

# Экономическая теория

Е.В. Попов, д-р экон. наук., проф.,  
В.Л. Симонова,  
*Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург*

## СУЩНОСТЬ ЭНДОГЕННОГО ОПОРТУНИЗМА

Исследована базовая проблематика институциональных теорий фирм – проблема оппортунистического поведения в системе отношений экономических агентов. Раскрыто содержание оппортунизма как экономической категории. Выделены основные формы после-контрактного оппортунизма работников и оценено их влияние на эффективность функционирования предприятий Уральского региона. Разработана классификация факторов, влияющих на степень эндогенного оппортунизма исполнителя.

В настоящее время в экономической науке наблюдается бурное развитие институционального подхода, в рамках которого предприятие представляет собой сеть двусторонних долгосрочных контрактов между собственниками ресурсов и предпринимателем (данную систему отношений можно так же представить, как систему отношений принципал – агент). Развитие теории и практики институциональных отношений выводит на первый план проблему неполных контрактов, ограниченной рациональности и специфичности ресурсов. Введение имплицитных контрактов приводит к высоким издержкам непосредственных измерений поведения экономических агентов и, следовательно, к появлению проблемы оппортунизма в системе отношений экономических агентов.

Целью настоящей работы является разработка теоретико-методологического подхода к оценке эндогенных оппортунистических отношений между работниками и менеджерами отдельной фирмы. Прежде всего необходимо раскрыть суть оппортунизма как экономической категории. Как отмечает в своей статье<sup>1</sup> А.Е. Шаститко, оппортунистическое поведение - это ключевая концепция неинституциональной теории, относящаяся к объяснению поведения человека. Ее суть выражается в стремлении индивида реализовать собственные эгоистические интересы, которые сопровождаются проявлениями коварства и обмана<sup>2</sup>. Наряду с ограниченной рациональностью оппортунистическое поведение является основанием для воспроизводства проблемы координации и разрешения распределительных конфликтов.

Оппортунизм - это способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, которое не ограничено соображениями морали и противоречит интересам других агентов<sup>3</sup>. Под оппортунизмом можно также понимать использование асимметричной информации для своей выгоды и в ущерб интересам контрагентов<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Шаститко А.Е. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 24-41.

<sup>2</sup> Williamson O. Mechanisms of Governance. New York: Oxford University Press, 1996.

<sup>3</sup> Шаститко А.Е. Новая теория фирмы. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1996.

<sup>4</sup> Олейник А. Институциональная экономика // Вопросы экономики. 1999. № 10.

Наиболее явные формы оппортунистического поведения - ложь, мошенничество и воровство. Однако проблема оппортунизма значительно шире, а формы оппортунизма - гораздо тоньше. В основе оппортунистического поведения лежит асимметричность информации и неопределенность. Партнер не может знать всех обстоятельств и намерений другого партнера накануне заключения контракта и тем более не может знать всех деталей поведения партнера после того, как контракт уже заключен.

Проблема оппортунистического поведения имеет три чрезвычайно важных последствия для понимания социально-экономической жизни<sup>5</sup>.

Во-первых, всеобщность контрактных отношений означает, что проблема оппортунизма пронизывает любые формы взаимодействия между экономическими агентами. Во-вторых, оппортунизм порождает огромные издержки по защите от этого типа поведения. Данные издержки относят к трансакционным, и они занимают преобладающее место в данном классе издержек. В-третьих, индивидуальная защита от оппортунизма весьма сложна и влечет за собой огромные затраты. В этом смысле институты, являясь устойчивыми правилами поведения, являются основным инструментом противодействия оппортунистическим действиям.

Анализируя различные определения оппортунизма, можно выделить следующие структурные элементы, позволяющие характеризовать эту категорию<sup>6</sup>.

1. Несовпадение интересов контрагентов. Экономический агент осуществляет свою хозяйственную деятельность, основываясь на своих личных интересах. При совпадении интересов контрагентов не возникает проблемы оппортунистического поведения сторон. Условия для возможного недобросовестного поведения одной из сторон появляются при расхождении интересов контрагентов.

2. Асимметричная информация. Асимметричность информации означает информационное преимущество одной из сторон, в то время как другая сторона обладает либо неполной, либо искаженной информацией, что обуславливает возможность для осуществления оппортунистического поведения.

