

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

© 2020 Овсянникова Елена Евгеньевна
преподаватель

Самарский государственный экономический университет
E-mail: ovs_elena@bk.ru

Ключевые слова: оппортунизм, оппортунистическое поведение, транзакционные издержки, принципал, агент.

Статья посвящена исследованию теоретических вопросов к исследованию дефиниций «оппортунизм» и «оппортунистическое поведение», их форм и элементов. Также показаны основные уровни проявления оппортунизма внутри фирмы.

В странах с формирующимися рынками, где неразвитая институциональная база и быстрые институциональные изменения создают серьезные проблемы для ведения бизнеса, особенно важно изучение и исследование деятельности финансовых институтов. Неразвитая и нестабильная институциональная среда делает каналы сбыта более уязвимыми к оппортунистическому поведению из-за высокой стоимости выявления и наказания оппортунистического поведения. Поскольку институциональная среда определяет стратегический выбор финансовых компаний, крайне важно учитывать институциональную среду при рассмотрении вопроса о том, как ограничить оппортунизм в отношениях между покупателем и поставщиком. В то же время, альтернативные механизмы управления недостаточно развиты, чтобы опосредовать влияние институтов на оппортунизм в отношениях покупатель-поставщик.

В свете последних событий в экономике мы задаемся вопросом, возможно ли скорректировать инструментально-рациональный максимизатор полезности таким образом, чтобы он отражал социальность, заложенную в человеческой природе. Однако этого не произойдет по двум основным причинам. Во-первых, поскольку инструментальная рациональность является последовательным подходом, существует необходимость в том, чтобы агенты занимались обширными расчетами последствий своих действий. По мере усложнения мира экономической взаимозависимости эта задача, скорее всего, станет невыполнимой. Вторая причина заключается в том, что в инструментально-рациональной полезности максимизатор скрывает идею оппортунизма.

Вопросами оппортунистического поведения и методами их сдерживания впервые начали заниматься многие зарубежные авторы, например, такие как Дж. Коммонс, О. Уильямсон, П. Милгром, Д. Норт, Г. Саймон, Т. Эггертссон.

Но впервые термин «оппортунистическое поведение» был упомянут О. Уильямсоном в 1985 году. Под оппортунизмом понимается стремление к хитрости с

помощью коварства, что проявляется в таких действиях, как жульничество, уклонение и нарушение соглашения¹. Уильямсон ввел понятие оппортунизма для объяснения транзакционных издержек на внешних рынках, а также того, почему предприятия развивали внутренние рынки и иерархические правила. Для него существование оппортунизма в сочетании с ограниченной рациональностью объясняло, почему транзакции на внешних рынках иногда оказываются более неэффективными, чем на внутренних рынках или в организациях.

Согласно ТСЕ, оппортунистическое поведение индуцируется опасностями обмена, такими как специфические для сделки активы (TSA, активы, вложенные, в частности, для отношений) и двусмысленность в действиях. Контрактное и реляционное управление – два основных механизма обеспечения обмена и сокращения потенциального оппортунизма в транзакционно-реляционном континууме управления обменом. Эти два типа управления сосуществуют и координируют обмены между фирмами и сдерживают оппортунизм посредством различных механизмов.

Возможности оппортунистического поведения могут быть дополнительно объяснены, исходя из психологического уровня индивида, в качестве диалектического решения проблемы балансирования различных индивидуальных стимулов: ориентированных на собственные интересы и социальных норм. Очевидно, что индивидуумы стремятся преследовать свои интересы, основываясь на инстинктах самосохранения, но мы также наблюдаем, что большинство индивидуумов соответствуют социальным нормам общества или организации, в которой они живут.

Согласно Дж. Коммонс, поскольку в современных социальных системах усилилась взаимозависимость между людьми, «правила работы», которые преобладают в «функционирующих предприятиях», включают в себя различные виды организаций или учреждений, такие как рынки, предприятия, нации, семьи и т.д., и становятся все более важными для индивидуального принятия решений или поведения. Например, процесс рыночных операций включает в себя набор правил или деловых обычаев, которые широко признаются участниками. Большинство участников рыночных сделок следуют этим «рабочим правилам», чтобы избежать отстранения от процесса сделки на рынке, имеющего отношение к их интересам. Таким образом, можно сказать, что у физических лиц есть нормативные стимулы, а именно: тенденция следовать правилам работы, которые регулируют процесс совершения сделки, а также стимулы, ориентированные на собственные интересы.

Исходя из этих двух направлений индивидуальных стимулов, можно объяснить психологические механизмы оппортунистического поведения: как уже говорилось выше, эти два направления, с одной стороны, могут внешне казаться соответствующими социальным нормам, а с другой – стремиться к удовлетворению собственных интересов на фундаментальном уровне. Если вспомнить случай с производителем запчастей, то становится трудно обвинить производителя в обмане, потому что поверхностно он не отклоняется от социальных норм или правил рынка. В то же время производитель максимизирует свои корыстные интересы в рамках ограничений, налагаемых социальными нормами². Можно оха-

рактизовать оппортунизм как включающий в себя двойную ориентацию социальных норм и корыстную заинтересованность на мотивационных уровнях.

