

УДК 347.191.11:65.012.32 (045)

Ю. В. Біляк,
к. е. н., ст. викладач кафедри менеджменту ім. Й. Завадського, НУБіП

РОЗВИТОК КОНТРАКТНОГО ПРОЦЕСУ ЯК УМОВА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Y. Biliak,
PhD, Senior Lecturer Department of Management, NUBiP

CONTRACTUAL PROCESS DEVELOPMENT — MANAGEMENT AS A CONDITION MOTIVATIONAL

Досліджені передумови опортуністичної поведінки індивідів у процесі здійснення трансакцій, виявлені форми опортуністичної поведінки менеджера; розглянуті основні параметри контрактів; проаналізовані чотири базові моделі теорії контрактів, розкриті взаємозв'язки між контрактною загрозою, формою опортунізму і механізмом обмеження опортунізму.

Study background opportunistic behavior of individuals in the process of transactions identified forms of opportunistic behavior of managers, the basic options contracts; analyzed four basic models of the theory of contracts disclosed the relationship between contractual risk form of opportunism and mechanism limiting opportunism.

Ключові слова: опортуністична поведінка, моделі теорії контрактів, трансакція, неповний контракт, контрактна загроза.

Key words: opportunistic behavior, the model theory of contract, transaction, incomplete contract, contract threat.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У неоінституціональній економічній теорії важливою є передумова опортуністичної поведінки індивідів у процесі здійснення трансакцій, тобто взаємодії з приводу переходу прав власності на обмежені ресурси.

Важливим є те, що проблема стимулів для працівника — одна з центральних проблем економіки праці. Рівень стимулів повинен відповідати трудовим зусиллям, які працівник може оглянути.

Отже, опортуністична поведінка менеджера включає в себе такі форми, як брехня, злодійство, а також надання неповної або викрив-

леної інформації. Така поведінка може реалізуватися і принести вигоду, тобто дати можливість досягти поставленої мети через нехтування етичними нормами внаслідок неповноти та перекручування інформації.

У даній статті проаналізуємо класифікацію опортуністичної поведінки з точки зору контрактного процесу. Залежно від цього, виділимо два основні типи опортуністичної поведінки: передконтрактна і постконтрактна поведінка менеджера.

Коротше кажучи, передконтрактна опортуністична поведінка можлива в період укладання контракту. Передконтрактний опортуністичний поведінка

тунізм виражається в приховуванні правдивої інформації. Це може мати місце як при придбанні товарів, так і при наймі працівників і є наслідком існування прихованих для економічного агента характеристик благ. Результат предконтрактного опортунізму — несприятливий відбір, який погіршує умови обміну.

Постконтрактний опортунізм, в свою чергу, полягає в порушенні умов договору. Він також виражається в приховуванні інформації однією зі сторін, що дозволяє отримати вигоду на шкоду іншій стороні.

Однією з причин виникнення постконтрактного опортунізму є неповнота контракту, оскільки при його складанні неможливо передбачити можливі дії агентів. Інша причина виникнення постконтрактної опортуністичної поведінки полягає в складності вимірювання якості діяльності сторін.

Таким чином, опортуністична поведінка виникає саме на основі конфлікту інтересів, а втрати виникають внаслідок неможливості реалізувати інтереси, що збігаються.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні та методологічні основи ефективності контрактних відносин були закладені А. Смітом [5].

А. Маршалл розглянув такий фактор ефективності контрактних відносин, як підприємницька здатність бізнесмена [3].

М. Дженсен і В. Меклінг акцентували увагу на таких факторах ефективності контрактних відносин, як асиметрія інформації та поведінковий опортунізм [12].

Істотний теоретичний і методологічний внесок у розвиток питань ефективності контрактних відносин вніс О. Уільямсон. Він виділив типи управління контрактними відносинами і розглянув питання опортунізму та економії трансакційних витрат, віднісши ці питання до "ефективностному" відгалуженню розробленої ним когнітивної карти контрактів [9].

Дж. Ходжсон проблему ефективності контрактних відносин не досліджував. Однак, його особливий підхід до контрактних відносин полягає в тому, що він пов'язує їх з передачею прав власності, а не тільки з двостороннім трансфертом благ, послуг або грошей між агентами [11].

О. Харт акцентував увагу на такому факторі ефективності контрактних відносин, як неповнота контрактів [13].