3. Скрытый характер недобросовестного поведения, т.е. имеющий в своей основе манипулирование асимметричной информацией. Другими словами, агент-оппортунист не стремится раскрыть характер своей деятельности, в противном случае следовало бы говорить не об оппортунизме, а об открытой конфронтации.

4. Ущерб контрагента. В результате оппортунистического поведения одна из сторон увеличивает свою полезность в одностороннем порядке и таким образом уменьшает полезность от сделки с другой стороны.

5. Преднамеренность действий. Преднамеренность действий означает, что для субъекта оппортунистического поведения сущность его действий всегда очевидна, данный индивид сознательно использует сложившуюся ситуацию и не предоставляет контрагенту информацию о сущности своих действий.

<sup>5</sup> Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория. М.: Эдиториал УРСС, 2002. С. 322-324.

<sup>6</sup> Симонова В.Л., Попов Е.В. Внутрифирменный оппортунизм и его воздействие на эффективность бизнеса // Конкурентоспособность региона. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2003. С. 181-185.

Таким образом, оппортунизм можно определить как преднамеренное скрытое действие экономического агента, основанное на использовании информационного преимущества и направленного на достижение личного интереса в ущерб другим участникам имплицитного соглашения.

В неинституциональной экономической теории известно несколько форм оппортунистического поведения исполнителя. Наиболее распространенными формами внутрифирменного (эндогенного) оппортунизма являются отлынивание, небрежность и использование служебного положения.

Термином «отлынивание» А. Алчян и Г. Демсец обозначили выполнение работы с меньшей отдачей, чем следует по договору<sup>7</sup>. Еще Ф. Тейлор отметил, что вряд ли можно найти работника, который бы не пытался определить, как медленно он может работать, не вызывая при этом у работодателя сомнений в своей добросовестности. К отлыниванию также относятся периодические отлучки с рабочего места, посторонние дела и пр.

Под небрежностью следует понимать сознательно допускаемую халатность, небрежное отношение к оборудованию и т.п. при мнимом исполнении всех норм и правил. Использование служебного положения заключается в применении материалов и оборудования для «внеконтрактного» использования.

На рис. 1 представлены средние оценки влияния послеконтрактных форм оппортунизма работников на эффективность деятельности предприятий, предоставленные работниками и менеджерами.

По оценкам менеджеров отлынивание приводит к снижению результативности деятельности работника в среднем на 27 %, небрежность приводит к росту затрат в среднем на 25 %, использование служебного положения приводит к росту затрат в среднем на 14 %.

По оценкам самих работников, отлынивание приводит к снижению результативности деятельности в среднем на 34 %, небрежность приводит к росту затрат в среднем на 27,5 %, использование служебного положения приводит к росту затрат в среднем на 18 %.

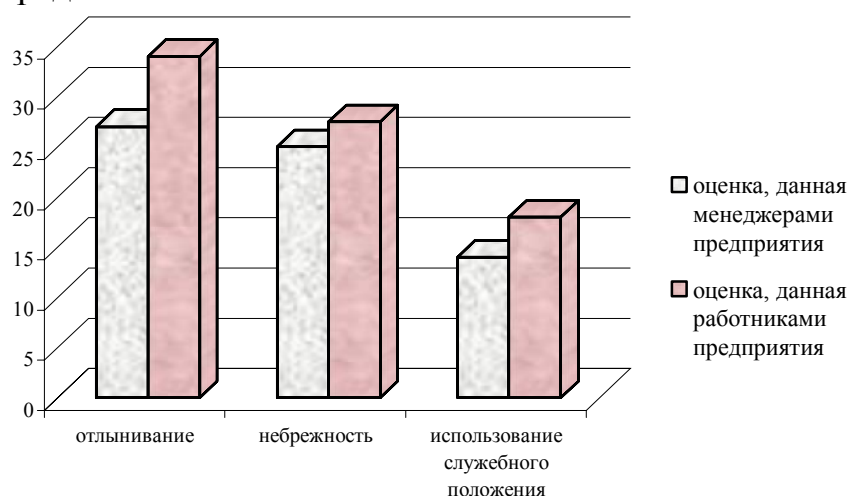


Рис. 1. Оценки влияния (в процентах) видов ex-post оппортунизма на эффективность деятельности уральских предприятий

<sup>7</sup> Alchian A.A., Demsetz H. Production, Information Costs and Economic Organization // American Economic Review. 1972. Vol. 62, N 6 (December). P. 777-795.

