

ОПОРТУНИЗМ В СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография

Барнаул, 2015

ББК 65.291.66
О 623

Монография подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 15 – 06 – 05376 «Исследование социально-трудовых отношений на предприятиях в решении проблем преодоления трудового оппортунизма»

Рецензенты:

Кафедра экономики, социологии труда и управления персоналом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет» (зав. каф., докт. эконом. наук, проф. С.В. Лобова);

Е.В. Нехода, докт. эконом. наук, проф., зав. каф. системного менеджмента и экономики предпринимательства Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

О 623 Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений. Монография / коллектив авторов под ред. **В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова**. Барнаул: ИП Колмогорова И.А. (Изд-во «Концепт») 2015. – 236 с.

ISBN 978-5-91556-221-8

Повышение эффективности труда определяется не только внедрением передовых технологий, прогрессивных форм организации труда, но и созданием в трудовых коллективах предприятий таких отношений, которые бы мотивировали работников экономить рабочее время, отведенное им для выполнения своих должностных обязанностей, не нарушать трудовую дисциплину, не скрывать истинные резервы своих рабочих мест. Пока же на отечественных и зарубежных предприятиях наблюдается сопротивление работников официальным требованиям, регламентирующих их труд. Такое поведение персонала называют трудовым оппортунизмом, под которым понимается извлечение работником личной выгоды за счет нанесения ущерба предприятию. Поскольку такие замыслы и действия носят скрытный характер, их трудно изучать, познавать их природу, искать пути преодоления обусловленных оппортунистическими действиями персонала трудностей. Данная работа направлена на установление и описание причин побуждающих людей к оппортунистическому поведению на работе; познание природы трудового оппортунизма позволит наметить пути, методы, процедуры борьбы с этим негативным социальным явлением.

Для научных и педагогических работников вузов, занимающихся изучением проблем организации труда на предприятиях, студентов и аспирантов.

© Алтайский институт труда и права (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования «Академия труда и
социальных отношений», 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Актуальность, цели и задачи исследования, методология исследования; результаты исследования..... 13

**Часть I. Методология и методы исследования проблем
трудового оппортунизма.....** 20

**Глава 1. Методология исследования оппортунизма в системе
социально-трудовых отношений** 20

1.1. Метод и методология, их отношения

*Предмет и метод в научных исследованиях. Проблема модели-
рования предмета исследования. Степени репрезентативности
понятийной модели. Генеральная совокупность и выборочная
совокупность объекта исследования.....* 20

1.2. Использование избранной модели для производства позитивных знаний

*Исчисление рекурсивных предикатов трудового оппортунизма.
Алгоритмы, кванторы исследования. Использование средств
математической логики. Онтический путь познания. Эмпири-
ческое изучение сущего. Онтологический путь познания. Теоре-
тическое изучение существенного, выход за пределы сущего.
Метод аналогии бытия и сущего и соотношение эмпирического
и теоретического в трудовом оппортунизме.....* 26

1.3. Становление структуры и этапов исследовательской работы
в соответствии с избранными методами исследования

*Изучение трудового оппортунизма (чувственные и сверхчув-
ственные приемы исследования). Невозможность редукции
трудового оппортунизма к изучению его в системе онтических
отношений. Становление структуры и этапов исследова-
тельской работы в соответствии с избранным методом исследова-
ния. Ускользание бытия трудового оппортунизма от изучения в
системе гуманитарных наук. Исследование со-бытия, выявле-
ние трудового оппортунизма путем сравнения конструктивно-
го и деструктивного развития трудовых отношений на пред-
приятии.....* 34

Глава 2. Трудовой оппортунизм: формы проявления, содержание, истоки.....

39

2.1. Проблемы оппортунизма в системе экономических отношений

Древние истоки проблем оппортунизма в системе экономических отношений. Методология институциональной экономики в исследовании проблем экономического оппортунизма. Истоки современной концепции экономического оппортунизма. Эгоистические наклонности людей и оппортунистическое поведение. Моделирование одностороннего экономического оппортунизма в концепции отношений «принципал – агент». Оппортунизм и стратегии поведения акторов в системе экономических отношений. Определение экономического оппортунизма. Объекты экономического оппортунизма. Элементы объективной стороны экономического оппортунизма. Содержание экономического оппортунизма. Субъекты экономического оппортунизма. Элементы субъективной стороны экономического оппортунизма. Классификация экономического оппортунизма по признаку источника его возникновения (эндогенный и экзогенный оппортунизм). Модель экономического человека в рамках новой институциональной теории. Воспроизводство экономического оппортунизма в системе транзакционных издержек и контрактов. Оппортунизм Ex ante и Ex post. Эвристическая модель О. Уильямсона взаимозависимости транзакционных издержек и управленческих структур. Методы, способы и модели преодоления проблем экономического оппортунизма. Задачи государства в сфере институционального развития современной России.....

