

Трудовой оппортунизм как результат ограничения экономической свободы



Бодров О.Г.

кандидат экономических наук, доцент кафедры микроэкономики Казанского государственного финансово-экономического института

В статье рассматриваются специфические формы трудового оппортунизма служащих, ИТР фирм, связанные с поведением на рабочем месте. Выявлены закономерные условия возникновения оппортунизма на предприятии. На примере конкретной частной фирмы проведена оценка масштаба потерь вследствие проявления различных форм оппортунизма, определены причины их возникновения, разработаны меры по их преодолению.

определены причины их возникновения, разработаны меры по их преодолению.

Оппортунистическое поведение определяется О.Уильямсоном, который ввел это понятие в научный оборот, как “преследование собственного интереса, доходящее до вероломства”. Речь идет о любых формах нарушения взятых на себя обязательств, например в процессе транзакционных взаимодействий фирм, где часто происходят случаи нарушения контрактных обязательств.

В последние годы в России наиболее распространенным видом оппортунизма становится трудовой оппортунизм служащих, ИТР, связанный с поведением на рабочем месте. Наемному работнику низшего уровня (исполнителю) свойственны различные формы увливания, отлынивания от работы, при этом большинство из них носят скрытый характер. Редко встречаются формы прямого отсутствия работников на рабочих местах, как правило, это отсутствие обусловлено весьма благовидными и даже необходимыми предлогами, например различными видами согласований, сбором информации, организационным контролем и проч. Расчет на то, что данный вид отлынивания выявить очень трудно или дорого.

Возможны разные типы отлынивания от работы в зависимости от того, как, согласно контракту, организована оплата труда наемного работника, как она увязана с целями нанимателя. Однако для работников отделов ИТР характерен специфический тип отлынивания,

как правило, связанный с поиском временных дыр в рабочем времени, когда он сможет отлынивать.

Причем эти временные дыры очень разные. Можно выделить даже «добросовестное» отлынивание, которое теснейшим образом связано с потреблением на рабочем месте, когда, например, сотрудник, вроде, чем-то занят, но при этом, отсутствуют непосредственные результаты его труда, соответствующие его служебным обязанностям. В лучшем случае проявляются побочные косвенные результаты, создание которых входит в обязанность других служб и должностных лиц.

Наиболее распространенными видами такого оппортунизма являются «настройка» компьютера, рассылка личной электронной почты, поиск личной информации в Интернете, личные телефонные разговоры, обмен новостями с сослуживцами, чаепитие и перекуры. Сотрудники находятся на рабочих местах, они активно имитируют бурную деятельность, при этом фактически ничего не делают. Добавленная стоимость не создается, результат для фирмы отсутствует, а работников формально не за что упрекнуть.

Другой вид отлынивания - за счет качества выполняемой работы. Сотрудники будут стараться расслабиться в процессе выполнения своих трудовых обязанностей таким образом, чтобы выполнять работу с минимально пригод-

ным качеством, отслеживая ее по проверяемым параметрам. Цель – минимизировать трудовые затраты до допустимо-возможных, не вызывая при этом упреков со стороны руководства.

Человек, занимающийся репродуктивным трудом, будет стремиться отлынивать всегда, если он работает не на себя. Это естественно. Но большей частью, он отлынивает, когда ему это позволяют, пусть негласно. Нет, например, необходимого контроля за результатами его труда, или условия труда таковы, что работник может выполнять свой круг обязанностей с низкой интенсивностью и напряженностью труда, - он недозагружен.

В результате, оппортунизм работников оборачивается для фирмы издержками, как прямыми, когда работники не в полном объеме выполняют свои обязанности, так и издержками «упущенных возможностей», поскольку при отсутствии оппортунизма фирма могла бы добиться более высоких результатов.

Оппортунизм работников часто возникает как ответная реакция на оппортунизм работодателя или администрации фирмы. Нарушение контрактных обязательств по отношению к сотрудникам возможно и со стороны работодателя, например требование от работников выполнения обязанностей, не предусмотренных контрактом; разовые виды поручений и работ, которые дополнительно не оплачиваются; требование задерживаться после работы или выходить на работу в выходные дни; требование задействовать личные связи, знакомства работника для решения проблем фирмы; регулярно нарушаемые (или растягиваемые по времени) обещания администрации, руководителей структурных подразделений, в обмен на которые они требуют от сотрудников выполнения определенных видов работ.

