

Экономическая безопасность предприятия в аспекте трудового мотивационного кризиса и трудового оппортунистического поведения

Хитринцев В.Б., к.э.н., доцент

Омский государственный университет путей сообщения, Омск, Россия

Аннотация. В статье представлен один из факторов экономической безопасности предприятия в сфере трудовых отношений. К данному фактору относятся аспекты снижения трудовой мотивации в связи с оппортунистическим поведением персонала. Рассмотрена причинно-следственная связь экономической безопасности с формами трудового оппортунистического поведения.

Ключевые слова: экономическая безопасность, риск, трудовая мотивация, оппортунистическое поведение

Economic security of the enterprise in the aspect of labor motivational crisis and labor opportunistic behavior

Khitrintsev V.B., associate professor,

Omsk State Transport University, Omsk, Russia

Annotation. The article presents one of the factors of economic security of an enterprise in the field of labor relations. This factor includes the aspects of decline of labour motivation in connection with opportunistic behavior of the staff. The causal relationship between economic security and forms of labor opportunistic behavior is considered.

Key words: economic security, risk, labor motivation, opportunistic behavior

Экономическая безопасность предприятия определяется как способность данного предприятия противостоять риску, неопределенности внутренней и внешней среды. В данном случае, экономическая безопасность характеризуется результатом противодействия факторам, неблагоприятным по отношению к эффективному существованию предприятия [1].

Риск соотносится с тремя рангами определенности среды, в которой действует предприятие. Первый ранг определяется как абсолютная определенность, при которой результат каждой альтернативы принимаемого решения достоверно предсказуем. Вторым рангом определяется как рискованное состояние, при котором вероятность определяется как степень возможности совершения определенного события. Третий ранг – неопределенность среды, когда прогнозные результаты не поддаются объективному обоснованию. [2]

Ситуации риска и неопределенности, возникающие в социально-экономической среде предприятия, существенно влияют на уровень экономической безопасности. В свою очередь, на уровень риска и неопределенности в социально-экономической среде предприятия оказывает влияние уровень трудовой мотивации работников.

При анализе и оценке социально-экономических факторов, определяющих уровень экономической безопасности предприятия, особую значимость представляют критические, пороговые значения негативного влияния факторов на уровень безопасности. В сфере трудовых отношений к такому критическому значению уровня экономической безопасности относится трудовой мотивационный кризис, порождающий оппортунистическое поведение.

Трудовой мотивационный кризис представляется в форме «отчуждения труда», при которой трудовой процесс не может выполнять свою созидательную функцию. [3]

Трудовой мотивационный кризис персонафицирован, т.е. подчиняясь определенным социальным нормам, следуя определенным социальным ценностям, через реализацию своих интересов, мотивов работник

персонифицирует трудовую деятельность, придавая ей уникальность. В данном аспекте мотивационный кризис формируется при низком индивидуально-осознанном интересе работника.

Персонализация как непрерывный процесс формирования личности, определяет взаимосвязь трудовой мотивации работника с уровнем его оппортунистического поведения, а также с критическим уровнем экономической безопасности предприятия. При этом психофизиологические особенности личности определяют устойчивость работника к формированию трудового мотивационного кризиса и оппортунистического поведения с его стороны. [3]

Трудовой мотивационный кризис определяется сущностными детерминантами, при этом имеет определенные формы своего проявления.

Сущностные детерминанты трудового мотивационного кризиса исходят из противопоставления экономических интересов собственника средств производства и наемного работника; основываются на отношениях собственности присвоения и отчуждения; соотносятся с формами отчуждения работника от итогов своего труда. [4]

Экономические интересы нанимателя как собственника средств производства (или как представителя собственника) противопоставляются экономическим интересам наемного работника как субъекта отношений собственности, отчужденного, в большинстве случаев, от данных средств производства.

Сущность экономических интересов собственника средств производства выражается через процесс воспроизводства и приращения данных средств.

С другой стороны, экономические интересы наемного работника раскрываются в компенсации затраченных физических и трудовых усилий работником в процессе выполнения им трудовых действий.