39

2.2. Трудовой оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений

Скрытые причины и неявные условия проявлений трудового оппортунизма. Институциональный (экономический) оппортунизм – методологическая основа исследований проблем трудового оппортунизма. Результаты первых исследований проблем трудового оппортунизма в отечественной науке о труде. Роль и место договорных отношений в формировании условий для возникновения трудового оппортунизма на предприятиях и в организациях. Трудовой договор и стороны проявлений оппортунистических намерений и действий в трудовых производ-

ственных процессах. Классификация в познании содержания трудового оппортунизма (роль и место). Методы, способы и подходы к классификации форм трудового оппортунизма. Эндогенный и экзогенный оппортунизм в сфере организации труда. Оппортунизм *Ex ante* и *Ex post* в трудовой производственной сфере. Гипотеза о сущностной среде зарождения (формирования) причин трудового оппортунизма на предприятиях и в организациях. Социально-трудовые отношений – сущностная основа условий и зарождения причин возникновения трудового оппортунизма. Определение социально-трудовых отношений и трудового оппортунизма. Информационная асимметрия, как одно из условий формирования оппортунистических намерений и действий в сфере труда. Явные и неявные формы проявлений трудового оппортунизма..... 54

2.3. Организационная культура: роль и место в формировании на предприятиях социально-трудовых отношений

Культура, как один из факторов формирования социально-трудовых отношений. Стороны трудового процесса. Трудовой контракт, как юридическая форма трудового процесса. Регламентированные и нерегламентированные взаимосвязи людей в трудовом производственном процессе. Социокультурные основы зарождения и формирования на предприятиях и в организациях социально-трудовых отношений. Организационная культура. Определение организационной культуры. Роль и место организационной культуры в формировании и развитии социально-трудовых отношений. Ценностные ориентиры российской культуры. Труд в системе ценностных ориентиров российской культуры. Культурные ценности и труд в других странах мира. Атрибуты организационных культур. Влияние культур (национальных и организационных) на содержание социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях..... 63

2.4. Экономико-математические модели и моделирование оппортунистического поведения в системе социально-трудовых отношений предприятия

Экономико-математические модели в познании содержания экономического оппортунизма. Модель предконтрактного (*Ex ante*) оппортунизма агента (работника) С.М. Гуриева. Модель постконтрактного (*Ex post*) оппортунизма агента (работника) Е. В. Попова. Модель оппортунизма принципала (работодате-

ля) С. Ю. Рощина. Анализ моделей оппортунистического поведения. Предложения по совершенствованию экономико-математических методов и моделей в исследовании проблем оппортунистического поведения людей.....	75
---	----

Глава 3. Методологическая схема прикладных научных исследований: основные положения по организации исследований трудового оппортунизма.....	93
--	-----------

3.1. Методология и метод: построение методологических схем в прикладных научных исследованиях

<i>Двойственность в понятии «методология». Понятие методологии, как науки о методах. Содержание понятия методологии конкретных (частных) прикладных научных исследований. Методология конкретного прикладного исследования – свертка методологии, как науки о методах в методологический концепт конкретного исследования. Марк Блауг о методологии экономических исследований. Определения методологии научных исследований отечественных ученых. Определение методологии В. А. Ядова. Определение методологии А. В. Игнатъевой и М. М. Максимцова. Методология и метод – соотношение понятий. Определение метода А. Маршалла. Вывод А. Маршалла о методологии в конкретных экономических исследованиях. Методология конкретного прикладного исследования – системная комбинация отвечающих цели, содержанию объекта и предмета исследования методов, приемов и средств производства новых знаний, составленная из общих для всех наук методов. Общее и особенное в понятиях «метод» и «методология». Методологический парадокс. Использование методологического парадокса в построении методологических схем конкретных прикладных исследований.....</i>	93
--	----

3.2. Сущность и явление: место и роль в формулировании целей, определении объекта и предмета в прикладных научных исследованиях

Цель научных исследований: содержание и предназначение. Соотношение понятий «данные», «информация» и «знания». Использование понятий «сущность» и «явление» в объяснении различий между информацией и знаниями. Данные – совокупность собранных в ходе исследования сведений о фактах (очевидных явлениях). Информация – упорядоченная системная совокуп-

