

УДК 331.1

АКТУАЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКОВ В ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

¹Дубровский А.В., ²Черданцев В.П., ²Андруник А.П.

¹ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Пермь, e-mail: kafiedraranh@mail.ru;

²ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермь, e-mail: mim@pstu.ru

Проблема оппортунистического поведения в современных условиях приобретает особую остроту как в России, так и за ее пределами, что обусловлено трансформацией социальных связей, изменением статуса наемных работников и менеджеров предприятий, развитием фондовых рынков, ростом сложности выпускаемой продукции и, как следствие, необходимостью более высокого уровня образования наемных работников. При этом специфика трудового процесса зачастую затрудняет определение реального вклада конкретного работника, что создает предпосылки для отлынивания. Известно, что от оппортунистического поведения своих сотрудников сегодня страдают более 40% инновационных предприятий, теряя в результате отклонений в поведении работников до 15% дохода. Такая ситуация существенно снижает инвестиционную привлекательность предприятий для собственников и потенциальных инвесторов, а также привлекательность предприятия для высококвалифицированных кадров. В этой связи практическая потребность в разработке превентивных механизмов снижения уровня оппортунистического поведения наемных работников в современных социально-производственных структурах обуславливает актуальность рассматриваемой проблемы.

Ключевые слова: современные формы, методы управления, оппортунистическое поведение наемных работников, детерминанты оппортунистического поведения, девиантное поведение, превентивные механизмы

THE RELEVANCE OF MODERN FORMS AND METHODS OF MANAGING BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN INNOVATIVE ENTERPRISES

¹Dubrovsky A.V., ²Cherdantsev V.P., ²Andronic A.P.

¹Russian Academy of National Economy and Public Administration, Perm, e-mail: kafiedraranh@mail.ru;

²Perm national research Polytechnic University, Perm, e-mail: mim@pstu.ru

The problem of moral hazard is now particularly acute, as in Russia and abroad, due to the transformation of social relations, change the status of employees and managers of enterprises, the development of stock markets, the increasing complexity of products and, consequently, the need for higher education employees. The specificity of the work process is often difficult to determine the actual contribution of a particular employee, which creates conditions for shirking. It is known that from the opportunistic behavior of their employees are suffering more than 40% of innovative enterprises, losing as a result of deviations in the behavior of employees and 15% of revenue. This situation greatly reduces the investment potential for owners and potential investors, as well as the attractiveness of the company for highly qualified personnel. In this context, the practical need to develop preventive mechanisms reduce opportunistic behavior of employees in today's social and productive structures determines the relevance of the problem.

Keywords: modern forms, methods of management, opportunistic behavior of employees, the determinants of opportunistic behavior, deviant behavior, preventive mechanisms

В условиях экономических, социальных и политических преобразований при формировании новой системы хозяйствования важно учесть воздействие не только социальных и культурно-исторических, но экономических и природных факторов деятельности человека. Мировая практика доказывает, что одним из наиболее значимых факторов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятий, становится эффективное управление социально-трудовыми отношениями. Многочисленные исследования показывают, что сложившийся в большинстве отечественных компаний подход к управлению внутриорганизационным поведением не отвечает требованиям времени.

Между тем изменения в экономике, происходящие в последние годы, актуализируют эту проблему, требуя от руководителей не только внимания, но и соответствующих знаний в области современной психологии и аксиологии управления.

Поэтому есть основания утверждать, что условия рыночных изменений экономики заставляют хозяйствующих субъектов искать инновационные формы и методы управления поведением работников и предпринимательскими структурами.

В этой ситуации обнаруживается несоответствие целей организации и интересов работников, обуславливающее следующее *противоречие*: с одной стороны, теряет

свою действенность существовавшая ранее система мотивации труда работников, ориентированная на приоритет интересов организации, с другой – менеджмент на современных предприятиях еще не в полной мере овладел средствами и механизмами, способными в новых условиях обеспечить трудовую активность персонала.

Поле взаимодействия между современными предприятиями предоставляет широкие возможности их сотрудникам не только для проявления профессионализма и самостоятельности, но и для реализации ими личных целей, нередко отличных от интересов представляемых ими организаций. Результаты анализа повседневной практики в социально-производственных структурах легли в основу размышлений автора статьи о возможности появления и проявления оппортунистического поведения наемных работников, его детерминантах, а также и механизмах, минимизирующих его объемы в современных социально-экономических условиях.

