

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.104

**В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова, Н.Ю. Шихалева**

### **ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРЕОДОЛЕНИЕ ОПОРТУНИЗМА ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*В статье обращается внимание на то, что управление людьми в организациях, в решении целого ряда задач, таких как внедрение изменений, охрана труда, развитие карьеры, зачастую наталкивается на скрытое сопротивление персонала, выражающееся в удовлетворении личных эгоистических интересов в ущерб интересам предприятия. Такое явление авторы называют трудовым оппортунизмом и его преодоление предлагают решать посредством институционализации трудовых отношений.*

*Ключевые слова: оппортунизм, трудовые отношения, институты, институциональная экономика, институционализация.*

**Трудовой оппортунизм и формы его проявления.** На промышленных предприятиях при любых формах собственности работники имеют склонность к некорректному трудовому поведению, выражающемуся в удовлетворении своих личных интересов в ущерб интересам предприятия, менеджмента, отдельных групп сотрудников или даже отдельных лиц. Такое поведение можно назвать трудовым оппортунизмом.

Изначально термин «оппортунизм» стал применяться исключительно в политике. По утверждению В. Подгузова, его политическая сущность проявляется в форме «социальной мимикрии, адаптации, приспособления» [1]. В последние три-четыре десятилетия понятие «оппортунизм» стали употреблять и в теории институциональной экономики. Его экономическую сущность ученые-институционалисты, по утверждению О. Уильямса, видят в «преследовании личного интереса с использованием коварства (обмана)» (цит. по [2. С. 26]). При этом имеются в виду интересы, которые преследуются сторонами при заключении и исполнении ими коммерческих контрактов. В коммерческой деятельности оппортунизм действительно проявляет себя если и не в форме откровенного обмана, то как минимум в форме лукавства, а именно в форме выгодных одной стороне каких-либо умолчаний, недоговорок, неточностей при отражении в контракте тех или иных условий сделки и т.п. Так, Е.В. Попов и В.Л. Симонова, описывая суть институционального оппортунизма, в числе его основных черт отметили «недобросовестное поведение, нарушающее условия сделки или нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру» [2. С. 30]. Таким образом, институциональный оппортунизм представляет собой скрытую, завуалированную форму извлечения выгоды одной стороной сделки в ущерб интересам другой стороны. О неявных формах проявления оппортунизма говорит, в частности, употребление в его определениях таких терминов, как «недобросовестное

поведение», «социальная мимикрия». Оппортунизм, причем любой – политический, экономический, действительно не терпит, если говорить образно, яркого света, гласности в обсуждениях, прямого и открытого применения. Оппортунистические действия всегда совершаются тайно, с соблюдением изощренных правил конспирации, которые не устают изобретать оппортунисты. (Можно, пожалуй, сказать, что оппортунист, в том числе и экономический, в достижении своих корыстных целей «крадется, аки тать в нощи».) По этим причинам выявить проявления оппортунизма довольно сложно. Но еще сложнее управлять предприятиями, его подразделениями, а также и отдельными трудовыми, технологическими процедурами, если в отношениях между трудом и менеджментом имеют место быть отношения оппортунизма.

Проявления оппортунизма в поведении людей отнюдь не ограничиваются только политикой или коммерцией. Весьма явно признаки оппортунизма проявляются и в трудовой деятельности людей. Однако до сих пор скрытые формы сопротивления персонала при выполнении работниками своих трудовых обязанностей – кстати, записанных в их должностных инструкциях, а значит, узаконенных – никто оппортунизмом не называл и пока не называет. Говорили и писали о низкой исполнительской дисциплине, недостаточной квалификации персонала – о чем угодно, увязывая все это с необходимостью повышения производительности труда, но только не о скрытом поиске исполнителями своей выгоды в ущерб интересам предприятия и (или) других работников. Разрабатывались мероприятия по улучшению дисциплины, повышению квалификации работников, качества продукции и т.п., а производительность труда если и увеличивалась, то на такие мизерные величины, о которых даже и писать-то потом стеснялись. Причина между тем заключалась и заключается в другом – она скрывается в тщательно замаскированных формах сопротивления работников официальным требованиям администрации предприятий. Этот феномен и следует назвать трудовым оппортунизмом. Исходя из вышеизложенного, под трудовым оппортунизмом предлагается понимать недобросовестное поведение персонала, направленное на скрытый обман менеджмента предприятия, его отдельных структурных подразделений, отдельных групп работников, отдельных лиц в целях удовлетворения корыстных личных интересов или достижения корыстных же целей узкого круга людей (при их тайной договоренности между собой).