Б. Хольмстром і П. Мілгром досліджували таку сторону ефективності контрактних відносин, як їх тривалість [14].

Е. Фуруботн і Р. Ріхтер розширили розуміння проблеми ефективності контрактних відносин, проте питаннями ефективності контрактних відносин не займалися [10].

С. Соссьє досліджував питання ефективності контрактних відносин, оцінюючи співвідношення "граничних витрат" і "граничного виграшу контрактації" [6].

Вітчизняні економісти також досліджують сутність контракту і контрактних відносин. Серед таких економістів можна виділити А.А. Аузана, К.А. Бендукідзе, Е.Н. Кудряшову, Я.І. Кузьміна, А.Н. Олійника, Е.В. Попова, В.І. Тамбовцева, А.Е. Шаститко, М.М. Юдкевич [1; 2; 4; 7; 8].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Створення відповідних контрактній загрози механізмів обмеження опортунізму призводить до найбільш раціональної та ефективної організації та координації взаємодії індивідів з приводу переходу прав власності на обмежені ресурси. Ефективність полягає у тому, що додаткові гарантії очікуваного результату від взаємодії, які отримують сторони контракту при створенні механізмів обмеження опортунізму, виявляються не меншими, ніж витрати на їх створення.

До сьогодні в економічній літературі не розкрито поняття ефективності контрактних відносин. Питання про зміст ефективності контрактних відносин залишається дискусійним. Не досліджені особливості ефективності контрактних відносин в українських корпораціях. Відсутність методики оцінки ефективності контрактних відносин не дозволяє зробити висновки про існуючий рівень ефективності контрактних відносин в українських корпораціях. Не розробленою залишається модель ефективних контрактних відносин в українських корпораціях для умов трансформованої економіки.

Таким чином, актуальними проблемами контрактних відносин можна назвати наступні: визначення змісту ефективності контрактних відносин у корпорації, виявлення особливостей ефективності контрактних відносин та моделювання ефективних контрактних відносин в українських корпораціях. Усе вищевикладене й визначає актуальність обраної теми статті.