Степень расхождения средних оценок, предоставленных менеджерами и работниками предприятия, составляет 25 % при оценке влияния оппортунизма работников на эффективность функционирования предприятия, 10% - при оценке влияния небрежности и 30 % - при оценке влияния использования служебного положения. Таким образом, небрежность в работе является наиболее очевидной формой послеконтрактного оппортунизма работников, в то время как отлынивание и использование служебного положения в меньшей степени подконтрольны менеджерам предприятия.

Степень, с которой может проявляться та или иная форма эндогенного оппортунизма, зависит от множества факторов. Поскольку поведение сотрудника предприятия является функцией факторов внешней среды и индивидуальных факторов, то все факторы, от которых зависит степень оппортунистического поведения, можно разделить на две большие группы: внутренние (или личностно-психологические) факторы и внешние по отношению к индивиду факторы (рис. 2).

Изучение личностно-психологических факторов лежит в области психологических дисциплин, и формализация данных переменных является сложной задачей. К наиболее значимым личностно-психологическим факторам следует отнести:

- ценностные ориентации индивида. Как показывают исследования С.А. Пинтуса<sup>8</sup>, данный фактор является наиболее значимым фактором, определяющим поведение индивида;

- психологическая зрелость человека, которая характеризуется такими чертами, как автономия (возможность пользоваться определенной свободой и считаться с ограничениями), чувство реальности и способность реально оценивать факторы, ответственность за выполняемые функции, склонность к сотрудничеству с другими<sup>9</sup>;

- потребности, которые дают импульс, направляют, поддерживают и прекращают поведение индивида;

- склонность к риску. Впервые данная внутриличностная характеристика была формализована Дж. Фон Нейманом и О. Моргенштерном в виде функции полезности от дохода с учетом негативного отношения к риску, в рамках которой индивид, негативно относящийся к риску, предпочитает меньший определенный доход большему неопределенному;

- восприятие действительности. Прежде всего, здесь следует учитывать восприятие вознаграждения сотрудником: соответствие вознаграждения прилагаемым усилиям, а так же сопоставление усилий и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся в схожих рабочих ситуациях.

Вторую группу факторов (внешних), в свою очередь, можно разделить на две подгруппы: социально-институциональные факторы и технологические факторы.

---

<sup>8</sup> Пинтус С.А. Исследования рациональности человеческого поведения // Проблемы экономической науки. М.: Диалог – МГУ, 1997.

<sup>9</sup> Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра-М, 2002.



Рис. 2. Факторы эндогенного оппортунизма

Вторую группу факторов (внешних), в свою очередь, можно разделить на две подгруппы: социально-институциональные факторы и технологические факторы.

К социально-институциональным факторам оппортунизма следует отнести следующие факторы:

- Корпоративная культура, т.е. система формальных и неформальных норм и правил, регламентирующих поведение работников внутри организации. Уровень корпоративной культуры характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации (на сколько они четко определены и как широко охватывают основные сферы деятельности предприятия), а также степенью их одобрения работниками и системой контроля за их соблюдением. Результаты исследования показали, что наблюдается достаточно сильная связь между уровнем формализованной культуры и такими формами оппортунизма, как использование служебного положения и небрежность.

- Групповые характеристики:

- численность и состав группы: чем многочисленнее и неоднороднее состав участников, тем сложнее выработать единые нормы;
- стабильность группы;
- система отношений в группе;
- частота коммуникаций.

- Система стимулирования, которая включает следующие элементы:

- система денежного стимулирования (характер зависимости отдельных форм оппортунистического поведения работников от уровня денежного стимулирования представлен на рис. 3);