Работники, испытавшие на себе влияние оппортунизма со стороны работодателя, рассматривают это как форму покушения на их экономическую свободу. Поэтому для восстановления нарушенного равновесия в отношениях с работодателем они вынуждены принимать защитные меры, которые выражаются в различных формах оппортунизма. Инициатива в этом процессе не обязательно принадлежит работодателю, хотя его первичность встречается

наиболее часто. Иногда работники в ответ на корректные отношения работодателя стремятся минимизировать собственные трудовые усилия, уклониться от тех или иных трудовых видов работ. Тогда оппортунизм со стороны работодателей становится вынужденной мерой, направленной на восстановление сократившегося уровня экономической свободы фирмы. Поскольку в руках работодателя находится административный ресурс, который легко использовать для изменения существующих в фирме формальных и неформальных правил, то оппортунизм работодателя особенно тяжелым бременем ложится на сотрудников. Они в ответ в еще большей мере усиливают свои формы оппортунизма. Процесс может принять форму самоусиливающейся тенденции.

В обоих случаях оппортунизм возникает в результате нарушения равновесного соответствия в трудовых отношениях и направлен на повышение уровня экономической свободы каждой из сторон. В результате это приводит к общему снижению уровня экономической свободы фирмы. Выигравших в этом процессе – нет, проиграли и работодатель, и сотрудники и, самое главное, – фирма.

Выход из этой ситуации может лежать в плоскости формирования на фирме высокоуровневой организационной культуры, когда самоусиливающиеся тенденции будут носить не разрушительный, а созидательный характер.

Выявить и оценить трудовой оппортунизм сотрудников ИТР как скрытый, так и явный достаточно сложно, поскольку практически необходимо фиксировать все виды их трудовых затрат и потерь рабочего времени. По этой причине лучше всего справиться с этой задачей позволяет хронометраж рабочего времени. Подобное исследование было проведено на фирме ЗАО «ESSEN PRODACTION AG», где хронометраж проводился непосредственно на рабочих местах сотрудников при полном визуальном контакте наблюдателя.

Наблюдателем фиксировались все виды операций, действий и бездействий работников, имевших место в течение рабочего времени отдельно до и после обеда.

Вся деятельная активность работников фирмы условно может быть разделена на произво-

дательную и непроизводительную. *К производительным видам деятельности отнесены:*

Р – работа, непосредственное выполнение служебных обязанностей

ПОР – выполнение поручений руководителя

ТС – телефонные служебные разговоры

СК – служебные консультации, когда руководитель или другие сотрудники поясняют рабочие моменты. Часто, начавшись в качестве рабочих консультаций, этот вид деятельности переходит в общение работников на свободные темы. Расчленив время служебных консультаций на производительное и непроизводительное достаточно сложно, но в среднем их соотношение на данной фирме оценивается как 10 :1. Поэтому все служебные консультации рассматриваются как производительные.

К непроизводительным:

ТЛ – телефонные личные разговоры

ОТ – отсутствие на рабочем месте

ОО – организационное обслуживание рабочего места: наведение порядка на рабочем месте, настройка компьютера и др.

БД – без дела, работник находится на рабочем месте (или возле него), но ничего не делает и даже не пытается имитировать рабочую активность

Наблюдения проводились по отделам и службам, а в каждом отделе – индивидуально по каждому сотруднику. Так, сводный результат наблюдений за сотрудниками 1-го дивизиона Департамента продаж представлен в таблице 1.

Как видно из приведенных данных 72 % дообеденного рабочего времени работники 1-го дивизиона потратили производительно,

Таблица 1

Структура видов затрат рабочего времени 1-го дивизиона

16.05.2006 8.00–12.00	Затраты			
	Производительные		Непроизводительные	
	Итого (мин)	Итого %	Итого (мин)	Итого %
Р	519	43		
Т/с	208	17		
Ск	123	10		
Пор	23	2		
От			213	18
Тл			10	1
ОО			35	3
Бд			69	6
Итого	873	72	327	28

Таблица 2

Структура видов затрат рабочего времени 1-го дивизиона

16.05.2006 13.00–17.30	Затраты			
	Производительные		Непроизводительные	
	Итого (мин)	Итого %	Итого (мин)	Итого %
Р	362	27		
Пор	8	1		
Т/с	159	12		
Ск	296	22		
От			294	20
Тл			4	1
ОО			56	4
Бд			171	13
Итого	825	62	525	38

на долю непроизводительных затрат приходится 28 %.

