работников:

- институт нематериального поощрения;
- институт оценки персонала;
- институт профессионального обучения персонала;
- институт планирования карьеры.

Институт материального стимулирования определяется применяемой на предприятии системой оплаты труда, обеспечивающей взаимосвязь между результатами труда и его вознаграждением, относительным уровнем заработной платы (в сравнении со среднерыночным уровнем) [17, с. 84].

Под институтом нематериального поощрения объемом и разнообразием мер нематериального поощрения работников, в том числе дополнительного социального обеспечения, предоставляемого предприятием.

Важной чертой институтов материального и нематериального поощрения является регулярность и целевой характер применения мер поощрения.

Институт наказания характеризуется формами применяемых санкций (административные и денежные формы), а также системностью их применения. Под системностью применения системы наказания подразумевается своевременность и неизбежность применения мер воздействия в случае обнаружения недобросовестного поведения работников.

Институты поощрения и взыскания формируют у работников представление о выгодах и потерях, которые он получит в результате добросовестного или оппортунистиче-

ского поведения. Основываясь на указанных особенностях институтов поощрения и наказания, В. Н. Белкин разработал систему оплаты труда «РОСТ», которая включает в себя более 70 показателей, отражающих индивидуальный трудовой вклад каждого работника [21]. Несмотря на то, что система показателей тщательно разработана, предусмотрено как повышающие и понижающие коэффициенты, только с помощью системы материального стимулирования невозможно управлять оппортунизмом.

Институт корпоративной культуры определяется как система базовых ценностей и представлений, общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, разделяемых членами организации, направляющих поведение персонала [22, с. 37]. Корпоративная культура является одним из нематериальных ресурсов, способная существенно повлиять на результативность развития предприятия [23, с. 167]. В настоящее время на государственных предприятиях, к которым относятся и предприятия ракетно-космической отрасли, потенциал корпоративной культуры не полностью используется для повышения эффективности управления предприятием [23, с. 172], а значит, является резервом для повышения его эффективности.

Корпоративную культуру как систему ценностей определяют степень лояльности (вовлеченности персонала) и наличие модели поведения, описывающей социально одобряемые нормы трудового поведения работников предприятия.

Лояльность (вовлеченность) персонала предприятия можно определить, как «психологическое состояние сотрудников, при котором сотрудники понимают и разделяют корпоративную культуру, ценности и цели компании, и испытывают внутреннюю потребность качественно выполнять свою работу» [24, с. 82]. Степень важности данного элемента корпоративной культуры предприятий РКП подтверждает то, что исследование уровня лояльности работников

включено в перечень первоочередных мер в сфере управления персоналом, утвержденных для реализации руководством Объединенной ракетно-космической корпорации⁵.

Общекорпоративные ценности являются основой корпоративной культуры предприятия. Они могут быть как формализованные в виде организационных документов (например, кодекса корпоративного поведения), так и неформализованные – эталоны поведения, которые не регламентированы какими-либо документами, но им следуют, потому что «все так делают» [25, с. 6]. Несмотря на то, что общекорпоративные ценности являются важнейшим элементом корпоративной культуры, у сотрудников государственных предприятий отсутствуют единые представления об общекорпоративных ценностях [22, с. 171].

Институт обучения персонала играет исключительную роль в управлении человеческими ресурсами предприятия. Под институтом профессионального обучения понимается функционирующая на предприятиях РКП система непосредственной передачи новых профессиональных навыков и (или) знаний сотрудниками предприятий, осуществляемая для развития и поддержания ключевых компетенций персонала. В настоящее время для предприятий отрасли построение внутрифирменной системы обучения и развития играет исключительно важную роль. Это в первую очередь связано с дефицитом подготовленных специалистов, а также разрывом между знаниями выпускников и потребностями конкретных предприятий⁶. О значимости развития системы обучения для предприятий РКП

⁵ Приказ Федерального космического агентства от 23.03.2015 № 65к «Об итогах кадровой работы в организациях ракетно-космической промышленности в 2014 году и задачах по дальнейшему совершенствованию работы с кадрами на 2015 год».

⁶ См.: Вучкович А. А. Первоочередные задачи подготовки кадров для ракетно-космической промышленности. [Электронный ресурс]. URL: http://aeroweek.ru/docs/19.11.2014/vuchkovich_orkk.pdf. (дата обращения: 02.06.2015).