Формы проявления трудового оппортунизма чрезвычайно разнообразны. Одной из наиболее одиозных можно назвать сокрытие работниками резервов своих рабочих мест. В такой форме трудовой оппортунизм проявлялся и проявляется всегда и везде. Вряд ли можно найти предприятие, где бы не было хотя бы одного работника, который бы не стремился извлечь свою выгоду из общего дела, не задумываясь над тем, какой ущерб его корыстные устремления нанесут предприятию, на котором он трудится. И в плановой экономике были случаи трудового оппортунизма в этой его ипостаси (а именно в смысле сокрытия персоналом резервов своих рабочих мест), причем проявлявшиеся в массовом масштабе. Так, в частности, рабочие промышленных предприятий всегда сопротивлялись ежегодному пересмотру норм труда, осуществляемому в рамках запланированных мероприятий по снижению трудоемкости продукции: расчеты инженеров показывали, что режимы работы технологиче-

ского оборудования позволяют снизить нормы штучного времени<sup>1</sup>, а рабочие, работающие на этом оборудовании, своими действиями демонстрировали обратное. Это явление и было одной из форм проявления трудового оппортунизма в плановой экономике. В более общем виде, как уже указывалось выше, эта форма проявляется в сокрытии работниками предприятий истинных резервов своих рабочих мест, что позволяет им работать с меньшим напряжением сил, меньшей ответственностью и, соответственно, с меньшей отдачей, меньшей производительностью. Такая форма трудового оппортунизма имеет место и в рыночной экономике. И она проявляет себя во множестве разнообразных частных форм, которые еще ждут своего исследования, но которые возможны только в том случае, если явление сокрытия резервов рабочих мест и аналогичные ему будут признаны оппортунизмом и будут восприниматься как оппортунизм.

Известное изречение Р. Декарта «объясните значение слов, и вы избавите мир от половины ошибок» в данном контексте следует рассматривать значительно шире. Речь здесь следует вести не о словах и их смысле, а о понятиях и о распространении уже устоявшихся в определенной сфере науки и практической деятельности людей некоторых из них на другие сферы познания и практики. В частности, о распространении понятия «оппортунизм», опираясь на опыт его использования в политике и в институциональной экономике, на сферу труда, управления трудом, трудовых отношений. Такое распространение позволит еще под одним углом зрения взглянуть на содержание упорядочивающих труд процедур: на проектирование трудовых процессов, организацию рабочих мест, совершенствование трудовых операций, обеспечение развития трудовой деятельности, обеспечение безопасности труда и т.п. Одним из первых шагов, которые надо предпринять в осмыслении распространения понятия «оппортунизм» на сферу труда, следует назвать установление (выявление) форм проявления оппортунизма в трудовой деятельности людей, исследование содержания этих форм и прояснение глубинных сущностных основ причин (мотивации) их проявления.

Наряду с сокрытием резервов рабочих мест одной из наиболее очевидных форм проявления трудового оппортунизма можно назвать скрытое сопротивление персонала и менеджмента предприятий исполнению официальных требований по охране труда. Здесь можно вести речь о двойном, или встречном, оппортунизме: с одной стороны, менеджмент современных предприятий в целях снижения затрат на создание безопасных условий труда не обеспечивает должной оснащенности рабочих мест средствами – иногда дорогостоящими, предохраняющими работников от травм, профессиональных заболеваний и т.п. С другой стороны, и сами работники, стремясь к экономии своего времени, а также и по другим причинам (которые иногда даже объяснить не могут), нарушают требования техники безопасности, подвергая себя опасности. Безусловно, это явление и есть трудовой оппортунизм. Познание его с позиций оппортунизма во-

---

<sup>1</sup> Норма штучного времени представляет собой время, устанавливаемое на единицу, под которой может пониматься как собственно изделие, так и отдельная операция по его изготовлению, выполняемая на одном рабочем месте. В норму штучного времени включают затраты времени на подготовительно-заключительные работы, основные процедуры, вспомогательные процедуры, обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности.

обще позволит найти пути преодоления этого «организационного недуга» – назовем его так – в управлении трудом на предприятиях.

Еще одной очевидной формой трудового оппортунизма можно назвать сопротивление персонала изменениям, которые предприятия вынуждены внедрять с тем, чтобы адекватно откликаться на динамику внешней среды. В последние годы эта форма трудового оппортунизма все больше и больше превращается в весьма острую проблему.

