

---

## ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ: МОДЕЛЬ «ОТЛЫНИВАНИЯ» В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

---

**Белоусова Екатерина Александровна,**

аспирант кафедры теории и истории экономики Орловского государственного университета; e\_a\_belousova@mail.ru

Данная статья посвящена проблеме изучения оппортунистического поведения в высшем учебном заведении. Анализируются основные модели оппортунистического поведения субъектов университета. Исследованию подвергаются как положительные, так и отрицательные последствия для сторон договора.

**Ключевые слова:** оппортунистическое поведение, принципал, агент, вуз, транзакционные издержки, асимметрия информации, модель «отлынивание», модель «вымогательство».

Понятие оппортунистического поведения появилось в экономической мысли в 1996 г. Впервые этот термин употребил американский экономист Уильямсон [8, с. 97]. По мнению представителей маргиналистской экономической теории, индивид склонен к максимизации полезности приносимых ему благ, то есть при любых обстоятельствах, предварительно обдумав последствия выбранного решения, индивид выбирает то благо, которое принесет ему определенные существенные выгоды.

Продолжение поведения индивида нашло отражение в институциональной теории, где объектом исследования становится индивид с определенными психологическими склонностями. В частности, работы в сфере оппортунистического поведения принадлежат ученым новой институциональной теории.

Оппортунистическое поведение можно определить как поведение индивида, который стремится получить одностороннюю выгоду за счет партнера, уклоняясь от условий заключения контракта [8, с. 97].

Р. Коуз относил издержки оппортунистического поведения к одним из видов транзакционных издержек, которые возникают в процессе ведения переговоров между принципалом и агентом. Процесс заключения контракта носит преимущественно длительный характер, так как каждая из сторон стремится максимизировать выгоды от подписания соглашения.

Издержки оппортунистического поведения – затраты, которые несут принципал и агент при заключении контракта. От характера и целей, которые ставят участники договора, зависит качество выполняемых условий контракта. Следует отметить, что придя к консенсусу, стороны могут не в полной мере выполнять условия договора, так как оппортунистическое поведение может проявляться после согласования договоренностей. Во многом это обуславливает асимметрия предоставленной информации.

Асимметрия информации может подвергнуть не реализацию соглашения, даже если обе стороны были полностью проинформированы и контракт считался эффективным. Если стороны придут к консенсусу, то данное соглашение будет неэффективным, поскольку отсутствует достоверность информации, следовательно, возникает возможность отклонения порученных обязательств.

По мнению Р. Коуза, существует две модели оппортунистического поведения [8, с. 33-53]:

1. Модель «отлынивания» (shirking) – обычно возникает при асимметрии информации, когда агент наверняка знает о количестве затраченных им усилий, где в свою очередь принципал об этом недостаточно проинформирован, т.е. возникает ситуация скрытого действия. Возникает стимул работать, но не с полной отдачей.
2. Модель «вымогательство» (holding-up) – возникает в том случае, когда агент обладает специфическим ресурсом, но не использует его в команде, так как имеет малую ценность для группы. У остальных участников команды возникает возможность получения выгоды от этого ресурса (т.е. квази-ренду). При этом на владельца поступают угрозы со стороны коллег разрывом отношений, если первый откажется поделиться с ними. Угроза «вымогательства» подрывает стимулы к инвестированию в специфические активы.

Для того чтобы минимизировать возникающие издержки, по мнению Уильямсона, принципал и агент должны войти друг к другу в доверие и исполнять обещания. Положительным моментом из этого следует, что реализуется потребность в гарантиях, которые в свою очередь адаптируют стороны к непредвиденным ситуациям. Следовательно, обеспечивается защита от оппортунистического поведения.

Последствия оппортунистического поведения негативно сказываются на деятельности как принципала, так и агента. Основные потери:

1. Снижение производительности труда.
2. Снижение эффективности труда.
3. Падение авторитета организации.
4. Разногласия в работе коллектива.
5. Рост издержек организации.

Оппортунистическое поведение влечет за собой появление проблемы «безбилетника», которая предполагает, что индивид получает определен-

ные выгоды, затратив минимум усилий и при этом избежав так называемых издержек получения блага. В основном преобладают в этом явлении общественные блага, так или иначе влияющие на качество и эффективность результата при выполнении контракта.

Как принципал, так и агент ставят перед собой определенные цели ради получения определенных выгод. Выделяются в основном три возможных варианта определения цели:

1. Цель единственна и четко определена;
2. Цель определена не до конца, необходимо ее доопределение;
3. Цель не задана, ее необходимо сформулировать [1, с. 11].

Тематика данной работы связана с высшими учебными заведениями, так как проблема оппортунистического поведения остается актуальной для данного вида организации. Субъектами такого поведения выступают:

- профессорско-преподавательский состав;
- служащие и специалисты университета;
- студенты и аспиранты;
- абитуриенты и их родители.