говорит то, что к уже к 2016 г. затраты на профессиональную подготовку работников отрасли будут увеличены в три раза⁷. Кроме того, система обучения играет важную роль в формировании у работников единого представления о нормах добросовестного поведения, принятых на предприятии, повышения у работников чувства удовлетворенности трудом и вовлеченности в производственный процесс.

С институтом профессионального обучения тесно связано развитие института планирования карьеры, что также является важным элементом системы управления, оказывающим влияние на оппортунизм работников. Под *деловой карьерой* понимается осознанная работником, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом последовательность целей личностного развития, структурированных в должностном, профессиональном, статусном или монетарном плане, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, используемой для получения дохода [26]. В свою очередь, институт планирования карьеры представляет собой систему мер, направленных, с одной стороны, на удовлетворение потребности работников в развитии, повышении материального и социального положения, а с другой стороны, отвечает интересам предприятия, заинтересованного в обеспечении высокого кадрового потенциала. Создание на предприятии условий для успешной реализации карьеры высвобождает потенциал работника, делая его более эффективным и увеличивая его ценность для предприятия [27, с. 9]. Таким образом, воздействие института развития карьеры на оппортунизм происходит в первую очередь через повышение для работника издержек от недобросовестного поведения.

На предприятиях РКП доминирующим является закрытый тип кадровой политики,

предполагающий внутриорганизационные перемещения персонала, а не набор извне. Это связано с тем, что для значительного контингента работников необходимо наличие отраслевого высшего образования и узкопрофессиональных компетенций. А значит, основным источником подбора кандидатур для укомплектования руководящих и экспертных позиций являются работники предприятия. При этом планирование карьеры является максимально эффективным при условии активного сотрудничества трех сторон – работника, его руководителя и кадровой службы предприятия [28, с. 52].

Институт управления карьерой характеризуется доступностью для работников внутриорганизационной карьеры, степенью вовлеченности в процесс планирования карьеры руководителей подразделений и уровнем развития кадровой службы предприятия.

Под оценкой персонала понимается процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач предприятия [29, с. 8], который осуществляется с установленной периодичностью в соответствии с определенными правилами.

Таким образом, когда на предприятии четко определены критерии оценки, например, в виде компетенций, описаны образцы положительного и отрицательного трудового поведения работников, проводится периодическая процедура оценки поведения работников в соответствии с установленными критериями, можно говорить о наличии института оценки персонала. При этом «отрицательное» проявление компетенций можно рассматривать как оппортунистическое поведение работников [30, с. 23].

Институт оценки персонала оказывает влияние на оппортунизм работников через комплекс применяемых показателей, по которым оценивается персонал, и системность их применения.

Система институтов, влияющих на уровень постконтрактного оппортунизма работников, приведена на рис. 2.

⁷ ОРКК: стратегия развития персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosorkk.ru/news>.



Рис. 2. Институты управления постконтрактным оппортунизмом работников

1.3 Институты управления предконтрактным оппортунизмом работников

Предконтрактный оппортунизм работников основан на информационном преимуществе перед работодателем относительно своих реальных компетенциях, намерениях и выражается, прежде всего в форме неблагоприятного отбора.

Проблема асимметрии информации в пользу работника решается через развитие института найма персонала, внедрение системы оценки профессиональных компетенций работника, повышение квалификации руководителей и специалистов, отвечающих за подбор персонала как непосредственно в кадровых службах, так и в структурных подразделениях предприятий. Кроме того, одним из элементов института найма является стратегия работодателя по найму сотрудников. Если руководство предприятия ориентировано на долговременное сотрудничество с вновь принимаемыми работниками, то найм сотрудников осуществляется преимущественно из социальных групп, представители которых

наименее склонны к оппортунистическому поведению [31].

На уровень предконтрактного оппортунизма работников оказывает влияние система поощрения на предприятиях РКП, которая определяется через применяемые на предприятии системы стимулирования персонала и социальных льгот, предоставляемых работникам.

1.4 Институты управления постконтрактным оппортунизмом руководителей

На крупных предприятиях, являющихся основой ракетно-космической отрасли, руководители структурных подразделений, обладая всей полнотой полномочий, необходимых для руководства трудовым коллективом, выступают в качестве работодателей. Соответственно, говоря об оппортунизме работодателей, имеется в виду недобросовестное поведение со стороны руководителей структурных подразделений.