Проблема оппортунистического поведения в настоящее время приобретает особую остроту, как в России, так и за ее пределами. Как представляется, это обусловлено несколькими факторами. Во-первых, становление информационной экономики расширяет горизонты для оппортунистических действий, по сути «размывая» традиционные критерии экономической безопасности. Во-вторых, трансформация социальных связей, как результат глобализации, уже привела к изменению статуса наемных работников и менеджеров предприятий. В-третьих, рост сложности выпускаемой продукции и, как следствие, необходимость более высокого уровня образования наемных работников усиливают зависимость современных предприятий от качественного состава работников и их стремления к реализации собственных интересов. При этом специфика трудового процесса зачастую затрудняет определение реального вклада конкретного работника, что создает предпосылки для отлынивания. И, наконец, в информационной экономике на предприятиях складывается ситуация, когда компания больше нуждается в работниках, чем они в ней [3].

В этой связи практическая потребность в разработке превентивных механизмов снижения уровня оппортунистического поведения наемных работников в современных социально-производственных структурах обуславливает актуальность рассматриваемой проблемы. Поэтому целью данной статьи является наряду с обобщением теоретических основ оппортуни-

стического поведения и необходимостью формирования научного знания о природе его возникновения, содержания и формах реализации разработка методологических основ превентивного механизма ограничения оппортунизма в действиях работников.

Оппортунизм (от лат. удобный, выгодный) – термин, используемый в политике, экономике, политологии, социологии, психологии управления. Так, проблема оппортунизма анализируется в современной конституционной экономике и новой политэкономии (Дж. Бьюкенен, Г. Таллок) при рассмотрении поведения политиков до и после избрания на пост. В экономической литературе проблемы оппортунистического поведения и формирования транзакционных издержек нашли отражение в научных трудах А. Алчиана, М. Беже, Е. Берглуфа, Т. Веблена, Д. Норта, А. Шмидта, Г. Хофстида и др. Современные исследователи У. Меклинг, М. Дженсен, Ю. Фама и др. формулируют меры по снижению степени отклонения агентов от интересов принципалов, заключающиеся в необходимости предусмотреть проблемы заранее (*ex ante*), т.е. до заключения контрактов. Различные аспекты формирования и изменения оппортунистического поведения в условиях экономики России рассматривались в работах В. Вольчика, Л. Гусаровой, А. Михайлова, А. Нестеренко, А. Олейника, В. Симоновой, Р. Энтова [3].

Проведенный автором критический анализ условий, причин, а также существующих классификаций оппортунистического поведения, фактически реализуемых хозяйствующими субъектами стратегий, направленных на достижение личного интереса в ущерб интересам контрагентов, позволил выявить детерминанты процесса формирования и реализации оппортунизма в современных социально-производственных структурах и разработать авторскую классификацию форм оппортунистического поведения (рис. 1).

Относительная выгодность оппортунистического поведения по сравнению с выгодностью добросовестного исполнения обязательств объясняет его устойчивое воспроизводство. Поэтому при выборе конкретной стратегии поведения работники, как правило, оценивают неотвратимость и жесткость наказания за оппортунистическое поведение, размер выигрыша от кооперации в сопоставлении с выигрышем других партнеров, ожидаемую продолжительность взаимодействия, относительную долю оппортунистов в трудовом коллективе и пр. [6]. При этом в поведении менеджеров, в их отношениях с нанятыми работниками

встречаются те же формы оппортунистического поведения, что свойственны собственникам предприятий, и одновременно

те же формы оппортунистического поведения, которые проявляют нанятые работники по отношению к своему предприятию.