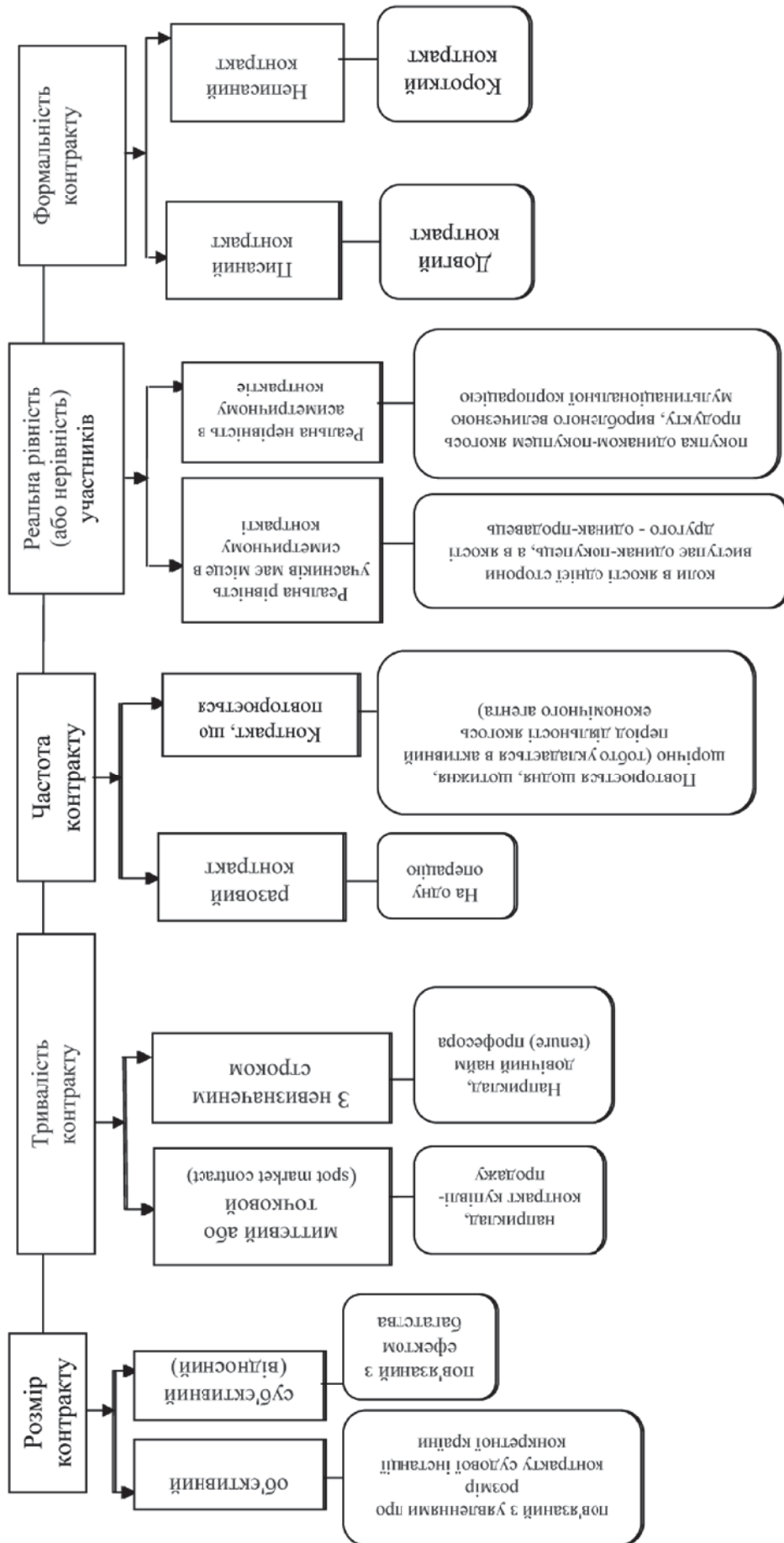


Рис. 1. Основні параметри контрактів

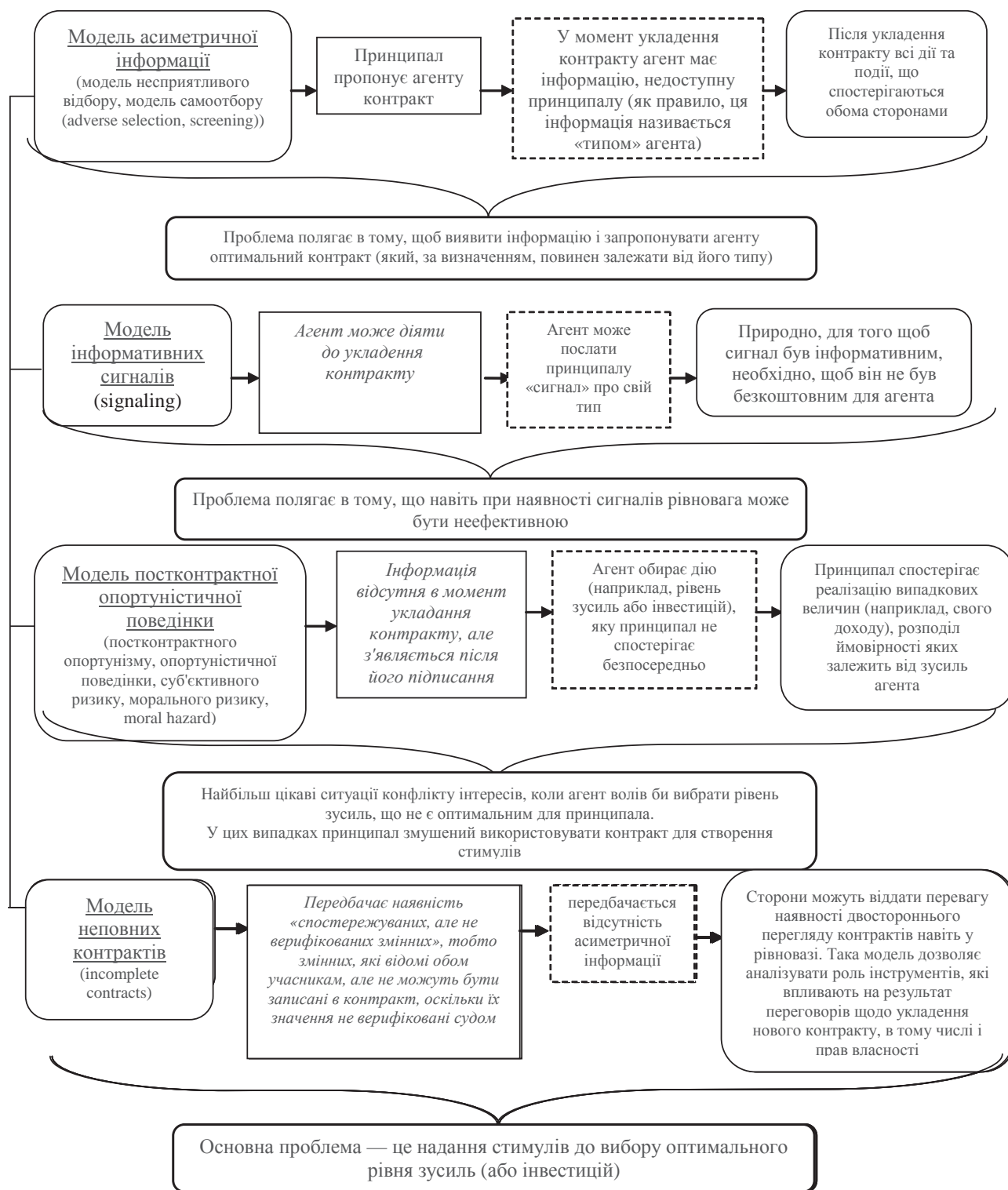


Рис. 2. Чотири базові моделі теорії контрактів

1. Необхідно розкрити взаємозв'язок між контрактною загрозою, формою опортунізму і механізмом обмеження опортунізму.

2. Виявити форми опортуністичної поведінки і залежностей форми такої поведінки від типу контрактної загрози, визначення можливих відповідей на опортуністичну по-

ведінку, або механізмів зниження контрактних загроз.

Проаналізувавши виявлені збіжні і конфліктуючі інтереси можна визначити, які форми опортунізму найбільш вірогідні в даних відносинах, і якими втратами вони загрожують. Відповідно, можна визначити, які контрактні

загрози найбільшою мірою виражені для даних відносин.

Теорією контрактів називається розділ економічної теорії, який виник в останні 20—30 років та в якому розглядаються моделі з асиметричною інформацією та з недосконаlostями складання і виконання контрактів [9].

З точки зору теорії контрактного права, можна виділити ряд параметрів, за якими контракти різняться між собою. До них зазвичай відносяться (рис. 1).

— Розмір.

Суть розміру контракту полягає в наступному: якщо сума контракту залишає значну частку капіталу учасника, такий контракт є суб'єктивно великим. Чим більше капітал учасника, тим меншу частку в ньому займає сума визначеного контракту.