Оппортунизм руководителей отличается от оппортунизма работников тем, что, как правило, является для работников очевид-

ным [17, с. 89]. Выделяют следующие факторы, создающие потенциал реализации оппортунизма руководителей:

- степень формализованности трудовых отношений;
- эффективность правового централизма;
- эффективность частного порядка улаживания конфликтов.

Следует отметить, что основу ракетно-космической отрасли составляют крупные предприятия численностью свыше 1000 человек, и уровень проявления оппортунизма руководителей в них объективно невысокий, что вызвано наличием на предприятиях действующих профессиональных союзов и вниманием к ним государства [32, с. 78]. Рассмотрим, каким образом факторы, влияющие на потенциал оппортунизма руководителей, реализуются на предприятиях РКП.

Во-первых, трудовые отношения с работниками предприятий РКП в обязательном порядке заключаются трудовые договоры в соответствии с действующим трудовым законодательством. Содержание трудового договора определено ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации⁸.

Выполнение данного требования контролируется такими государственными органами, как государственная инспекция труда, прокуратура, судебные органы. В качестве обязательных условий трудового договора выступают условия оплаты труда, режим рабочего времени, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда. Соответственно, сокращается имплицитная (неформализованная) часть трудового соглашения и снижаются возможности руководителя по ущемлению прав и интересов работников [33, с. 12] в части невыполнения условий договора.

Кроме того, через отраслевое соглашение по предприятиям РКП установлено оптимальное соотношение тарифной и надтарифной части заработной платы. В настоящее время оно определено как 60:40 и является обязательным для соблюдения всеми предприятиями отрасли⁹.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации, введен в действие Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 08.06.2015) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».

⁹ Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2014–2016 гг., в редакции соглашения от 09.10.2013 № ВП-13.

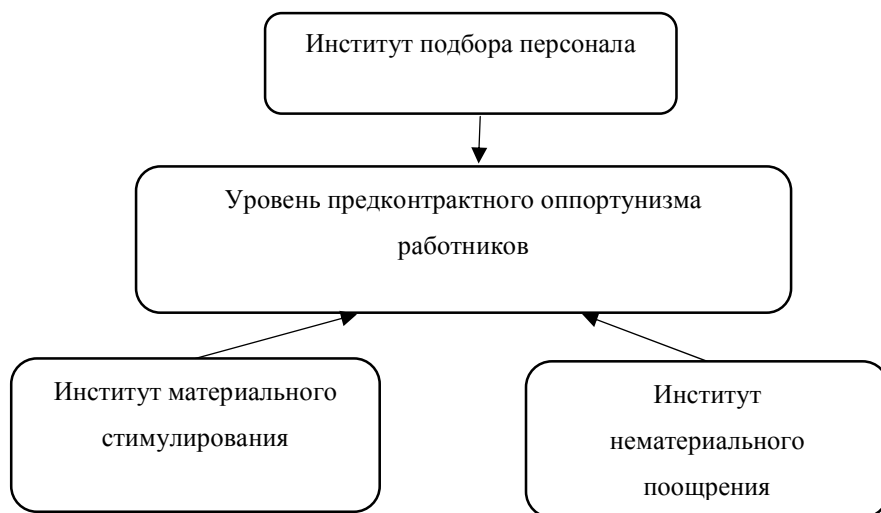


Рис. 3. Институты управления предконтрактным оппортунизмом работников

Во-вторых, учитывая относительно высокий уровень формализации и трудовых отношений на предприятиях РКП, сокращаются издержки работника на сбор доказательств нарушения его трудовых прав. Кроме того, учитывая, что за защитой своих прав работник может обращаться не только в судебные органы, но и в контролирующие инстанции, эффективность института правового централизма увеличивается.

В-третьих, на предприятиях РКП действуют профессиональные союзы, входящие в Профсоюз работников общего машиностроения Российской Федерации. Председатель профобщемаша Ю. С. Спиченок отмечает, что одной из основных функций профсоюза и объединяемых им первичных профсоюзных организаций в сфере трудовых отношений является защитная функция. Реализация этой функции в отношении работников ракетно-космической промышленности обеспечивается эффективно налаженным общественным контролем со стороны профсоюзных органов всех уровней в тесном взаимодействии их с органами государственного контроля и надзора – Фе-

деральной инспекцией труда и Генеральной Прокуратурой¹⁰.

Таким образом, профсоюзы предприятий РКП дополняют государственные контролирующие органы в части соблюдения законных прав и интересов работников, а также компенсируют естественную неполноту трудовых соглашений [16, с. 276].