ность обработанных данных о фактах (явлениях). Знание – понимание сущности объекта и предмета исследования, лежащей в основе фактов (явлений), отраженных в собранных данных, информации. Древние мыслители о сущности, явлениях, знаниях. Цель науки – производство новых знаний. Цель конкретного научного исследования – понимание законов и закономерностей функционирования и развития объекта и предмета исследования. Социально-трудовые отношения – сущностная основа организации труда вообще, и причин зарождения и формирования трудового оппортунизма, в частности..... 100

3.3. Методологическая схема исследования проблем трудового оппортунизма: структура и содержание

Методология прикладного научного исследования, как системная уникальная комбинация гипотезы, целей и задач, предмета и объекта, методов сбора, обработки данных и производства новых знаний об объекте и предмете исследования. Цели и задачи прикладных научных исследований в экономике: структура и содержание. Симптомы и причины экономических проблем. Трудовой оппортунизм, как проблема функционирования и развития предприятий. Причины и среда зарождения трудового оппортунизма. Гипотеза в научных исследованиях. Дедукция в формировании гипотез: роль и место в научных исследованиях. Индукция в подтверждении (опровержении) гипотез: роль и место в научных исследованиях. Причины возникновения трудового оппортунизма. Объект и предмет исследования трудового оппортунизма. Цели прикладного исследования. Этапы прикладного исследования. Общая методологическая схема прикладного научного исследования проблем трудового оппортунизма. Использование общей методологической схемы в конкретных научных исследованиях проблем трудового оппортунизма..... 107

Глава 4. Социально-трудовые отношения и трудовой оппортунизм: соотношение понятий, классификации..... 122

4.1. Концепция человеческих отношений Э. Мэйо: роль и значение в формировании современной теории социально-трудовых отношений

Элтон Мэйо и его социально-психологические эксперименты на предприятиях США в 1920-е гг. Исследования Э. Мэйо в Хоторне; их содержание и порядок проведения. Цели Хоторн-

ских экспериментов и их результаты. Выводы Э. Мэйо по результатам Хоторнских экспериментов. Доктрина человеческих отношений Э. Мэйо. Теория малых неформальных групп. Лидерство в малых неформальных группах. Отношения в малых неформальных группах, их формирование, содержание и формы проявления. Роль неформальных отношений в малых группах в организации труда. Их влияние на результаты труда. Роль и место феномена малых неформальных групп на формирование социально-трудовых отношений на предприятиях, как существенной основы зарождения отношений трудового оппортунизма. Доктрина человеческих отношений Э. Мэйо – предтеча теории социально-трудовых отношений.....

122

4.2. Аналитический обзор некоторых принципиальных положений сложившейся теории социально-трудовых отношений

Определение социально-трудовых отношений в сложившейся теории. Структура-социально-трудовых отношений, представленная в сложившейся теории. Субъекты и уровни, предметы и объекты, типы и принципы социально-трудовых отношений. Демографические характеристики персонала и их роль в формировании социально-трудовых отношений. Факторы мотивации в формировании социально-трудовых отношений. Роль культурного фактора в формировании социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Конструктивные и деструктивные социально-трудовые отношения. Принципы формирования и развития социально-трудовых отношений. Роль и место трудового отчуждения в формировании социально-трудовых отношений.....

136

4.3. Развитие классификации социально-трудовых отношений: трудовой оппортунизм – тип социально-трудовых отношений

Анализ известных классификаций социально-трудовых отношений. Матричные классификации по двум пересекающимся признакам. Матричная классификация конструктивных социально-трудовых отношений. Матричная классификация деструктивных социально-трудовых отношений. Типы деструктивных социально-трудовых отношений: трудовой конфликт; трудовая конфронтация (забастовка); трудовое фрирайдерство; трудовой оппортунизм. Характеристика типов деструктивных со-

циально-трудовых отношений. Соотношение деструктивных типов социально-трудовых отношений. Превращение одних деструктивных типов социально-трудовых отношений в другие. Отношения, как намерения. Формирование отношений трудового оппортунизма..... 153

4.4. Таксономия форм проявления трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия

Виды и разновидности форм трудового оппортунизма. Трудовой оппортунизм менеджмента по отношению к персоналу. Трудовой оппортунизм персонала по отношению к менеджменту. Формы сопротивления персонала внедрению изменений. Методология классификации и таксономическая модель форм проявлений трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений. Практическое значение таксономической модели форм трудового оппортунизма..... 162

Часть II. Исследование проблем трудового оппортунизма в некоторых сферах социально-трудовых отношений..... 179