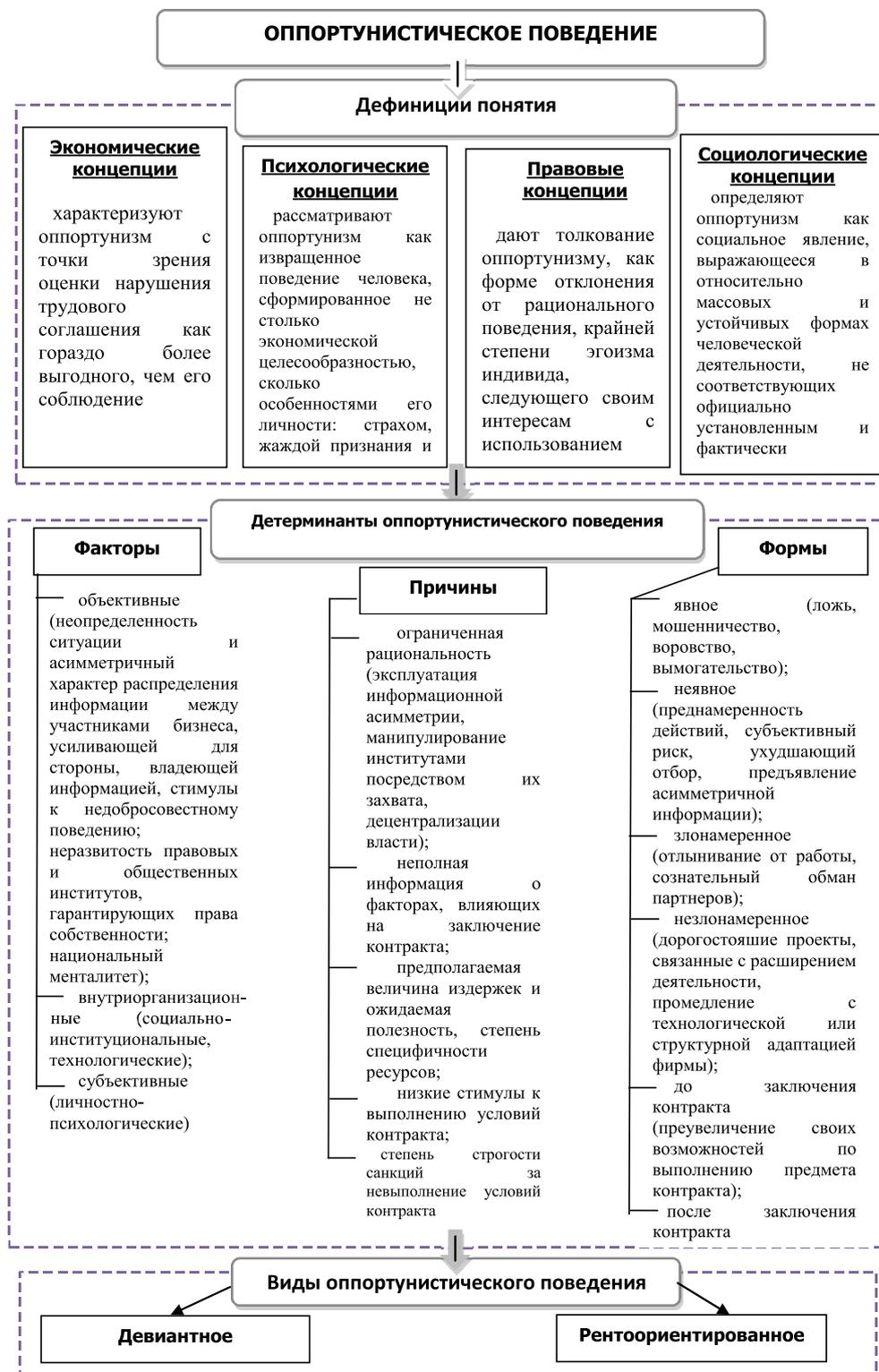


Рис. 1. Теоретические основы понятия «оппортунистическое поведение»

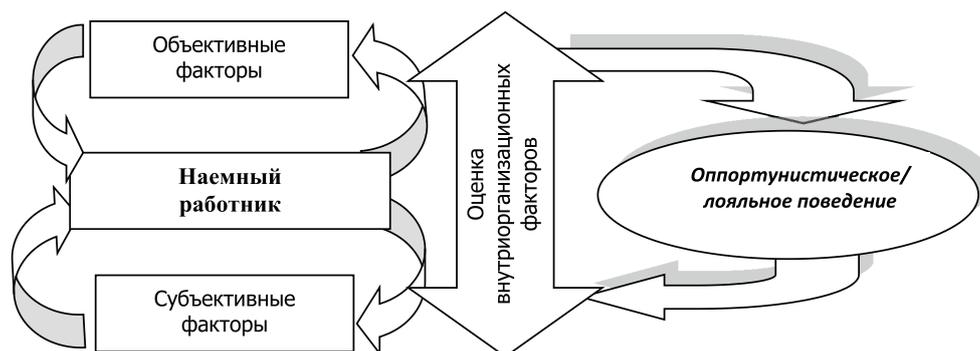


Рис. 2. Схема логической взаимозависимости факторов опportunистического / лояльного поведения наемных работников