Структура видов деятельности в послеобеденный период с 13.00 до 17.30 характеризуется данными таблицы 2.

Как видно из приведенных данных после обеда лишь 62 % времени работниками 1-го дивизиона было потрачено продуктивно (до обеда – 72 %), доля непроизводительных затрат возросла с 28 % до 38 %. Продолжительность служебных консультаций возросла на 12 %, а время нахождения без дела - на 7 %

Общие результаты по 1-ому дивизиону представлены в следующей таблице 3:

После обеда доля производительных затрат рабочего времени в I-ом дивизионе сокращается, а непроизводительных возрастает на 10 %, что наглядно представлено на рис. 1.

Эта тенденция характерна для всех структурных подразделений фирмы, как это явно прослеживается по анализу сравнительных результатов всех структурных подразделений фирмы, приведенных в следующей таблице 4.

Как видно из приведенных данных, лишь бухгалтерия является единственным подразде-

лением на ЗАО “ESSEN PRODACTION”, которое в послеобеденное время увеличило долю производительных затрат рабочего времени.

Подобное положение не может быть объяснено случайными причинами. Работники бухгалтерии, как и любых других служб, могут вести себя оппортунистически, если им это позволяют (либо руководство, либо низкая интенсивность их работы). В данном случае в бухгалтерии достаточно высокая интенсивность работы для каждого сотрудника, значительный поток документов первичного учета и регулярная необходимая отчетность не оставляют возможности для трудового оппортунизма в бухгалтерии. Специфика ее работы заключается в том, что при таком большом документообороте своевременная результативность может быть достигнута при четкой ежедневной работе. В противном случае неизбежны авралы и нарушение установленных сроков.

По этой причине такие высокие результаты являются средством минимизации их затрат, - это вынужденная необходимость.

В среднем по предприятию размер потерь производительного времени в результате

Таблица 3

Соотношение затрат рабочего времени 1-го дивизиона

	Производительные		Непроизводительные	
	Итого (мин)	Итого %	Итого (мин)	Итого %
8.00-12.00	873	72	327	28
13.00-17.30	825	62	525	38
Всего	1698	- 10	852	+ 10

Таблица 4

Структура видов затрат рабочего времени структурных подразделений фирмы ЗАО “ESSEN PRODACTION AG”

Подразделения	Разница между результатами до и после обеда %	Затраты		Место
		Производительные, Итого %	Непроизводительные, Итого %	
I дивизион	10	66,6	33,4	3
II дивизион	24	53,3	46,6	6
III дивизион	-	70,8	29,2	2
Отдел маркетинга и рекламы	8,4	60,6	39,4	5
Экономический подотдел	13,3	64,2	35,8	4
Бухгалтерия	+ 6,9	85,3	14,7	1

проявления различных форм оппортунизма составляет около 31 %. В разрезе отдельных сотрудников максимальное значение этого показателя достигает 59,8 %. Необходимо отметить, что это полностью частное предприятие с достаточно высокой степенью мотивационной активности сотрудников.

Для выявления причин оппортунизма работников фирмы было проведено социологическое обследование служащих вышеуказанных структурных подразделений. В результате выявлено, что управление на предприятии характеризуется чрезмерным авторитаризмом, активным применением системы наказаний, что не способствует развитию инициативы, а лишь заставляет работать. Таким образом, коллектив принуждается к труду.

Стиль управления характеризуется отсутствием коллективной работы. Темп «невмешательства» задается на уровне руководства.

Это привело к тому, что сотрудники предприятия не проявляют инициативы и творчества в своей работе, так как руководство не поощряет свободы действий. Работа зачастую однообразна и рутинна, что не способствует повышению производительности труда.

Отмечен низкий уровень работы руководства со своим коллективом. Работники отмечают отсутствие коучинга со стороны руководства, стремления помочь и научить.

Низкий уровень спецификации должностных обязанностей, должностные инструкции часто формальны, обязанности сотрудников внутри отделов сильно «размыты». Слабый уровень воздействия руководства на мотивационную составляющую работников, которые рассматриваются руководством как необходимый фактор производства, затраты на который следует по возможности минимизировать. Отсутствует восприятие необходимости инвестирования в человеческий капитал, поскольку, по мнению руководства, не прослеживается явной зависимости между интенсивностью этих инвестиций и отдачей работников.