В каждой организации есть свои традиции, обычаи, особенности, которые предопределяют тип учреждения. По своей сути в университете существует собственная организационная культура, отличная от культур других учебных заведений. Проявлением этой культуры является проведение определенных мероприятий, форма одежды сотрудников, студентов и персонала, символика учреждения, гимн и т.п.

В вузе возникают ситуации оппортунистического поведения, отметим некоторые из них, которые происходят между:

- студентом и преподавателем;
- вузом и преподавателем;
- абитуриентом и вузом.

Рассмотрим оппортунистическое поведение, возникающее между студентами и преподавателями вуза. При условии совершенства информации университету были известны некоторые характеристики и данные по успеваемости студента по профилирующей дисциплине. Однако усилия студента были потрачены на обучение и на установление культурного образа отличника. Это проявляется в том, что в результате испытания он показал низкий уровень знаний по сравнению с действительным.

Стоит отметить, что студент «гонится» за высшим баллом, а не за знаниями, которые предоставляет ему возможность получить университет.

Студент верит в стандарты – это основа для ценности института – и хотел, чтобы его сочли соответствующим этим стандартам без приложения существенных усилий для этого [2, с. 153]. Студент преследует единственную цель в вузе – это получение диплома, при этом не затратив больших усилий в получении знаний, следовательно, не реализовав себя полностью, не по-

казав достойный уровень профессиональной подготовленности. Если такое поведение будет прослеживаться у большинства студентов вуза, то пострадает репутация университета, или же направления подготовки специалистов.

Для соотношения к модели «отлынивания», предполагается что студент выступает в качестве агента и полностью осознает количество потраченных им усилий. Некоторые возможности студента латентны и не реализуются в процессе обучения. Принципом выступает преподаватель, который имеет определенные сведения о студенте, но не осознает полноту его знаний и возможность дальнейшей реализации. Информацией об учащемся для него служит успеваемость, которая может варьировать от степени сложности и интереса предмета для студента.

Асимметрия информации видна налицо. Субъекты владеют практически одинаковой информацией, но качественно и количественно различной в той или иной степени, что дает повод для оппортунистического поведения.

Далее рассмотрим возникновение оппортунистического поведения между преподавателем и вузом. Часто при найме преподавателя вуз стремится подписать контракт с высококвалифицированным специалистом, имеющим ученую степень. Потенциальный доцент или профессор также ценит свой интеллектуальный уровень знаний и стремится максимизировать количество выгод при заключении договора.

В сфере высшего образования, помимо стандартизированных типов контрактов, распространено заключение определенных типов контрактов, отличных от ряда других сфер экономики. Принцип построения контрактов с профессорами или доцентами носит имя «повысь или уволь». Повышение в данном принципе для потенциального преподавателя означает, что ему будет гарантировано трудоустройство в течение всей жизни. Если же не будет повышения в карьерном периоде, то профессор уволится. Специфика заключения данных контрактов состоит в том, что:

Во многих развитых странах они подразумевают продолжительный «испытательный» период сроком от 3 до 5 лет;

После окончания прохождения «испытательного» периода вуз решает о найме преподавателя, либо о его увольнении.

Такой тип контрактов называется теньюром, а испытательный срок – теньюр-трэком. Впервые анализ таких систем контрактов произвели Кан и Хуберман [6, с. 13].

Но также эти контракты могут быть расторгнуты либо со стороны вуза, либо со стороны преподавателя. Практика расторжения теньюров очень мала и в основном при желании преподавателя работают до пенсии. Реальность такова, что с преподавателями заключаются как контракты-теньюры, так и на краткосрочный период.

Применение системы «повысь или уволь» позволяет бороться с оппортунистическим поведением как вуза, так и преподавателя. В своих исследованиях Кан и Хуберман сравнивают обычный контракт с контрактом «повысь

или уволь»». Если с преподавателем заключается обычный контракт, то у него не будет дальнейшего стимула для инвестирования в человеческий капитал, он не будет развиваться дальше, вести научно-исследовательскую работу, работать над проектами. Его главная цель будет донести до студентов основные знания, без каких-либо дополнений или применении творческого подхода. Возникает проблема асимметрии информации, когда профессор, наделенный достаточным уровнем знаний, не передает их слушателям или студентам.

С одной стороны, контракты типа «повысь или уволь» эффективнее, так как способствуют инвестированию в человеческий капитал, несмотря на то, что возможна ситуация вынужденной безработицы, так как часть профессоров или доцентов будет вынуждена уволиться. Такой тип контрактов способствует конкуренции на рынке профессорско-преподавательских услуг. Следовательно, эти контракты обязывают профессоров инвестировать в человеческий капитал, а университет оставлять только лучшие кадры. Порожденные инвестиции в человеческий капитал способствуют дальнейшему развитию профессора и его полной реализации в университете.

С другой стороны, вуз может манипулировать полученной от преподавателя информацией, ссылаясь на то, что его достижения и предшествующие исследования не подтверждают уровень университета. Мотивацией на высокоэффективный интеллектуальный труд профессоров со стороны вуза служит то основание, что вуз дает как бы возможность преподавателю реабилитироваться и подготавливать высокопрофессиональные кадры, соответственно, за достойное вознаграждение.