Суть проблемы заключается в следующем. Многие исследователи полагают, что все началось с высказывания Гераклита<sup>1</sup> о том, что «все течет, все изменяется и в одну реку нельзя войти дважды». Из этого следует, что в мире нет ничего более постоянного, чем изменения. Постоянно меняется внешняя, окружающая человека среда, вместе с ней меняются и люди. Если следовать изречению Гераклита, человек, входящий сегодня в реку, в которую входил вчера, и сам уже изменился: изменилась не только река, изменился и человек. В этом и заключается основная идея труда Гераклита «О природе», согласно которой ни в природе, ни, естественно, в обществе нет ничего постоянного. Все подобно течению реки, в которую нельзя войти дважды: одно постоянно переходит в другое, меняя свое состояние [3. С. 40]. Действительно, мир изменяется непрерывно и стремительно, затрагивая все стороны жизни людей, вовлекая в этот процесс и промышленные предприятия. Если на эти процессы не обращать внимания и оставлять их без контроля, изменения, проистекающие во внешней среде, могут порождать на предприятиях тяжелые, непоправимые последствия. Поэтому предприятия, если они хотят нормально функционировать и развиваться, не могут не реагировать на них. И при этом никаких других путей, кроме как изменяться самим, приспосабливаясь к динамике внешней среды, или изменять саму внешнюю среду, делая ее наиболее приемлемой для своей деятельности, у предприятий нет. Таким образом, современные промышленные предприятия, с одной стороны, должны следить за изменениями внешней среды, а с другой – должны осуществлять соответствующие этим внешним изменениям изменения и на самих предприятиях или, естественно на легитимной основе, привносить изменения во внешнюю среду.

Изменения на предприятиях выражаются не только (и даже не столько) в изменениях материального характера (изменения технологий и т.п.), но и в изменениях, касающихся сферы трудовых и социально-трудовых отношений, поскольку изменения материального характера неизбежно изменяют условия труда, структуру и содержание сложившихся трудовых отношений в коллективах работников, что неизбежно влечет за собой изменения в эффективности и результативности деятельности предприятий.

Одним из весьма важных обстоятельств, как установили зарубежные исследователи, является то, что внедряемые на предприятиях изменения вызывают у персонала негативные отношения к ним, поскольку люди во время

---

<sup>1</sup> Гераклит из Эфеса (ок. 535–475 гг. до н.э.), древнегреческий философ-материалист. Кроме концепции непрерывного изменения, сформулировал учение о «Логосе», который истолковывался им как «бог», «судьба», «необходимость», «вечность». Логос как слово представляет собой принцип разумного единства мира, который в ходе изменений упорядочивает мир при помощи смешения противоположных начал.

изменений зачастую переживают некую психологическую драму [4. С. 44–52]. В конечном итоге эти переживания большей частью выражаются в сопротивлении этим изменениям. Делается это чаще всего скрытно, что тормозит процесс изменений или даже вовсе прекращает его. Это в чистом виде экономический оппортунизм, что, по определению О. Уильямсона, представляет собой не что иное, как «преследование личного интереса с использованием коварства (обмана)» (цит. по [2. С. 26]). Более того, если говорить конкретнее и точнее, то это не просто экономический, а трудовой оппортунизм. Трудовым он является по причине того, что сопротивление персонала изменениям наблюдается при свершении исполнителями трудовых производственных процедур. А экономическим – по причине того, что эти негативные действия персонала имеют место быть при осуществлении работниками хозяйственной (экономической) деятельности. Принимать эффективные и результативные решения в условиях трудового оппортунизма, направленные на внедрение инноваций, довольно трудно, о чем авторы уже вели речь в одной из своих публикаций [5. С. 16–21].

В качестве еще одной формы трудового оппортунизма можно назвать различного рода закулисные действия персонала в процессах карьерного роста коллег. Поскольку карьера представляет собой индивидуальную осознанную позицию и поведение индивидуумов, обусловленные накоплением и использованием ими постоянно возрастающего человеческого капитала [6. С. 9], скрытого сопротивления коллег в продвижении таких индивидуумов по службе не избежать. От таких «помех» может страдать общее дело, поэтому не управлять карьерным ростом в компаниях никак нельзя. И такое управление, по мнению авторов, будет более продуктивным, если подходить к нему в том числе и с учетом наличия оппортунистических настроений, намерений и действий персонала по отношению к тем лицам, карьера которых развивается более успешно.