Тобто суб'єктивний розмір контракту різний для різних учасників. Він пов'язаний в економічному плані з реальною рівністю (або нерівністю) учасників. Чим менше суб'єктивний розмір контракту для даного учасника, тим менше для нього відносні втрати від його зриву і вигоди від успішної реалізації, і тому тим менше уваги він йому приділяє.

— Тривалість.

Чим триваліше контракт, тим більшого значення набувають такі його складові, як правила, які використовуються сторонами в обумовлених контрактом діях в майбутньому, і процедури залагодження конфліктів.

— Частота.

Якщо у своєму повторенні контракт збігається з оборотом оборотного капіталу, це — повторюваний частий контракт. Якщо у своєму повторенні контракт збігається з оновленням основного капіталу, основних коштів, це — повторюваний, але рідкісний контракт.

— Реальна рівність (або нерівність) учасників.

— Формальність.

Визначення оптимального ступеня формалізації контракту взагалі є центральна проблема контрактного права і проблема економічної теорії контрактів.

Реальні контракти практично завжди є неповними. Обумовлюється це наступними причинами:

— Невизначеність майбутнього.

У багатьох випадках немає можливості оцінити можливі варіанти розвитку подій і ймо-

вірність реалізації тієї чи іншої події в майбутньому.

— Обмежені когнітивні здібності.

Збір та аналіз інформації пов'язаний для економічних агентів з витратами, і чим довше і складніше контракт, тим вище відповідні витрати. Тому сторони, як правило, воліють уникати надмірно деталізованих контрактів.

Чотири базові моделі теорії контрактів розглянуті на рис. 2.