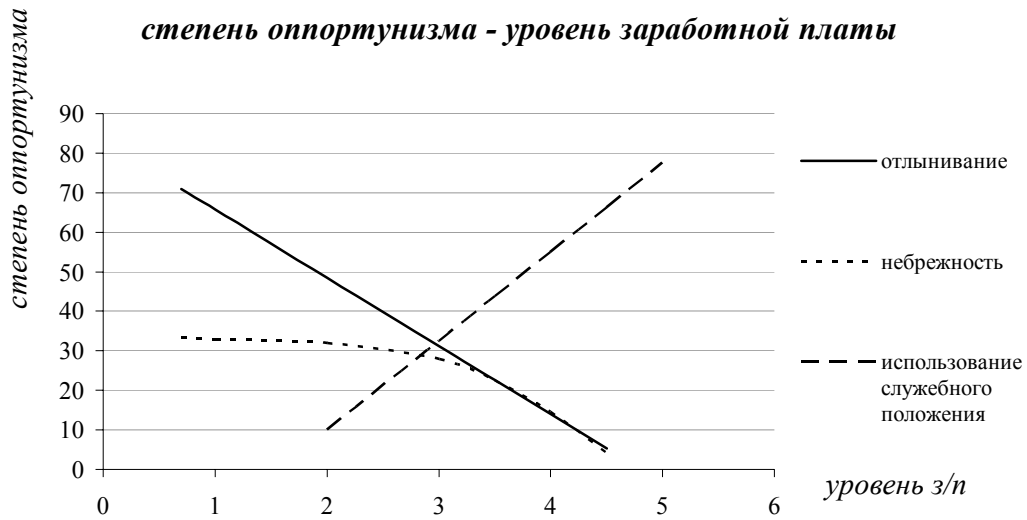


Рис. 3. Зависимость степени оппортунизма работников от уровня зарплаты

- система неденежного поощрения (характер зависимости отдельных форм оппортунистического поведения работников от уровня неденежного стимулирования представлен на рис. 4);

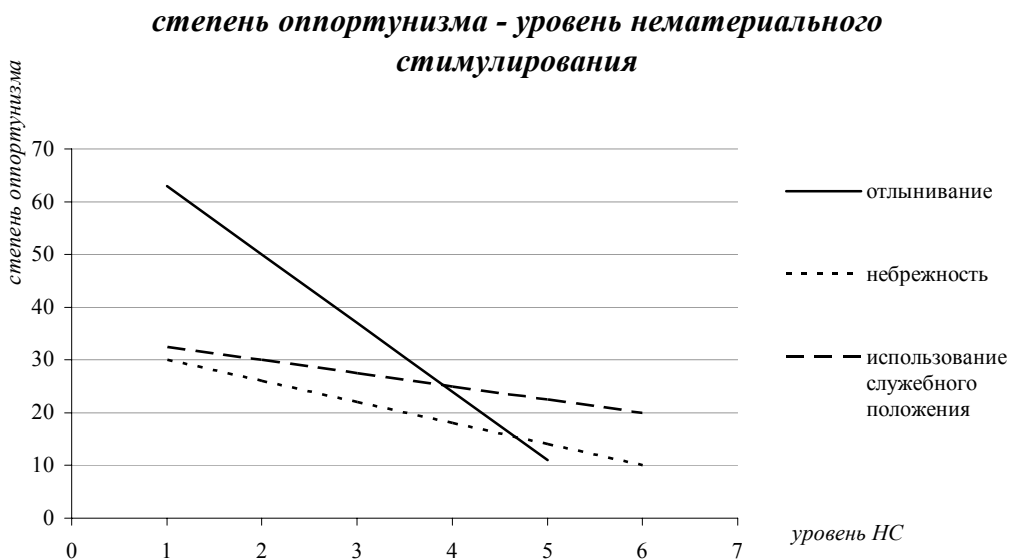


Рис. 4. Зависимость степени оппортунизма работников от уровня нематериального стимулирования

– Система наказания (эффективность системы наказания представлена в таблице).

#### Эффективность системы наказания

Форма послеконтрактного оппортунизма работников	Отлынивание	Небрежность	Использование служебного положения
Степень оппортунизма при отсутствии системы наказания	64 %	50,5 %	40 %
Степень оппортунизма при наличии системы наказания	41 %	30 %	19 %
Система наказания позволяет снизить степень оппортунизма на:	36 %	40,6 %	52,5 %

Технологические факторы являются наиболее формализуемыми. Среди них наибольшее влияние на уровень внутрифирменного оппортунизма оказывают следующие факторы:

– размер предприятия. В экономической литературе отмечается положительная корреляция между размером предприятия и степенью оппортунистического поведения поскольку, чем крупнее организация, тем приблизительно сильнее связь между вознаграждением и личным вкладом;

– сложность технологического процесса. Чем сложнее технологический процесс, тем в меньшей степени деятельность агента поддается непосредственному наблюдению принципала и тем в меньшей степени о ней возможно однозначно судить по ее конечным результатам;

– характер выполняемых работ, который определяется двумя показателями. Во-первых, соотношением рутинной и творческой составляющих трудовой деятельности. Легче контролировать и предотвращать оппортунистическое поведение человека, занимающегося репродуктивным трудом, который сводится к повторяющимся, рутинным действиям, нежели трудом творческим из-за особого характера творческого труда. Характер зависимости отдельных форм оппортунистического поведения работников от доли творческого элемента трудовой деятельности представлен на рис. 5. Во-вторых, степенью специфичности/универсальности труда. Влияние данного фактора определяется сложностью адекватной замены: чем выше степень специфичности труда, тем сложнее найти адекватную замену и тем выше степень оппортунистического поведения. Характер зависимости отдельных форм оппортунистического поведения работников от степени специфичности труда представлен на рис. 6.