На предприятиях РКП профессиональные союзы представлены в форме первичных профсоюзных организаций, которые, в свою очередь, в подразделениях предприятий представлены профсоюзными лидерами.

Кроме того, возможность проявления недобросовестного поведения руководителей зависит от развития института стимулирования, в первую очередь системы оплаты труда: реального соотношения постоянной (тарифной) и переменной (премиальной) части заработной платы, а также наличия объективных показателей премирования.

¹⁰ Профсоюз работников общего машиностроения Российской Федерации. URL: <http://www.profrom.ru/about/entry/473/541/2074/> (дата обращения: 24.05.2015).

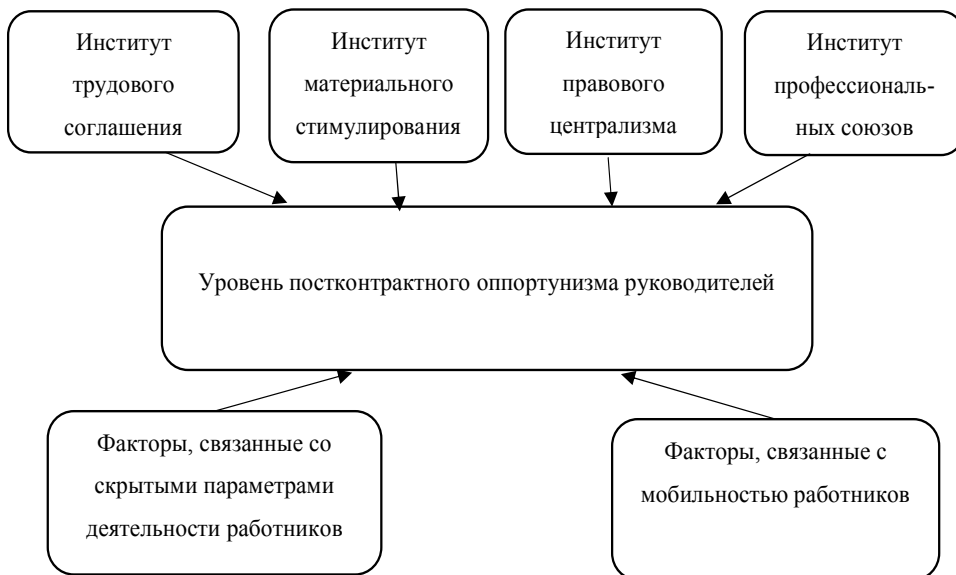


Рис. 4. Институты управления постконтрактным оппортунизмом руководителей

1.5. Институты управления предконтрактным оппортунизмом руководителей

На уровень предконтрактного оппортунизма менеджеров оказывают влияние институты трудовых соглашений и материального стимулирования. К факторам, определяющим готовность руководителей использовать возможности оппортунизма, относятся такие параметры трудового процесса, как уровень квалификации персонала, специализация знания и степень специфичности человеческого капитала [10, с. 278].

На предприятиях РКП отмечается относительно низкий уровень оплаты труда при высоких требованиях к уровню квалификации специалистов. По итогам 2014 г. на предприятиях РКП уровень сопоставим с заработной платой в других обрабатывающих отраслях промышленности, что в сочетании с чрезвычайно высокими требовани-

ями к уровню квалификации специалистов и высокой конкуренции на рынке труда за высококвалифицированных технических специалистов и квалифицированных рабочих, остро ставит вопрос о привлечении на предприятия РКП специалистов требуемой квалификации.

Таким образом, дополнительным фактором, влияющим на готовность руководителей к проявлению оппортунистического поведения, относится также институт стимулирования (прежде всего относительный уровень оплаты труда) (рис. 5).

1.6. Типология институтов управления оппортунизмом

Институты управления оппортунизмом различаются по времени применения, а также объекту воздействия. В табл. 2 приведены институты управления оппортунизмом работников предприятий РКП.