Глава 5. Трудовой оппортунизм в сфере оплаты труда..... 179

5.1. Сущность и причины трудового оппортунизма в сфере оплаты труда

Оплата труда – одна из сфер проявлений трудового оппортунизма. Трудовой процесс, как форма обусловленного контрактами взаимодействия двух сторон, в котором оговорены их обязанности по результатам труда (со стороны работника) и условиям его оплаты (со стороны работодателя). Объективные основы зарождения трудового оппортунизма в сфере оплаты труда. Характеристики оппортунистического поведения людей в сфере оплаты труда. Оппортунизм Ex ante и Ex post в сфере оплаты труда. Сущность трудового оппортунизма в сфере оплаты труда..... 179

5.2. Формы проявления трудового оппортунизма в сфере оплаты труда

Таксономическая модель форм проявления трудового оппортунизма в сфере оплаты труда. Формы проявления трудового оппортунизма в сфере оплаты труда. Наем работников на испытательный срок с умышленно заниженной заработной платой. Увеличение норм выработки. Введение в трудовой договор

<i>условий по удержанию штрафов. Экономия издержек на условия труда. Разбивка тарифных ставок и окладов на две составляющие – постоянную и переменную. Перевод работников на неполный рабочий день. Оплата труда в натуральной форме. Трудовой оппортунизм в сфере оплаты труда на этапах Ex ante и Ex post.....</i>	182
--	-----

5.3. Меры по преодолению трудового оппортунизма в сфере оплаты труда

<i>Соответствие мер по преодолению трудового оппортунизма в сфере оплаты труда содержанию форм трудового оппортунизма. Инициатива работников в их апеллировании к трудовому законодательству в решении проблем трудового оппортунизма. Привлечение экспертов в решении проблем трудового оппортунизма. Меры административного воздействия в решении проблем трудового оппортунизма.....</i>	192
---	-----

Глава 6. Трудовой оппортунизм в сфере охраны труда 199

6.1. Охрана труда в структуре социально-трудовых отношений

<i>Трудовая деятельность, как фактор и условие развития общества. Охрана труда – важнейшая составляющая эффективной и результативной трудовой деятельности на предприятиях и в организациях. Понятие охраны труда, как сферы проявлений трудового оппортунизма. Факторы, обуславливающие зарождение и формирование трудового оппортунизма в сфере охраны труда. Необходимость распространения методологии институциональной экономики, в части проявлений оппортунизма, на сферу охраны труда.....</i>	199
--	-----

6.2. Оппортунизм в управлении охраной труда

<i>Анализ охраны труда на предприятиях Алтайского края. Формы проявлений трудового оппортунизма в системе управления охраной труда в организациях Алтайского края. Нарушение порядка обучения работников. Использование оборудования, не отвечающего требованиям техники безопасности. Не проведение аттестации рабочих мест. Нарушение порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Нарушение порядка расследований несчастных случаев. Нарушения порядка предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях. Динамика нарушений в сфере охраны труда в Алтайском крае.....</i>	201
---	-----

6.3. Меры по преодолению трудового оппортунизма в сфере охраны труда

Обоснование необходимости формирования эффективной и результативной модели охраны труда. Управление охраной труда на государственном уровне – институциональная функция государства. Институционализация охраны труда на уровне государства, региона, муниципалитета, предприятия. Мероприятия по институциональной трансформации охраны труда на всех уровнях управления ею. Этапы институционализации охраны труда. Аналитический этап. Цели управления изменениями в сфере охраны труда. Ограничения системы охраны труда. Методика институционализации охраны труда.. 204

Глава 7. Трудовой оппортунизм в сфере управления изменениями..... 213

7.1. Знания, инновации, изменения, трудовой оппортунизм: взаимосвязь понятий

Экономика знаний; ее суть и содержание. Знания и инновации: соотношение понятий в теории, взаимодействие результатов исследований и разработка решений развития на практике. «Данные», «информация», «знания» – ресурсы и продукты в экономике знаний. Понятие инноваций в теории экономического развития Й. Шумпетера. Логика развития нового знания в инновации. Классификация инноваций на континууме. Инновации и изменения. Управление изменениями в инновационной экономике. Классификация методов управления изменениями. Сопротивление персонала изменениям. Зависимость силы сопротивления персонала изменениям от класса изменений..... 213

7.2. Сопротивление персонала внедрению изменений – одна из форм трудового оппортунизма (на материалах исследования внедрения программного обеспечения в практику управления вузом)

Признаки сопротивления персонала изменениям, позволяющие определить их, как трудовой оппортунизм. Методологические основы исследования проблем сопротивления изменениям при внедрении в систему управления вузом программного обеспечения. Глубинное интервью – изначальный метод исследования проблем трудового оппортунизма в сфере управления изменениями. Структура генеральной совокупности. Обоснование выбор-