В процессе реализации экономических интересов контрагентов трудовых отношений продукт труда отчуждается от непосредственного создателя – работника. Возникает отчуждение самой трудовой деятельности от работника,

так как трудовой процесс, в данном случае, определяется его вынужденным характером, что приводит к утрате общественного смысла труда для работника. Как следствие, формируется оппортунизм в сфере трудовых отношений.

Оппортунизм в сфере трудовых отношений определяется как недобросовестное и преднамеренное осуществление действия либо бездействие сторон (например, руководителей и подчиненных) в сфере социально-трудовых отношений, действий (бездействий), которые характеризуются стремлением к осуществлению своих собственных интересов, при этом интересы контрагента не учитываются. [5]

Кризис положительной трудовой мотивации является одновременно и причиной, и следствием трудового оппортунистического поведения, и в то же время относится к одному из основных формирования критического уровня экономической безопасности предприятия (рис. 1).

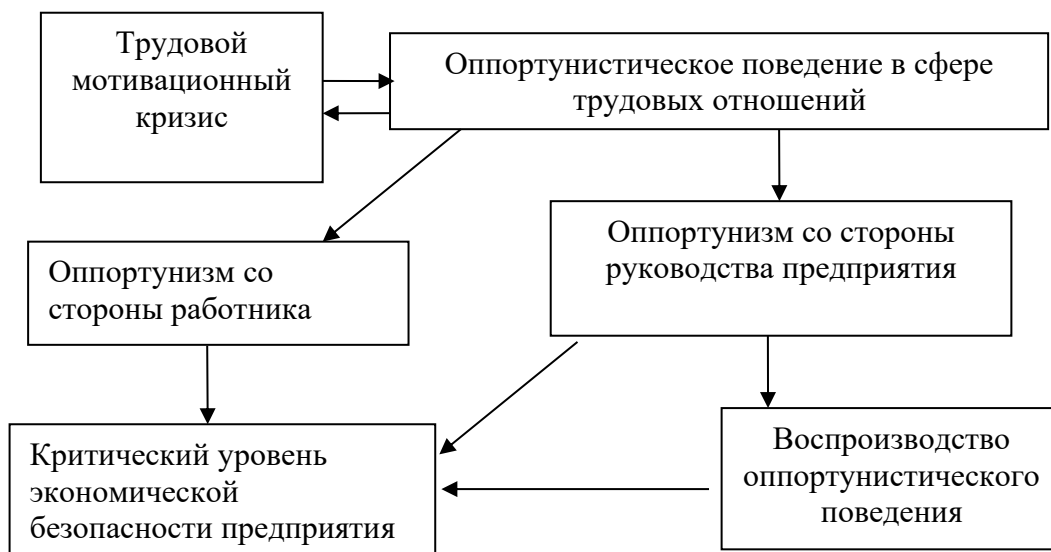


Рис. 1 – Взаимосвязь трудового мотивационного кризиса и форм трудового оппортунистического поведения с уровнем экономической безопасности предприятия

Трудовое оппортунистическое поведение реализуется в определенных формах, которые исходят из информационной среды и из сферы материального вознаграждения за труд.

Одна из форм трудового оппортунистического поведения проявляется в информационной среде при формировании асимметричной информации.

Работник либо администрация предприятия, преследуя свои интересы, могут сознательно предоставлять неточную информацию, исказить ее в лучшую для себя сторону.

При данной форме оппортунистического поведения нивелируется экономическая ценность информации, состоящая в уменьшении риска, неопределенности, и, как следствие, повышения уровня экономической безопасности предприятия.

В данном случае, администрация предприятия может исходить из субъективных предпосылок о том, что работники обладают ограниченными интеллектуальными способностями, ограниченной информационной компетентностью.

Как следствие, при предоставлении искаженной (либо неточной) информации администрацией работнику, снижается доверие со стороны работника к последующей информации и принятым управленческим решениям администрации.

В свою очередь, работник может предоставлять неточную (искаженную) информацию администрации предприятия, скрывать часть информации. Работник может исходить из предпосылки (предположения), что если он предоставит полную информацию об определенной проблеме, то для разрешения данной проблемы у него появятся дополнительные обязанности в целях разрешения данной проблемы.

Может возникнуть другая ситуация. Если предоставляемая информация относится к непосредственным функциональным обязанностям работника, то при предоставлении им негативной информации, у администрации может сложиться впечатление, что работник не в полной мере справляется с ними, что может привести (по мнению работника), к негативным последствиям для него.