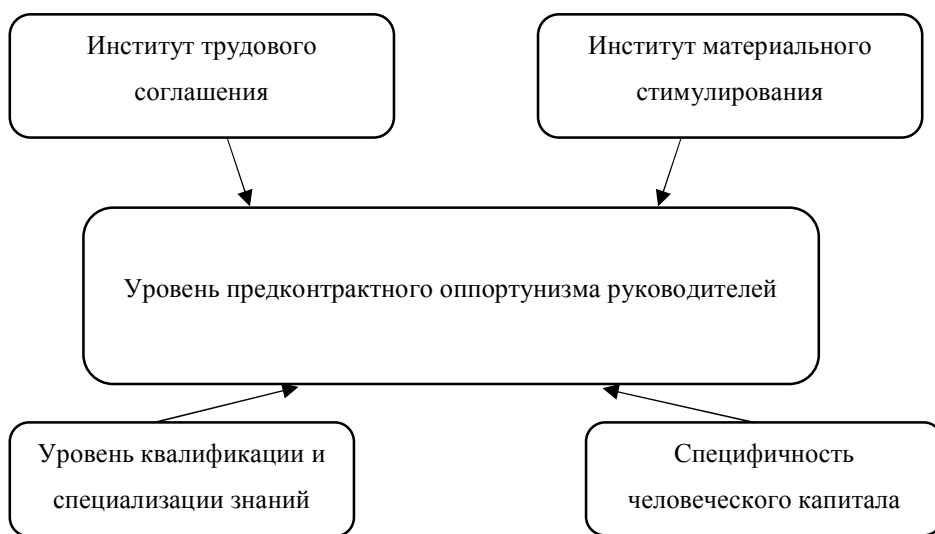


Рис. 5. Институты управления предконтрактным оппортунизмом руководителей

Таблица 2

Типология институтов управления оппортунизмом работников предприятий РКП

Временной период	Институты управления оппортунизмом	
	работников	менеджеров
Предконтрактный	Институт подбора персонала. Институт материального стимулирования. Институт нематериального поощрения	Институт правового централизма. Институт трудовых соглашений. Институт профсоюза
Постконтрактный	Институт оценки персонала. Институт обучения персонала. Институт развития карьеры. Институт материального стимулирования. Институт нематериального поощрения. Институт корпоративной культуры	Институт правового централизма. Институт трудовых соглашений. Институт профсоюза. Институт оценки персонала. Институт материального стимулирования

Основные выводы

1. Институциональная среда оппортунизма на предприятиях ракетно-космической промышленности состоит из государственных институтов, институтов интегрированных структур и внутренних институтов предприятия.

2. Изучены технологические факторы, влияющие на уровень оппортунизма на предприятиях ракетно-космической промышленности.

3. Дополнена система институтов управления оппортунизмом характерных

для предприятий ракетно-космической промышленности: институты нематериального поощрения, профессионального обучения, планирования карьеры, оценки персонала.

4. Определены механизмы воздействия институтов управления на уровень оппортунизма на предприятиях ракетно-космической промышленности.

5. Систематизированы институты управления оппортунизмом работников предприятий ракетно-космической промышленности по временному периоду применения и объекту воздействия.

Список использованных источников

1. Сланченко Л. И., Гакаме М. П. Совершенствование системы управления персоналом как необходимое условие успешного функционирования предприятия и фактор повышения его конкурентоспособности // Общество: политика, экономика, право. 2013. № 2. С. 42–45.
2. Норт Д. К. Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS. 1993. Т. 1. Вып. 2.
3. Олейник А. Н. Институциональная экономика. М.: ИНФРА-М, 2000. 416 с.
4. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. 1999. Т. 35. № 2. С. 1–37.
5. Капелюшников Р. И. Экономическая теория прав собственности. М.: ИМЭМО АН СССР, 1990.