<i>ки для глубинного интервью. В Алтайском государственном университете. Формы трудового оппортунизма, выявленные в ходе глубинного интервью при внедрении в систему управления вузом программного обеспечения «Планы ВПО».....</i>	221
Заключение.....	
<i>Подведение итогов. Перспективы дальнейших исследований.....</i>	234

Авторский коллектив

Н.В. Аксёнова – параграф 2.3.
В.И. Беляев – глава 3; параграфы – 2.2, 4.1, 4.2, 4.3.
О.В. Кузнецова – глава 6; параграф 4.2.
А.Н. Малаханов – глава 5.
А.Н. Мельников – глава 1.
Р.А. Самсонов – параграфы 2.1, 2.4, 4.3, 4.4.
О.Н. Пяткова – глава 7; параграф 4.3.

ВВЕДЕНИЕ

Труд, представляя собой целесообразную детальность людей, как определил его К. Маркс, характеризуется многими параметрами, порой весьма неоднозначными в толковании. Различие восприятия понятия «труд» начинает проследиваться уже с этих самых целей, которые, как раз, и обуславливают отмеченную К. Марксом целесообразность труда. Дело в том, что участники трудового процесса четко подразделяются на две стороны: работодатели и наемные работники. Между ними, как известно, заключается трудовой контракт, в котором оговариваются обязанности сторон по отношению друг к другу, их обоюдная ответственность, условия осуществления трудового процесса, оплата труда и др. Однако при заключении трудового контракта стороны не всегда искренни друг перед другом: и та и другая сторона, заключая контракт, могут иметь (а иногда и имеют) некие тайные замыслы, цели, преследующие получение своей выгоды за счет умышленного нанесения ущерба противоположной стороне контракта. Так и возникают первые предпосылки оппортунистического поведения людей в сфере труда – наемных работников и менеджмента предприятия по отношению друг к другу. Поскольку такие замыслы носят скрытный характер, выявить их, установить причины, побуждающие людей вести себя именно таким образом довольно сложно. Более того, подсчитать ущерб для предприятия, или для работника, в таких случаях, еще труднее; иногда, а чаще всего именно так и бывает, ущерб от трудового оппортунизма в количественных оценках остается неустановленным. И поскольку вред от оппортунистического поведения сторон трудового контракта никак нельзя назвать сколько-нибудь несущественным, выяснение причин зарождения трудового оппортунизма на предприятиях следует назвать чрезвычайно важным. Именно это и определяет **актуальность исследования**. Выяснение (установление) сущностных причин и обстоятельств проявлений трудового оппортунизма, описание их характеристик позволит исследователям и практикам (менеджерам предприятий) вырабатывать, в каждом конкретном случае, методические подходы, приемы (возможно, конкретные методики, модели) преодоления проблем, связанных с проявлени-

ями трудового оппортунизма или, хотя бы, ослабления действия этих проблем.

Таким образом, исходя из актуальности, **целью исследования является** установление скрытых сущностных причин и обстоятельств, обуславливающих проявления оппортунистического поведения сторон трудовых соглашений на предприятиях, описание форм проявлений трудового оппортунизма, их характеристик.

Задачами исследования являются следующие:

1. Изучение сложившихся к моменту исследования положений теории социально-трудовых отношений и опубликованных результатов исследований, посвященных проблемам трудового оппортунизма; их критический анализ.
2. Классификация сфер и форм проявления трудового оппортунизма на предприятиях, в организациях.
3. Исследование отдельных сфер проявлений трудового оппортунизма; описание их типичных черт и характеристик.
4. Определение направлений развития системы управления трудом на предприятиях, которые бы ослабляли действие трудового оппортунизма на конечные результаты компании.

Методология исследования построена на принципах философии и методологии научного познания, основные положения которой изложены в главе 1. В ней представлены основополагающие понятия о методе и методологии, соотношение этих понятий; описаны принципиальные положения по свертыванию основных методологических оснований в конкретный методологический концепт, представляющий собой конкретную методологическую схему проведения прикладного исследования в соответствии с намеченной целью. Выполненная свертка методологических принципов в методологический концепт, представленная в главе 3 (см. рис. 2.2), в вербальной формулировке выглядит следующим образом. На основе дедуктивного метода мышления выдвинуто предположение (гипотеза) о том, что сущностной средой зарождения трудового оппортунизма являются социально-трудовые отношения; именно в среде социально-трудовых отношений сначала вызревают скрытые замыслы, намерения, которые, затем, трансформируются в устойчивые отношения по поводу осуществления трудовых процедур, ис-