Базові моделі багато в чому перегукуються з переліком джерел трансакційних витрат, обговорюваному в основоположній роботі Олівера Уільямсона [9].

— Опортуністична поведінка.

Опортуністична поведінка є ключовою проблемою у всіх моделях теорії контрактів. Власне, предмет теорії контрактів полягає в аналізі механізмів його запобігання.

— Обмежена раціональність.

Обмежена раціональність так чи інакше використовується для обґрунтування неповноти контрактів.

— Несхильність до ризику.

Несхильність до ризику (або його аналог — обмеження ліквідності) є важливим елементом усіх трьох моделей базових контрактів — при наявності нейтральності до ризику їх аналіз був би тривіальним.

Неповнота контрактів в поєднанні з інформаційною асиметрією, властивої здебільшого взаємодій, обумовлює широкі можливості для прояву опортуністичної поведінки учасників контракту.

Отже, існують такі види опортуністичної поведінки:

1) несприятливий відбір.

Несприятливий відбір (опортунізм *ex ante*) виникає на стадії, що передує укладенню контракту. Той учасник ринку, який володіє інформацією в обсязі більшому, ніж інші, реалізує цю перевагу, укладаючи контракт на найбільш вигідних умовах.

Для боротьби з несприятливим відбором як неінформованій, так і інформованій стороні доступні певні механізми.

Тобто інформована сторона може нести витрати, пов'язані з тим, що вона не може донести інформацію про свої характеристики до сторони неінформованої. Якщо на ринку присутні працівники з різним рівнем продуктивності, то наймачі, не маючи можливості цю продуктивність оцінити до найму того чи іншого працівника, змушені пропонувати всім однакові умови оплати праці.

У цій ситуації найбільш продуктивні працівники програють від того, що не можуть донести інформацію про свої характеристики до наймача і змушені погоджуватися з середніми умовами оплати;

2) моральний ризик:

а) асиметрія інформації, внутрішня по відношенню до даного контракту (інформація між двома сторонами контракту розподілена нерівномірно: одна з них знає більше іншій). Перший тип асиметрії інформації веде до виникнення морального ризику з прихованими діями і морального ризику з прихованою інформацією;

б) асиметрія інформації, зовнішня по відношенню до даного контракту (коли обидві сторони контракту володіють симетричною інформацією, але її доведення до зовнішньої сторони (скажімо, замовника) пов'язане з заборонно-високими витратами). Другий тип асиметрії інформації сприяє виникненню морального ризику в колективі.

Тобто продуктивність працівника є його приватною інформацією і не може бути виявлена наймачем (у кожного потенційного працівника завжди є стимул сказати наймачеві, що його продуктивність висока).

Зауважимо, що освіта не може впливати на трудові якості працівника. Продуктивність шукачів роботи — їх приватна інформація, рівень освіти — загальнодоступна інформація. Роботодавці можуть сортувати шукачів за рівнем їх освіти. Таким чином, утворений не означає висококваліфікований фахівець певної потрібної області.

Моральний ризик (опортунізм *ex post*) виникає вже на стадії реалізації контракту. Ті учасники контрактних відносин, контроль за діями яких пов'язаний з витратами, формально виконують контракт, але активно використовують "діри" в ньому для максимізації власного прибутку.

Найчастіше подібна поведінка серйозно ущемляє інтереси інших учасників контракту.

Прояви морального ризику досить різноманітні, але їх можна умовно класифікувати за типом асиметрії інформації, що є причиною його виникнення;

3) вимагання.

Вимагання має місце тоді, коли неповнота контракту посилюється наявністю інвестицій в специфічні активи.

У чому полягає проблема вимагання? Після здійснення інвестицій у специфічні ак-

тиви сторона, яка зробила ці інвестиції, уже володіє набагато більш слабкою переговорною силою порівняно з тією, якою вона володіла до їх здійснення, — адже тепер втрата контракту пов'язана для неї також з втраченою цінністю даних активів. І сторона, яка не здійснила інвестиції, може скористатися цим.