6. Попов Е. В. Модель эволюции экономических институтов // Вестник УГТУ–УПИ. Серия экономика и управление. 2007. № 6. С. 10–21.
7. Перепелица Г.В. Формирование институциональной среды в российской экономике : автореф. дис. ... канд. экон. н. Казань, 2006.
8. Popov E. V., Simonova V. L. The impact of culture on inter-firm relations in corporations // Montenegrin J. of Economics. 2015. Vol. 11, No 1. P. 39–52.
9. Popov E. V. Transaction Function // International Advances in Economic research. 2008. Vol. 14, No 4. P. 475–476.
10. Popov E. V. Transaction Estimation of Institutions // Advances in Economics and Business. 2014. Vol. 2, No 1. P. 58–64.
11. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: Неопределенность качества и рыночный механизм // THESIS. 1995. Вып. 5. С. 91–104.
12. Alessi L. Property Rights, Transaction Costs, and X-Efficiency: An Essay in Economic Theory // American Economic Review. 1983. Vol. 73, No 1.
13. Williamson O.E. Comparison of Alternative Approaches to Economic Organization // J. of Institutional and Theoretical Economics. 1990. Vol. 146, No 1.
14. Williamson O. E. Mechanisms of Governance. N.Y.: Oxford University Press, 1996.
15. Popov E. V., Simonova V. L. Forms of Opportunism between Principals and Agents // International Advances in Economic Research. 2006. Vol. 12, No 1. P. 115–123.
16. Попов Е. В. Трансакции. Екатеринбург: УрО РАН, 2011. 679 с.
17. Симонова В. Л. Управление эндогенным оппортунизмом в системе «принципал-агент» : дис. ... канд. экон. н. Екатеринбург, 2006.
18. Угольницкий Г. Л. Иерархическое управление устойчивым развитием социальных организаций // Общ. науки и современность. 2002. № 3. С. 133–140.
19. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / Научн. ред. и вступительная статья В. С. Катыкало ; пер. с англ. ... СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. 702 с.
20. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: Кнорус, 2010. 400 с.
21. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда. М.: Экономика, 2007. 352 с.
22. Бас В. Н. Методология управления организационным поведением на основе корпоративной культуры в системе управления персоналом : автореф. дис. ... канд. экон. н. М., 2010.
23. Гайдукова Г. Н. Потенциал корпоративной культуры государственных компаний // Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. № 12. С. 167–172.
24. Передеренко О. А. Вовлечение персонала как ключевой фактор устойчивого развития предприятия. // Шумпетеровские чтения : материалы 4-й Международ. науч.-практ. конф. М., 2014. С. 81–84.
25. Тихонов А. П., Мартынов О. В. Организационная культура. Что это такое и из чего состоит // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tikhonov-psy.info/wp-content/uploads/2009/11/orgkultura_sostavnie_chasti.pdf (дата обращения 04.08.2015).
26. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой. М.: Академия, 2007. 256 с.
27. Васильева Е. О. Карьерный успех в жизненных стратегиях управ-

- ленческого персонала в современной организации : автореф. дис. ... канд. соц. н. Ростов н/Д, 2009. 23 с.
28. Антропов В. А., Дмитриенко Н. В. Управление внутрикорпоративной карьерой молодых специалистов // Науч. ведомости. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2010. № 1. С. 50–56.
29. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. СПб.: Питер, 2002. 256 с.
30. Безобразова Ю. В. Выявление оппортунистического поведения работников предприятия // Челябин. гуманитарий. 2010. № 3. С. 22–25.
31. Кандрашин С. В. Механизмы селекции в условиях управления рисками оппортунистического поведения : дис. ... канд. экон. н. Москва, 2007.
32. Плетнев Д. А., Козлова Е. В. Особенности проявления оппортунизма в российских корпорациях // Вестн. Челябин. гос. ун-та. Сер. Экономика. 2010. № 27. С. 74–80.
33. Лапицкая О. В. Особенности информформента трудового контракта на российском рынке труда : дис. ... канд. экон. н. Кемерово, 2006.

Popov E.V., corresponding member of RAS, doctor of economics, professor,
Institute of Economics, Ural Branch of Russian Academy of Sciences,

Ersh E.V., candidate,
*Joint Stock Company "Scientific-Industrial Automation
Union Named Academician N.A. Semikhatov",
Ekaterinburg, Russia*

INSTITUTES OF MANAGEMENT OPPORTUNISM EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Improving the efficiency and competitiveness of manufacturing enterprises is one of the most important factors of economic development of the country. Currently a lot of discussion is going on about the necessity of introduction of modern technologies and high-performance equipment, but very little is said about the fact that one of the ways of increasing the efficiency of industrial enterprises is by increasing productivity and reducing costs by lowering the level of misconduct by employees. The study aims to identify, describe, and organize intra-organizational institutions that influence the level of opportunism in manufacturing companies. To achieve this goal, empirical research methods were used to study institutional environments of industrial enterprises. The study focused on the institutional environments of enterprises of the rocket and space industry as the most technologically advanced and competitive industry. The study presents a description of the institutional environment of employees' opportunism. It is noted that as the company practically has no influence on the external institutional environment in order to control the opportunism of its employees, the main attention should be paid to the study of technological factors and internal enterprise institutions that affect the level of opportunism of the employees. In addition, technological factors and organizational institutions were identified and described that affect the level of opportunism of employees and managers of Russian enterprises at the stage preceding the signing of contracts and after its conclusion. It was determined that the level of opportunism is influenced by institutions that are common to all manufacturing enterprises, and the specific characteristic of a particular enterprise or industry in general. The system of opportunism management institutions in companies was enhanced and selected institutions

specific to the space industry, as well as the mechanism of the impact of governance institutions on the level of opportunism in enterprises was identified. Opportunism governance institutions were systematized according to the application time frame and subject of influence.