**Институционализация как средство преодоления проявлений оппортунизма.** Исходя из вышеизложенного, преодоление проблем, обусловливаемых сопротивлением персонала внедрению изменений, нарушением инструкций по технике безопасности, созданием препятствий в продвижении по службе наиболее способных сотрудников возможно, во-первых, на основе осознания того, что суть этих – и других, похожих – явлений есть не что иное, как трудовой оппортунизм, и, во-вторых, посредством упорядочения процедур влияния менеджмента на оппортунистические настроения работников. Такое упорядочение процедур влияния, по мнению авторов, возможно только на основе формирования на уровне предприятий (на миниуровне) соответствующих институтов, о чем до сих пор ни в теории управления трудом на предприятиях, ни в практике менеджмента речь не велась.

Институт – понятие универсальное. В общем и целом под институтом понимается некоторое установление, некоторый относительно устойчивый порядок, истоки которого не всеми и не всегда воспринимаются и понимаются одинаково. Более того, некоторые действующие институты, созданные людьми целенаправленно или возникшие стихийно в течение весьма длительного времени, не воспринимаются обществом в качестве институтов. Таким образом, сколько-нибудь строгих определений понятия «институт» до

сих пор нет. При этом многие определения отличаются весьма высоким уровнем обобщения. Так, в частности, в одной из самых общих формулировок институционализма его предназначение выражено как «стремление разграничить институты и организации». При этом под институтом понимается «любое устоявшееся правило или норма экономического поведения» [7. С. 18]. Ясно, что разграничение институтов однозначно предполагает их описание, изучение структуры и содержания устоявшихся правил и норм, а при необходимости и возможности, совершенствование (развитие) этих норм и правил. И в этих описаниях иногда появляется некая конкретизация понимания феномена «институт». Такая закономерность, в частности, прослеживается в классических трудах основоположников институционализма.

Принято, что институционализм как направление в науке берет свое начало с 1900 г., когда вышла в свет книга американского экономиста Т. Веблена «Теория праздного класса». Именно Т. Веблена и считают основоположником институционализма. Под институтом он предложил понимать «устойчивые привычки мышления, присущие большей части общности людей» [8. С. 201–202]. Ясно, что такое определение можно отнести к категории только очень обобщенных. Конкретизирующие характеристики понятия «институт» у Т. Веблена отражены при пояснении им форм проявления категории «институт». Из этих его пояснений следует, что институты обладают следующими признаками [8. С. 200–204]:

- в них преобладают определенные «...типы отношений или духовная позиция...» (с. 200);
- «...особый способ существования общества, особая система общественных отношений...» (С. 201);
- «...привычные способы реагирования на стимулы...» (С. 201);
- «...распространенный образ мыслей о том, что касается отдельных отношений между обществом и личностью и отдельных выполняемых ими функций и система жизни общества, которая складывается из совокупности действующих в определенное время или в любой момент развития какого угодно общества...» (С. 201);
- превалирует определенная «...духовная позиция или распространенное представление об образе жизни общества...» (С. 202);
- «...структура производственного или экономического механизма...» (С. 204).

Из характеристик понятия «институт», сформулированных Т. Вебленом, однозначно следует, что они могут целенаправленно создаваться людьми, а могут и формироваться как бы стихийно, т.е. в результате спонтанных взаимодействий людей друг с другом, стремящихся к формированию рациональных норм, правил поведения.

В числе других наиболее известных представителей институционализма в экономике называют следующие имена: У. Митчел, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт. Один из них, в частности Дж. Коммонс, определил институты «как коллективные действия по контролю, либерализации и расширению индивидуального действия... которые могут широко варьироваться от неорганизованного обычая или традиции до множества организованных текущих отношений» (цит. по [2. С. 10]). Его определение в контексте данного исследова-

дования важно тем, что в нем использовано понятие «отношения». И не только, конечно, это. Чрезвычайно важным здесь является также и то, что институты, как следует из определения Дж. Коммонса, появляются (или могут появляться, возникать), отталкиваясь изначально от «неорганизованных обычаев и традиций» в направлении формирования «организованных отношений». Таким образом, определение Дж. Коммонса можно считать важной методологической основой данного исследования, направленного на институционализацию трудовых (социально-трудовых) отношений, имея в виду их объективный (т.е. не зависящий от воли и сознания людей) характер появления, существования и во многом эволюционного развития.