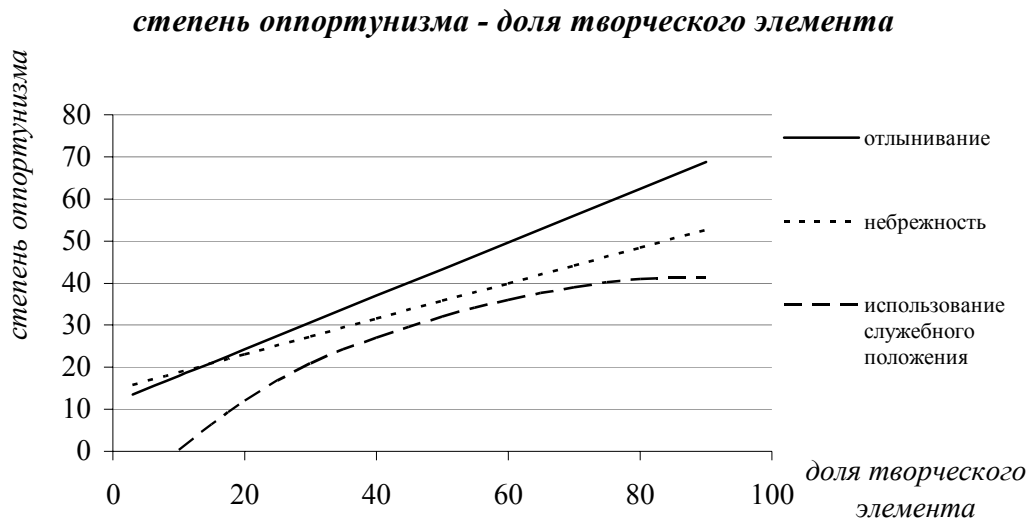


Рис. 5. Зависимость степени оппортунизма работников от доли творческого элемента труда

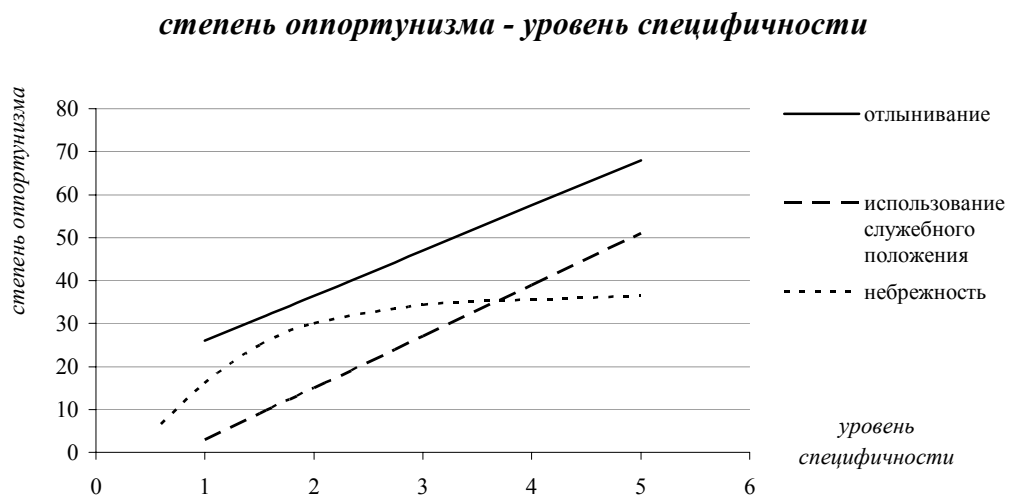


Рис. 6. Зависимость степени оппортунизма работников от уровня специфичности

Таким образом, выделение и оценка факторов, влияющих на степень внутрифирменного оппортунизма, сопоставление данных факторов с отдельными элементами внутрифирменного оппортунизма дает возможность построения более адекватно системы предотвращения недобросовестного поведения, что в свою очередь будет способствовать росту эффективности функционирования предприятия.