Key words: opportunism, opportunism of government institutions, enterprises of rocket and space industry opportunism factors, institutional environment opportunism.

References

1. Slanchenko, L.I., Gakame, M.P. (2013). Sovershenstvovanie sistemy upravleniia personalom kak neobkhodimoe uslovie uspeshnogo funktsionirovaniia predpriiatiia i faktor povysheniia ego konkurentosposobnosti [Improvement of the HR Management System as an Essential Precondition of the Enterprise Functioning and a Factor of its Competitive Growth]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo [Society: politics, economics, law]*, No 2, 42–45.
2. North, D.C. (1989). *Institutions and Economic Growth: A Historical Introduction*. Pergamon Press [Russ. ed.: Nort, D. K. (1993) *Instituty i ekonomicheskii rost: istoricheskoe vvedenie*. THESIS. Vol. 1. Issue 2].
3. Oleinik, A.N. (2000). *Institutsional'naia ekonomika [Institutional economics]*. Moscow, INFRA-M, 416.
4. Polterovich, V.M. (1999). Institutsional'nye lovushki i ekonomicheskie reformy [Institutional Traps and Economic Reforms]. *Ekonomika i matematicheskie metody [Economics and mathematical methods]*, Vol. 35, No 2, 1 – 37.
5. Kapeliushnikov, R.I. (1990). *Ekonomicheskaiia teoriia prav sobstvennosti [Economic theory of ownership]*. Moscow, IMEMO AN SSSR.
6. Popov, E.V. (2007). Model' evoliutsii ekonomicheskikh institutov [Evolution model for economic institutions]. *Vestnik UGTU-UPI. Seriiia ekonomika i upravlenie [Bulletin of USTU-UPI. Series Economics and Management]*, No 6, 10–21.
7. Perepelitsa, G.V. (2006). Formirovanie institutsional'noi sredy v rossiiskoi ekonomike [Creation of an institutional environment in the Russian economy]. *Extended abstract of PhD dissertation*, Kazan.
8. Popov, E.V., Simonova, V.L. (2015). The impact of culture on inter-firm relations in corporations. *Montenegrin J. of Economics*, Vol. 11, No 1, 39–52.
9. Popov, E.V. (2008). Transaction Function. *International Advances in Economic research*,. Vol. 14, No 4, 475–476.
10. Popov, E.V. (2014). Transaction Estimation of Institutions. *Advances in Economics and Business*, Vol. 2, No 1, 58–64.
11. Akerlof, G.A. (1970). The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, 488–500.
12. Alessi, L. (1983). Property Rights, Transaction Costs, and X-Efficiency: An Essay in Economic Theory. *American Economic Review*, Vol. 73, No 1.
13. Williamson, O.E. (1990). Comparison of Alternative Approaches to Economic Organization. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 146, No 1.
14. Williamson, O.E. (1996). *Mechanisms of Governance*. N.Y., Oxford University Press.