Что же касается понятия «институционализация», то очевидно, что это процесс. Причем процесс, который может протекать как бы самостоятельно, эволюционным образом формируя и устанавливая порядок взаимоотношений людей, так и как направляемый процесс, когда люди сознательно разрабатывают и устанавливают правила, нормы, которыми они будут руководствоваться в своей общественной жизни, которые будут лежать в основе всех их действий. Таким образом, институционализацию можно использовать для упорядочения трудовой деятельности людей с целью преодоления оппортунистических намерений персонала. Для этого надо только определиться с объектом институционализации<sup>1</sup>.

**Институционализация трудовых отношений в решении задач преодоления трудового оппортунизма.** Любое научное исследование направлено на познание сущности, составляющей внутреннее содержание объекта (предмета) исследования, и в силу этого недоступно для непосредственного наблюдения. Ученый может наблюдать только за явлениями, накапливать о них информацию с тем, чтобы, применив по отношению к ней методы познания (анализ и синтез, дедукцию и индукцию, системный подход, диалектический метод и др.), произвести новое знание о сущности. Сущностной основой трудового оппортунизма, по гипотетическому представлению авторов, являются трудовые отношения. Это можно заключить на основе сложившихся в научной среде мнений и суждений ученых о трудовых отношениях, многолетнем отечественном и зарубежном опыте преодоления трудового оппортунизма на предприятиях, без осознания того, что это именно трудовой оппортунизм, а следовательно, без сколько-нибудь значимого результата. Что же собой представляют трудовые отношения?

Под отношениями вообще понимают предрасположенность людей к определенной реакции на тот или иной объект (в том числе и на объект исследования), а никак не саму реакцию на это объект; таким образом, отношение представляет собой готовность индивидуума или группы людей к свершению определенных действий. Френсис Фукуяма, современный американский со-

---

<sup>1</sup> Наряду с институциональным, начиная со второй половины XX в. все большее развитие в экономической теории стал получать и неинституциональный подход. Он также основывается на идее значимости институтов, но при этом институты в неинституциональном подходе понимаются как нормы поведения, возникшие непосредственно из взаимодействия индивидов. Исходя из этого получается, что рациональное поведение индивидов и создает собственно институты, а не институты формируют и упорядочивают отношения людей. В данном исследовании методологической основой является исключительно институциональный подход в его классической постановке.

циальный философ, определил отношение одним словом – «намерение» [9]. Реакция же – это совершенное действие, которое, однако, не могло быть осуществлено, если бы ранее не было сформировано отношение, т.е., по Ф. Фукуяме, если бы ранее не возникло намерение к его осуществлению. Таким образом, отношения лежат в основе любых действий людей. И именно отношения определяют, «быть или не быть» оппортунистическому поведению персонала в исполнении работниками своих должностных обязанностей. И эти отношения суть трудовые отношения, и никакие более, поскольку проявляются в сфере труда.

Под трудовыми отношениями, в свою очередь, следует понимать намерения, стремление, готовность человека, группы людей, трудового коллектива к свершению на постоянной основе целенаправленных трудовых действий. Или не к свершению таковых, если начинают проявлять себя оппортунистические намерения. При этом трудовые отношения характеризуют (описывают) только намерения и предпосылки к свершению (или не к свершению) исключительно трудовых процедур (собственно работы как таковой), без учета каких-либо социальных взаимодействий участников трудового процесса. Если в структуру трудовых отношений органически вплетаются некие аспекты социальных взаимодействий людей, касающихся их трудовой деятельности, речь следует вести о социально-трудовых отношениях.

Таким образом, социально-трудовые отношения являются более развитой формой проявления намерений, предпочтений, желаний человека или группы людей по поводу свершения (или несвершения) конкретных трудовых действий. В общем и целом социально-трудовые отношения, как их определяет проф. Е.В. Нехода, характеризуют экономические, правовые, социальные, психологические аспекты взаимосвязей отдельных людей, социальных групп, участвующих в трудовом процессе [10. С. 7]. Поскольку «труд – всему голова», трудовые (социально-трудовые) отношения составляют основу социально-экономических отношений на всех уровнях общественной жизни: на уровне национальной экономики, региона, организации, группы людей в организации, личности.