Среди основных форм оппортунистического поведения мы можем выделить следующие: лживость (намеренная подмена истинного на ложное), мошенничество (злоупотребление доверием, в целях получения собственной выгоды), воровство (хищение чужого имущества либо присвоение прав, заведомо принадлежащих иным лицам).

В основе перечисленных выше форм оппортунистического поведения прослеживаются главные элементы оппортунизма, а именно асимметричности, неопределённости информации, несогласованности интересов контрагентов, подмена или сокрытие недобросовестного поведения. Партнер не может быть заведомо полно обладать всей информацией перед заключением сделки, ровно также, как и после сделки не может знать все подробности поведения контрагента.

Разберем основные элементы оппортунизма:

Асимметричность информации. Возможностью для реализации оппортунистического поведения агентов является информационное преимущество одной стороны перед другой.

Неопределенность информации. Под неопределенностью понимается отсутствие четкой формулировки или сокрытие тех или иных сторон информации.

Подмена или по-другому дезинформированные.

Две противоположные стороны контракта занимают: *принципал/заказчик* и *агент/исполнитель*. Принципал нанимает агента, действующего от имени принципала, для оказания неких услуг, а также делегирует этому агенту некоторые полномочия по принятию решений.

Основные формы внутрифирменного оппортунизма

Стороны договора	Ex-ante оппортунизм	Ex-post оппортунизм
Оппортунизм агента/исполнителя	«Приукрашивание» своих достоинств, навыков/сокрытие недостатков, вредных привычек	Отлынивание от работы
	Добыча инсайдерской информации в своих личных целях	Пренебрежённое отношение
		Двуличностей отношение к начальству
Оппортунизм принципала/заказчика	Неравноценный отбор, «кумовство», протекция	Занижение/завышение рейтинга работника
	Введение испытательного срока	Внеурочная работа

Источник: Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебное пособие. - М.: ИН-ФРА-М, 2000. - 416с.

В оппортунистическом поведении может быть выделено два уровня: на первом уровне будут находиться собственник и его менеджеры, находящиеся в подчинении у собственника³. Второй уровень будет, соответственно, ограничен теми же менеджерами и всеми остальными работниками той или иной компании.

Если ограничиться только ли первым уровнем соотношений внутри фирмы, характерных для фирм любого измерения, и воспользоваться преимуществом разделения Уильямсоном оппортунистического поведения на Ex-ante (предконтрактный) и Ex-post (постконтрактный), то возможно создание матрицы основных форм внутрифирменного оппортунизма. Для удобства возьмем менеджера в качестве принципала, а работника в качестве агента контракта.

Действия, принимаемые агентом (информированная сторона) с целью сообщить принципалу (неинформированной стороне) о наличии у себя определенных привилегий и таким образом предотвратить неблагоприятный отбор называются сигналами. Классическим примером сигнализирования является наличие как опыта, так и образования, поскольку в данном случае предполагается, что уровень этих привилегий над остальными будет достоверным сигналом о типе агента.

И наоборот, те действия, которые совершаются принципалом (неинформированной стороной) с целью выявить реакцию на них агента (информированная сторона), по этой реакции определить скрытые качества последнего для предотвращения неблагоприятного отбора, именуются как фильтрации, или просвечивания. Примером фильтрации будет такой же пример, как и с сигнализированием, только это теперь не просто получение информации о навыках и умениях, а требование работодателя предоставить записи из трудовой книжки с целью доказательств определенного опыта, полученного ранее, а также наличие документов и сертификатов об имеющемся образовании и навыках агента.

¹ Уильямсон О.И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS, Осень 1993. Т. 1. Вып. 3. С. 39-49.

² Вишневев В.Я. Некоторые вопросы теории экономического оппортунизма // Сборник статей Международной научно-практической конференции INTERNATIONAL INNOVATION RESEARCH. 2016. С. 19-26.

³ Вишневев В.Я. Некоторые вопросы оппортунизма в банковском секторе России // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2020. № 185. С. 7-9.

OPPORTUNISTIC BEHAVIOR: AN INSTITUTIONAL APPROACH

© 2020 Ovsyannikova Elena Evgenievna

Lecturer

Samara State University of Economics

E-mail: ovs_elena@bk.ru

Keywords: opportunism, opportunistic behavior, transaction costs, principal, agent.

The article is devoted to the study of theoretical issues to the study of the definitions of «opportunism» and «opportunistic behavior», their forms and elements. The main levels of opportunism within the firm were also shown.