Появление различных форм опportunистического поведения в социально-производственных структурах обусловлено множеством факторов, которые можно разделить на три группы: объективные (неразвитость правовых и общественных институтов, гарантирующих права собственности; наличие специфических инвестиций, теряющих свою стоимость при прекращении деловых отношений; национальный менталитет); внутриорганизационные (социально-институциональные и технологические) и субъективные (личностно-психологические). Они взаимосвязаны между собой, как *возможности* (объективные факторы), *потребности* (субъективные факторы) и *ограничения* (внутриорганизационные факторы).

В основе логической взаимозависимости факторов опportunизма лежит положение о том, что объективные факторы создают среду и возможности, которые при определенных субъективных факторах внутренне воздействуют на работника и определяют ситуацию, когда он сознательно оценивает ресурсы компании с точки зрения своих личных потребностей. Выбор работником между лояльностью к компании и опportunистическим поведением осуществляется после учета ограничений, которые вводит компания для защиты своих интересов. Это происходит в результате оценки потенциальной выгоды и внутриорганизационных факторов которые несет с собой его опportunистическое поведение (опасность уголовного преследования, вероятность материальных и репутационных потерь и т.д.). В том случае, когда работник сочтет последствия менее значимыми для себя, он будет проявлять опportunистическое поведение. В противном случае он выберет лояльность. И наоборот. Если риски

разоблачения и наказания не представляют важности для работника, а преимущества от опportunистического поведения имеют значение, то работник предпочтет личную выгоду в ущерб компании [3].

Схема логической взаимозависимости между тремя группами факторов, вызывающими реализацию опportunистического поведения работников по отношению к компании-работодателю, представлена на рис. 2.

Разновидностями опportunистического поведения в современных условиях выступают девиантное и ретроориентированное поведение. *Девиантное* поведение – это социальное явление, выражающееся в относительно массовых и устойчивых формах деятельности наемного работника, не соответствующих официально установленным или фактически сложившимся в данной социально-производственной структуре нравственным нормам и ожиданиям. *Ретроориентированное* поведение представляет собой экономическую деятельность субъекта управления, совокупность совершаемых им поступков, ориентированных на получение ренты посредством использования монопольного положения (экономических, политических, институциональных факторов и механизмов).

В рамках темы данной статьи основное внимание уделено различным проявлениям внутрифирменного *девиантного* поведения наемных работников, характеризующегося таким преднамеренным скрытым поведением в процессе социально-трудовых отношений с предприятием, которое направлено на достижение исключительно личного интереса в ущерб общеорганизационному [2].

Развернутое объяснение девиации впервые дал Э. Дюркгейм. Он предложил теорию аномии, которая раскрыла значение социальных и культурных факторов,

а в качестве основной причины девиации усматривала «отсутствие регуляции», «безнормность». С точки зрения социологии управления, аномия – это такое состояние дезорганизации в социально-производственных структурах, когда корпоративная культура, ценности, нормы, социальные связи либо отсутствуют, либо становятся неустойчивыми и противоречивыми.

Исследователи девиантности видят в нарушениях норм образ жизни, профессию, обеспечивающую основной доход, служащий ему и его семье средством к существованию. При этом сам индивид осознает риски в виде уголовного преследования, сопутствующие его противоправной деятельности. Вместе с тем, кража и мошенничество самими оппортунистами рассматриваются как деятельность, сопутствующая их основному профессиональному занятию, как средство самостоятельного «дополучения» от работодателя компенсации за недостаточно хорошие условия труда и низкую его оплату.