15. Popov, E.V., Simonova, V.L. (2006). Forms of Opportunism between Principals and Agents. *International Advances in Economic Research*, Vol. 12, No 1, 115–123.
16. Popov, E.V. (2011). *Transaksii [Transactions]*. Ekaterinburg, Ural branch of the Russian Academy of Sciences, 679.
17. Simonova, V.L. (2006). Upravlenie endogennym opportunizmom v sisteme «printsipal-agent» [Managing endogenic opportunism in the «principal-agency» system]. *Extended abstract of PhD dissertation*, Ekaterinburg.
18. Ugol'nitskii, G.L. (2002). Ierarkhicheskoe upravlenie ustoychivym razvitiem sotsial'nykh organizatsii [Hierarchical management of sustainable development of welfare organizations]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost' [Public Sciences and Modernity]*, No 3, 133–140.
19. Williamson, O.E. (1995). *The Economic Institutions of Capitalism*. New York, Free Press. [Russ.ed.: Uil'iamson, O.I. (1996). *Ekonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, «otnoshencheskaia» kontraktatsiia*. St Petersburg, Lenizdat; CEV Press, 702].
20. Rofe, A.I. (2010). *Ekonomika truda: uchebnik [Labour economics]*. Moscow, Knorus, 400.
21. Belkin, V.N., Belkina, N.A. (2007). *Ekonomicheskaiia teoriia truda. [Economic theory of labour]*. Moscow, Ekonomika, 352.
22. Bas, V.N. (2010). Metodologiiia upravleniia organizatsionnym povedeniem na osnove korporativnoi kul'tury v sisteme upravleniia personalom [A method for managing organizational behaviour on the basis of corporate culture in an HR system]. *Extended abstract of PhD dissertation (Economics)*, Moscow.
23. Gaidukova, G.N. (2008). Potentsial korporativnoi kul'tury gosudarstvennykh kompanii [Potential of corporate culture of governmental companies]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Serii: Filosofiiia. Sotsiologiiia. Pravo [Belgorod State University Scientific Bulletin. Philosophy, Sociology, Law]*, No 12, 167–172.
24. Perederenko, O.A. (2014). Vovlechenie personala kak kliuchevoi faktor ustoychivogo razvitiia predpriiatiia [Employee involvement as a key factor for sustainable development of a company]. *Proceedings of the 4th international scientific research conference «Schumpeterian Readings*, 81–84.
25. Tikhonov, A.P., Martynov, O.V. Organizatsionnaia kul'tura. Chto eto takoe i iz chego sostoit [Organizational culture. What is it and what is it made of?]. *Menedzhment i kadry: psikhologiiia upravleniia, sotsionika i sotsiologiiia [Management and human resource: psychology of management, socionics and sociology]*. Available at: http://tikhonov-psy.info/wp-content/uploads/2009/11/orgkultura_sostavnie_chasti.pdf. (Last accessed: 04.08.2015)
26. Zaitsev, G.G. (2007). *Upravlenie delovoi kar'eroi [Career management in business]*. Moscow, Akademiia, 256.
27. Vasil'eva, E.O. (2009). *Kar'ernyi uspek v zhiznennykh strategiakh upravlencheskogo personala v sovremennoi organizatsii [Career success in life strategies of managerial personnel in modern organizations]*. Extended abstract of PhD dissertation (Sociology), Rostov na Donu.
28. Antropov, V.A., Dmitrienko, N.V. (2010). Upravlenie vnutrikorporativnoi kar'eroi molodykh spetsialistov [Management of

- intracorporate career of young experts]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istorii. Politologii. Ekonomika. Informatika*. [Belgorod State University Scientific Bulletin. History, Political Science, Economics, Information Technologies], No 1, 50–56.
29. Borisova, E.A. (2002). *Otsenka i attestatsiia personala* [Personnel assessment and performance review]. St Petersburg, Piter, 256.
30. Bezobrazova, Iu.V. (2010). Vyavlenie opportunisticheskogo povedeniia rabotnikov predpriiatiia [Revealing of employee opportunism]. *Cheliabinskii gumanitarii* [Chelyabinsk Humanities Scholar], No 3, 22–25.
31. Kandrashin, S.V. (2007). *Mekhanizmy seleksii v usloviakh upravleniia riskami opportunisticheskogo povedeniia* [Selection mechanisms for managing risks of opportunistic behaviour]. PhD dissertation (Economics), Moscow.
32. Pletnev, D.A., Kozlova, E.V. (2010). Osobennosti proiavleniia opportunizma v rossiiskikh korporatsiakh [The Peculiarities of Opportunism in Russian Corporations]. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Ekonomika* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Economics], 2010, No 27, 74–80.
33. Lapitskaia, O.V. (2006). *Osobennosti inforsmenta trudovogo kontrakta na rossiiskom rynke truda* [Peculiarities of employment contract enforcement in the Russian labour market]. PhD dissertation (Economics), Kemerovo.

Information about the authors

Popov Evgeny Vasilievich – Corresponding Member of RAS, Doctor of Economics, Professor, Head of Economic Theory Centre, Institute of Economics, The Ural Branch of Russian Academy of Sciences, Ekaterinburg, Russia (620014, Ekaterinburg, Moskovskaya street, 29); e-mail: epopov@mail.ru.

Ersh Yevgenia Victorovna – Head of Department of Human Resource Management, Joint Stock Company “Scientific-Industrial Automation Union Named Academician N.A. Semikhatov”, Ekaterinburg, Russia (620075, Ekaterinburg, Mamina-Sibiriyaka street, 145); e-mail: ersh_ev@mail.ru.