В обеих ситуациях снижается уровень экономической безопасности предприятия.

В социально-трудовых отношениях существует определенный баланс между административной властью и властью экономической. [6]

Власть, основанная на экономических предпосылках, базируется на материальном стимулировании; власть, основанная на административных приказах и формальном контроле, предполагает принуждение внеэкономическое.

Стимулирование материальное определяет экономическую зависимость работника, подчиненного от работника руководящего. При этом, стимулирование материальное, в отличие от административного, в определенной мере как проблему снижения трудовой активности смягчает, так же, как и проблему формирования оппортунистических действий (бездействий) работника, что увеличивает уровень экономической безопасности.

В то же время, несоответствие трудового вознаграждения рыночным принципам оплаты труда является одной из причин трудового мотивационного кризиса и оппортунистического поведения работника. Несответствие трудового вознаграждения рыночным принципам оплаты труда выражается через высокую степень дифференциации в оплате труда в региональном аспекте, а также между администрацией и неуправленческим персоналом.

Административное трудовое принуждение работника трансформирует внешне-равноправные трудовые отношения, в отношения, вызывающие у подчиненного работника явное (или неявное) сопротивление. Так как административный контроль у работника ассоциируется с покушением на личную свободу, то индивид в качестве защитного механизма своих интересов будет использовать большую выраженную степень оппортунизма по сравнению с применением руководством предприятия власти экономической.

Если степень использования власти административной начинает преобладать над властью экономической, баланс нарушается в пользу

административного контроля, то усиливается трудовой мотивационный кризис, оппортунистическое поведение; снижается уровень экономической безопасности. Кроме того, при нарушении данного баланса возникает воспроизводственный эффект оппортунистического поведения.

Воспроизводственный эффект оппортунистического поведения предполагает, что оппортунизм со стороны администрации предприятия воспроизводит оппортунизм работника и наоборот, что имеет отрицательные последствия, такие как дисфункция социально-группового взаимодействия, снижение производительности труда, что в итоге ускоряет снижение уровня экономической безопасности предприятия.

Таким образом, одним факторов снижения положительной трудовой мотивации может являться действия администрации предприятия, если они направлены на ущемление интересов неуправленческого персонала. При синергии оппортунистического поведения со стороны администрации и со стороны неуправленческого персонала образуется «воспроизводственный эффект оппортунизма», что усиливает скорость снижения положительной трудовой активности и существенно снижает уровень экономической безопасности предприятия.

Библиографический список

1. Глустенков В.И. Экономическая безопасность организации // Вестник МИЭП, – 2015, – №2 (19), – С.77-81.
2. Княгинина Г.В. Эволюция подходов к определению понятий «неопределенность» и «риск» // Экономика и право, – 2011, – № 3, – С 5-8.
3. Хитринцев В.Б. Принципы формирования оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений // Вестник НПИ, – 2017, – № 1, – С. 82 - 90.
4. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика/СПб: «Питер», – 2008, – 336с.

5. Беляев В.И. Трудовой оппортунизм / В.И. Беляев //Вестник ТГУ, – 2015, – № 398, – С. 169-177

6. Юрьев В.М. Экономическая власть / В.М. Юрьев // Вестник ТГУ, –2006, – № 2 (42). – С. 23-27.

References

1. Gluschenkov V. I. Economic safety of the organization // journal of MIEP, – 2015, – №2 (19), – p. 77-81.

2. River G.V. Evolution of approaches to the definition of «uncertainty» and «risk» // Law and Economics, – 2011, – № 3 – From 5-8.

3. Kharincev V.B. the Principles of formation of opportunistic behavior in employment relations // Bulletin of the NPI, – 2017, – № 1, – Pp. 82 -90.

4. Gurevich K.M. Differential psychology and psychodiagnostics / SPb: «Peter», – 2008, – 336 p.

5. Belyaev V.I. Labor opportunism / V. I. Belyaev //Vestnik TGU, – 2015, – № 398, – pp. 169-177

6. Yuryev V.M. Ekonomicheskaya vlast / V.M. Yuryev // Vestnik TGU, –2006, – № 2 (42). – Pp. 23-27.