Известно, что от оппортунистического поведения (включая экономические преступления) своих сотрудников сегодня страдают более 40% инновационных предприятий, теряя в результате отклонений в поведении работников до 15% дохода. Однако, как показывает практика уголовных наказаний, в большинстве случаев компании не склонны преследовать уличенных в краже или мошенничестве сотрудников, а предпочитают применять к ним меры административного наказания или увольнение. Такая ситуация существенно снижает инвестиционную привлекательность предприятий для собственников и потенциальных инвесторов, а также привлекательность предприятия для высококвалифицированных кадров [1].

Это означает, что при проектировании механизмов снижения уровня оппортунистического поведения работников в социально-производственных структурах необходимо создать такие условия, в которых персонал имел бы возможность соотносить интересы организации с личными интересами и, отрефлексировав долгосрочную выгоду, изменил ментальность и приоритеты в пользу признания ценностей организации, а не частных интересов [4]. Такой подход, в свою очередь, позволит в условиях конкурентной среды создать на предприятиях корпоративную культуру отношений, позволяющих сплотить коллектив и обеспечить *самоорганизацию* и *саморазвитие* организации (2С-системы) (2С-система – сложноорганизованное социально-экономическое образование,

обладающее наивысшим уровнем самодостаточности, находящееся в состоянии неустойчивого равновесия и подчиняющееся объективным законам самоорганизации и саморазвития, обуславливающих соорганизацию совместной деятельности работников в направлении повышения конкурентоспособности предприятия, имеющей исключительно сознательный характер). Методология построения 2С-систем формулируется на кафедре «Менеджмент и маркетинг» ПНИПУ).

Развивая данный подход применительно к обозначенной выше проблеме оппортунизма в социально-производственных структурах, представляется, что конструкция организации с «нормативно-этической» (самоорганизация) и «нормативно-практической» (саморазвитие) основой должна, призванная обеспечить минимизацию проявлений оппортунизма наемных работников, должна отвечать следующим ключевым характеристикам: внутренняя мотивация; ценности; инициатива и вовлеченность субъекта управления; децентрализация; самообучение; принятие ответственности; лидерство.

С позиций правовой науки *норма* поведения – это установленное в организации общеобязательное правило поведения постоянного или временного характера, структура которого представляет собой триединый союз «**гипотеза-диспозиция-санкция**». Однако если вывести сознание за пределы пары «цель управления – желаемое поведение», то становится ясно, что ей должна предшествовать целесообразность иного порядка: процесс управления поведением персонала должен проявляться в исполнении административно-правовых мер лично ориентированным смыслом, то есть обуславливаться переносом акцента воздействия в плоскость взаимодействия и «обращенности» к личности работника, но не отчуждению от нее.

Содержание «перестройки» процесса управления поведением наемного работника должно определяться тем, что существовавшая ранее «карательная» профилактика, основанная на мерах тотального контроля и наказаниях, сегодня требует ее замены на охранно-защитную, представленную комплексом мер адекватной социально-правовой, психологической и социально-педагогической поддержки и помощи личности работника. Здесь особенностью структуры нормы поведения заключается в том, что вышеобозначенная связь «гипотеза-диспозиция-санкция» преобразуется в обновленное единство – «**превенция-гипотеза-диспозиция**» [1].

Это означает, что в процессе управления оппортунистическим поведением наемных работников особое значение отводится превентивности, обеспечивающей их саморазвитие, которое возможно только в условиях свободы и с учетом природной активности личности. Важно так построить управленческую деятельность и взаимодействие с работником, чтобы в конечном итоге обращаться к его системе ценностей, ориентирующих на достижение общеорганизационных целей.

При этом под *профилактикой* оппортунистического поведения понимается специально организованный комплекс взаимосвязанных личностно ориентированных мероприятий, реализуемый руководителями в процессе предупреждения и преодоления отклонений в поведении работников, позволяющий в полной мере реализовать их личностный потенциал с целью достижения ценностных ориентиров в интересах формирования необходимых качеств и готовности к выполнению задач, стоящих перед организацией. *Предупреждение* оппортунизма в поведении работников – процесс выявления причин и условий отклонений от нормы в поведении работников, установленной в данной организации, а также поиск путей и способов предотвращения и недопущения такого поведения в будущем. Под *преодолением* отклонений в поведении наемных работников, как представляется, следует понимать процесс выявления и коррекции различных отклонений от нормы в поведении работника организации, а также *побуждение* его к самоисправлению и самовоспитанию необходимых профессионально-этических качеств и готовности к выполнению поставленных перед данной организацией задач.