В рамках исследуемой проблемы наибольший интерес представляют трудовые отношения, которые проявляют себя в форме разнообразных реакций персонала на разных уровнях: на уровне предприятий, групп людей, индивидумов в процессах осуществления неизбежных объективно обусловленных внутриорганизационных процедур по охране труда, внедрению изменений, реализации карьерных устремлений и т.п., в том числе и в форме сопротивления исполнителей этим процедурам, что согласно теории институционализма является оппортунизмом. Применительно к контексту исследования такое поведение персонала следует назвать оппортунизмом в сфере организации труда, или трудовым оппортунизмом. Трудовой оппортунизм в рамках обозначенной темы, безусловно, является одной из важнейших форм проявления трудовых отношений, как сущностной основы трудовой деятельности вообще. Поэтому решение задач преодоления оппортунистических настроений и намерений персонала возможно только на уровне трудовых отношений посредством упорядочения их, приведения в соответствие интересов исполнителей с интересами предприятия и т.п.

Поскольку преодоление трудового оппортунизма невозможно без упорядочения трудовых отношений, причем упорядочения целенаправленного, формирующего такие нормы и правила трудового поведения людей, в рамках которых не будет возникать сколько-нибудь серьезных предпосылок для сопротивления персонала требованиям трудовых и производственных регламентов, то другого пути кроме как институционализации трудовых отношений на предприятиях нет.

Судя по вышеизложенному, в решении задачи институционализации трудовых отношений на предприятиях нужно исходить из следующих трех методологических предпосылок. Во-первых, из того, что институт представляет собой, если можно так сказать, некий симбиоз формальных норм, правил и требований, зафиксированных документально в уставах, положениях, методиках и т.п., и неформальных норм поведения людей. Все, что касается документальной формализации норм и правил, относится к совершенствованию, развитию организационных структур, а все, что касается неформальных норм поведения персонала, – организационных культур. Институты трудовых отношений, как, впрочем, и любые другие институты, должны включать в себя и то, и другое.

Во-вторых, институты трудовых отношений существуют объективно, даже если их официально никто как бы и не создавал, и никто их так не называет. Например, нельзя сомневаться в том, что существующие инструкции по технике безопасности, формы соблюдения их, отношения персонала к этим инструкциям представляют собой не что иное, как институт трудовых отношений. Все признаки института здесь налицо. Все составляющие этого института направлены на обеспечение безопасности труда. Значит, это институт трудовых отношений. В плановой экономике одним из институтов трудовых отношений была научная организация труда (НОТ). В учреждениях и деятельности НОТ также четко прослеживаются формальные и неформальные признаки института.

В-третьих, институты трудовых отношений на предприятиях, в части неформальных поведенческих характеристик персонала, всегда имеют некие оппортунистические черты. При усилении этих черт трудовой оппортунизм может стать самостоятельным институтом трудовых отношений. Это, пожалуй, крайняя форма сопротивления персонала установленным нормам и правилам трудового поведения, при котором персонал начинает диктовать менеджменту свои условия.

Чтобы этого не произошло, трудовые отношения на предприятиях, в организациях должны стать одним из объектов управления. Причем управления постоянного, осуществляемого на непрерывной основе. И такое управление никак не должно опираться только на формальные структурные подразделения. Поскольку трудовой оппортунизм возникает в трудовых коллективах без участия менеджмента, а только в результате неформального общения работников, никакие формальные структурные подразделения решить эту задачу окончательно не смогут. Именно по этой причине и предлагается проблемы, обусловливаемые трудовым оппортунизмом, решать посредством институтов трудовых отношений, включающих в свой состав как структурно выраженные регламенты, так и культурные нормы, правила, ценности, традиции по-

ведения персонала при выполнении работниками своих должностных обязанностей.

#### *Литература*

1. *Подгузов В.* О некоторых методологических проблемах анализа природы оппортунизма. URL: [http://proriv.ru/articles/shtml/podgusov?opportunism\\_1997](http://proriv.ru/articles/shtml/podgusov?opportunism_1997)
2. *Попов Е.В., Симонова В.Л.* Оппортунизм экономических агентов. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007.
3. *Энциклопедия мудрости.* М.: РОСССА, 2008.
4. *Кемерон Э., Грин М.* Управление изменениями. М.: Добрая книга, 2006.
5. *Беляев В.И., Пяткова О.Н.* Управленческие решения в экономике знаний: критерии обоснования в контексте инновационного развития // *Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика.* 2010. № 4 (12). С. 15–31.
6. *Сотникова С.И.* Управление карьерой. М.: ИНФРА-М, 2001.
7. *Колганов А.И., Бузгалин А.В.* Экономическая компаративистика. М.: ИНФРА-М, 2005.
8. *Веблен Т.* Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984.
9. *Фукуяма Ф.* Доверие. М.: ООО «Изд-во АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004.
10. *Нехода Е.В.* Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007.