Общий стиль руководства характерен для небольшой компании, между тем, ЗАО “ESSEN PRODACTION AG” это уже не малое предприятие, в котором руководитель может позволить себе держать все под контролем.

Необходима разумная политика, направленная на внедрение системы децентрализации процессов принятия решений, в сочетании с существующей сегодня на фирме системой ответственности. Следует шире привлекать работников для этой цели, их инициатива неиссякаема! Ее необходимо использовать и культивировать.

Руководителям отделов и подразделений следует установить более тесную обратную связь со своими коллективами, развивать в себе способности к сотрудничеству, поощрять

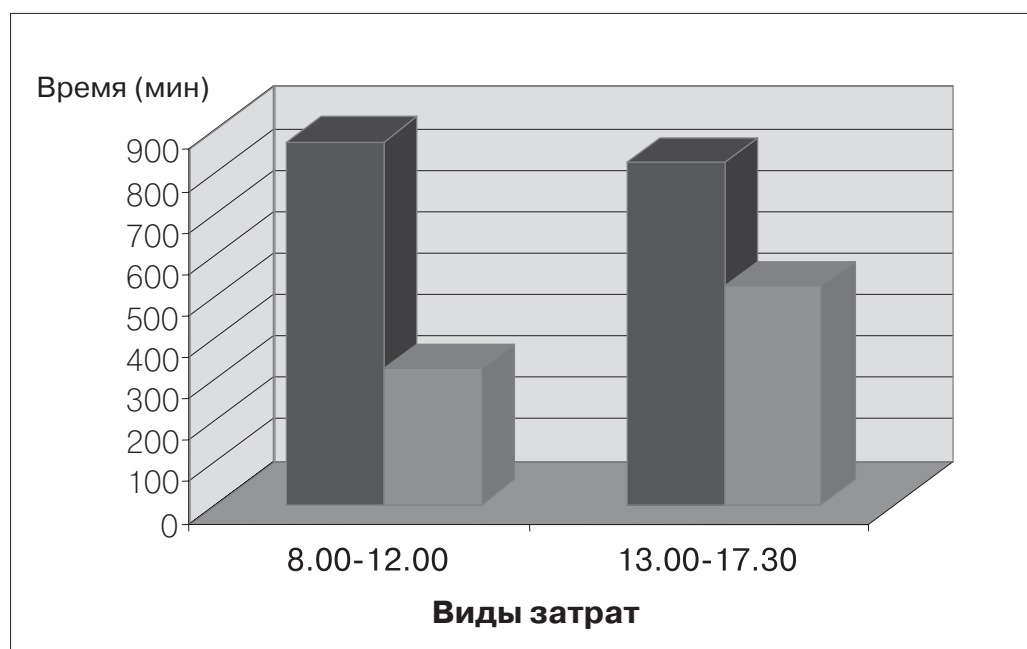


Рис. 1. Соотношение затрат рабочего времени 1-го дивизиона

совместную работу, работать над оздоровлением микроклимата.

Следует систему наказания превратить в систему поощрения, правила и критерии которой должны быть ясны всем. Упор делать не на наказаниях провинившихся, а на поощрении отличившихся, тем самым, повышая инициативу каждого работника. Речь не обязательно может идти о денежных формах поощрений, следует шире задействовать социальные формы: сотовая связь, туристические путевки, оплата обучения сотрудников и их детей, билеты на спортивные матчи или концерты и др.

Для формирования здорового творческого микроклимата в коллективе необходимо поощрять коллективные мероприятия: спортивные состязания, совместный отдых в выходные, выезды на концерты и спортивные матчи. Целесообразно отмечать свои корпоративные

праздники, как внутри самой компании, так и практиковать их проведение с размахом на уровне города, с приглашением артистов, телевидения. Это вырабатывает здоровое чувство гордости работников за свою фирму, объединяет их, поднимает их собственную самооценку, основанную на причастности к такой компании. Эти чувства умножатся благодаря отношению горожан к сотрудникам ЗАО “ESSEN PRODUCTION AG”. Это создает эффект престижности факта работы в данной компании, что изменит отношение работников к своим должностным обязанностям.

Данный комплекс мер позволит сформировать основы организационной культуры ЗАО “ESSEN PRODUCTION AG”, что станет нематериальным активом компании и во многом обеспечит снижение уровня трудового оппортунизма.