Обобщая вышесказанное, можно заключить, что превентивный механизм оппортунистического поведения наемных работников в социально-производственных структурах должен включать:

- комплексную диагностику состава факторов, действующих на конкретном предприятии, и осуществление ряда мероприятий по их коррекции;
- отбор персонала на основе ценностно-мировоззренческой оценки (мировоззрение работников совпадает с корпоративным, работники испытывают чувство сопричастности к общему делу, стремятся использовать свою энергию и потенциал в интересах предприятия);
- отбор персонала с корпоративными ценностями;
- четкую постановку целей и их связь с личными результатами;
- вознаграждение, ориентированное на результат, использование рыночных стиму-

лов, учет при отборе и продвижении персонала соображений потенциальной лояльности претендентов;

- формирование антиоппортунистической корпоративной культуры (коллективная ответственность за нарушения, атмосфера нетерпимости к оппортунистам в коллективе, создание атмосферы доверия и партнерства, общего видения будущего);
- правильно организованную систему санкций (ориентация не только на фиксирование фактов уже свершившихся проступков, но и на использование профилактических мер [3]).

Вместе с тем, основные усилия в процессе профилактики и преодоления оппортунистического поведения необходимо направлять в сторону максимальной легализации внешней деятельности организации, контролирования наиболее важных этапов контрактной деятельности, а также выстраивания системы моральных стимулов, способных гармонизировать интересы персонала и организации.

Список литературы

1. Андруник А.П. Превентивная кадровая политика и эффективное управление персоналом. Монография. – Пермь: Аборигены, 2011. – 338 с.
2. Андруник А.П. Диагностика и прогнозирование девиантного поведения военнослужащих как основа эффективности превентивно-воспитательной работы в частях и подразделениях [Текст] / А.П. Андруник // Образование, воспитание, инновации. Вестник ПГТИ. – Пермь: РИГ НОУ ВПО ПГТИ, 2008. – № 8.
3. Бас А.В. Регулирование оппортунистического поведения экономических субъектов [Текст] / А.В. Бас // Вестник СГСЭУ. – 2009. – № 4 (27).
4. Богданова Н.Ю. Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия / Н.Ю. Богданова // Вестник ВолГУ. Серия 7 «Философия. Социология и социальные технологии». – 2009. – № 2 (10). – С. 199–204.
5. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. – Екатеринбург: УрО РАН, 2001. – 247 с.
6. Черданцев В.П. Современные проблемы социальной безопасности / В.П. Черданцев, С.А. Черникова, Г.А. Вшивкова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 11–4. – С. 836–838.

References

1. Andrunik A.P. Preventivnaja kadrovaja politika i jeffektivnoe upravlenie personalom. Monografija. Perm: Aborigeny, 2011. 338 p.
2. Andrunik A.P. Diagnostika i prognozirovanie deviantnogo povedenija voennosluzhashih kak osnova jeffektivnosti preventivno-vospitatelnoj raboty v chastjah i podrazdelenijah [Tekst] / A.P. Andrunik // Obrazovanie, воспитание, innovacii. Vestnik PGTI. Perm: RIG NOU VPO PGTI, 2008. no. 8.
3. Bas A.V. Regulirovanie opporunisticheskogo povedenija jekonomicheskikh subektov [Tekst] / A.V. Bas // Vestnik SCSJEU. 2009. no. 4 (27).
4. Bogdanova N.Ju. Opporunisticheskoe povedenie: k formulirovke ponjatija / N.Ju. Bogdanova // Vestnik VolGU. Serija 7 «Filosofija. Sociologija i socialnye tehnologii». 2009. no. 2 (10). pp. 199–204.
5. Molodchik A.V. Teorija i praktika formirovanija samorazvivajushhejsja organizacii. Ekaterinburg: UrO RAN, 2001. 247 p.
6. Cherdancev V.P. Sovremennye problemy socialnoj bezopasnosti / V.P. Cherdancev, S.A. Chernikova, G.A. Vshivkova // Fundamentalnye issledovanija. 2015. no. 11–4. pp. 836–838.