На устранение оппортунистического поведения профессора влияет то, что его ожидаемая зарплата зависит от факта наличия инвестиций, на устранение оппортунистического поведения университета влияет обстоятельство оставить только тех профессоров, которые будут удовлетворять определенным условиям [6, с. 41].

Применительно к модели «отлынивания» оппортунистическое поведение как профессора, так и вуза характеризуется тем, что у субъектов содержится неполная информация друг о друге. Каждый стремится при этом максимизировать выгоды, минимизировав при этом количество затрат, возникших в результате ведения переговоров.

Таким образом, приходим к выводу, что система контрактов «повысь или уволь» более эффективна и производительна по сравнению со стандартными типами контрактов.

Перейдем к анализу оппортунистического поведения между абитуриентом и вузом. Будучи новым субъектом на рынке образовательных услуг, абитуриент стремится заполучить место в лучшем, по его мнению, вузе и оказаться в числе принятых на лучшую специальность. Источником информации об интеллектуальном уровне абитуриента служит аттестат и свидетельство о сдаче Единого государственного экзамена (ЕГЭ).

Вуз, с одной стороны, предоставляет информацию студенту о наличии имеющихся специальностей, достижениях студентов, обучающихся в данном учебном заведении, о профессорско-преподавательском составе, об учебных программах. Качественным показателем является интеллектуальный уровень выпускников данного университета. Помимо этого вуз предоставляет информацию об обычаях, традициях, мероприятиях, проводимых как внутри, так и вне учреждения. В данном случае вуз преследует цель привлечения абитуриента с высоким интеллектуальным потенциалом.

В сопоставлении с моделью «отлынивания» при заключении контракта возникает асимметрия информации, так как абитуриент в роли агента скрывает недостатки по ряду дисциплин, не учтенных в сертификате о ЕГЭ, но знает о своих истинных знаниях. Высший балл имеется практически во всех дисциплинах, но реальный балл содержится в сертификате. Ряд других оценок аттестата были получены в результате простого выполнения задания без применения творческого подхода.

Вуз, с другой стороны, скрывает информацию о выпускниках «неудачниках», которые окончили университет с низкими качествами знаний, о чем свидетельствуют оценки в дипломе. Также такие выпускники долгое время не могут трудоустроиться по специальности, или же устроились не по профессии, но с низким, чем ожидалось, заработком.

Таким образом, в современных экономических условиях проблема оппортунистического поведения в высшем учебном заведении носит объективный характер, требуя непосредственного решения. Результатом ведения переговоров должен стать обоюдный консенсус противостоящих сторон. Как принципал, так и агент должны получить определенные выгоды, несмотря на противоречия Парето – эффективного состояния, при котором выгоды одного субъекта являются издержками другого субъекта правоотношений. Достижение намеченных целей будет способствовать качественному и высокоэффективному исполнению требований договора с двух сторон субъектов соглашения.

#### **Список источников**

1. Бальсевич, А.А. Принципы оппортунистического поведения в иерархических структурах [текст] / А.А. Бальсевич, М.Ч. Дродлова, Е.А. Подколзина // Препринт WP10/2006/07. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 36 с.
2. Маркс, Д. Академические стандарты как общественные блага. Возможности для оппортунистического поведения [текст] / Д. Маркс // Вопросы образования. – 2005. – № 4. – С. 127 – 151.
3. Капелюшников, Р.И. Новая институциональная теория [электронный ресурс]. – URL: <http://www.libertarium.ru/10625>.
4. Коуз, Р. Фирма, рынок и право [текст] / Р. Коуз; пер. с англ. – М.: Дело при участии изд-ва Catallaxy, 1993. – 192 с.
5. Одинцова, М.И. Институциональная экономика: [текст] / М.И. Одинцова // Уч. пос. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – 386 с.

6. Панова, А.А. Контрактные отношения и структура управления в университете. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук [электронный ресурс]. – URL: <http://cinst.hse.ru/announcements/29072027.html>.

7. Панова, А.А. Система постоянного найма в университете: модели и аргументы [текст] / А.А. Панова, М. М. Юдкевич // Препринт WP10/2010/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2010. – 44 с.

8. Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция [текст] / О.И. Уильямсон // Науч. ред. и вступ. статья В.С. Катъкало. – СПб.: Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.

---

## **OPPORTUNISTIC BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION: THE «SHIRKING» MODEL IN THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

---

**Belousova Ekaterina Aleksandrovna,**

Post-graduate student of the Chair of the Theory and History of Economy of the Economic Faculty, Orel State University; e\_a\_belousova@mail.ru

This article is devoted to a problem of studying of opportunistic behavior in a higher education institution. The main models of opportunistic behavior of subjects university are analyzed. Both positive and negative consequences for the contract parties are examined.

**Keywords:** opportunistic behavior, principal, agent, institute of higher education, transactional expenses, asymmetry of information, «shirking» model, «extortion» model.