Характерною формою прояву вимагання в корпораціях є:

а) опортунізм власників по відношенню до акціонерів — несплата дивідендів;

б) опортунізм менеджерів підприємства по відношенню до власників — формування тіншових фінансових потоків, тобто "відмивання грошей, навмисне банкрутство";

в) опортунізм менеджерів різних рівнів управління по відношенню до підлеглих — пред'явлення суперечливих вимог до працівників, виконання додаткових завдань, які не були заздалегідь обумовлені;

г) опортунізм підлеглих по відношенню до менеджерів — рівень даної поведінки залежить від ступеня формалізованих правил окремих структурних підрозділів та організації в цілому;

д) опортунізм одних працівників колективу по відношенню до інших — одні працівники виживають інших або реалізуються за рахунок інших;

4) ухиляння.

Витрати ухиляння пов'язані з положенням людини в корпорації. Від характеру виконуваних функцій в корпорації (керівники, робітники, фахівці, майстри) залежить величина витрат ухиляння.

Оцінку даних витрат можна розрахувати за рахунок кількісних і якісних показників. Найманому працівнику нижчого рівня (виконавцю) властиво ухилення, ухиляння від роботи. Можливі два типи ухиляння від роботи в залежності від того, як, згідно з контрактом, організована оплата праці найманого працівника, як вона пов'язана з цілями наймача.

Один тип ухиляння — ухиляння при щоденній оплаті.

У цьому випадку найманий працівник буде шукати так звані "Тимчасові діри", коли він зможе ухилитися. Причому вони можуть приймати різні форми.

Можна говорити про сумлінне ухиляння, яке найтіснішим чином пов'язане зі "споживанням на робочому місці".

Інший тип ухиляння — ухиляння при відкладній оплаті.

У цьому випадку працівник буде ухилятися за рахунок якості виробленого ним продукту. Він буде намагатися розслабитися в процесі виконання своїх трудових операцій таким чином, щоб здавати приймальнику роботу мінімально придатної якості, відстежуючи його по параметрам, що перевіряються. Скажімо, знаючи, що є три градації якості, він буде намагатися оптимізувати свою роботу між трудовими затратами на виготовлення одиниці певної якості та оцінкою цих одиниць в одиницях його винагороди.

Можна говорити і про ухиляння від роботи людини інтелектуальної праці (він буде це робити, якщо робота йому нецікава); про ухиляння від роботи менеджера або навіть вищого менеджера.

Способи боротьби з ухиляннями:

— збільшуючи обсяг контролю, тобто збільшуючи число показників, по яких заміряється вихід продукції;

— ускладнюючи оцінки в довірчому вимірі, вводячи складні показники, типу стажу;

— поширюючи на працівників певну частку прибутку (метод, альтернативний посиленню контролю).

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Отже, опортунізм виникає при наявності контрактної загрози (між сторонами трансакції полягає своєрідний "отношенченський контракт"). Будь-які економічні відносини, які можна представити як трансакцію можуть бути досліджені на предмет наявності контрактних загроз.

Дослідження в цій області показують, що існує ряд форм опортунізму (які здатні призвести до серйозних втрат для сторін цього контракту), кожна з яких пов'язана з відповідною контрактною загрозою. Тому для кожної контрактної загрози існує ряд специфічних відповідей у вигляді механізмів обмеження опортуністичної поведінки.

На основі взаємозв'язків контрактної загрози, форми опортунізму та механізму обмеження опортунізму в подальшому дослідженні будуть запропоновані можливі відповіді на контрактні загрози в досліджуваних відносинах.

Література:

1. Аузан А.А. Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая

теория: учеб. / А.А. Аузан. — М.: ИНФРА-М, 2006.

2. Кузьминов Я.И., Бендукидзе К.А., Юджевич М.М. "Курс институциональной экономики". — М., Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2006. — С. 285—348.

3. Маршалл А. Принципы экономической науки: пер. с англ. Т. 1 / А. Маршалл. — М.: Прогресс, 1993. — 416 с.

4. Олейник А.Н. Институциональная экономика. Учебное пособие. — Москва: ИНФРА-М, 2004.

5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Эксмо, 2007. — 960 с.

6. Сосье С. Теория оптимального контракта: моделирование контрактных отношений. — Институциональная экономика под ред А. Олейника. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 113—151.

7. Попов В. Сильные институты важнее скорости реформ // Вопросы экономики. — 1998. — № 8. — С. 56—70.

8. Тамбовцев В.И. Институциональный рынок как механизм институциональных изменений // Общественные науки и современность. — 2001. — № 5. — С. 25—38.

9. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контракция / О.И. Уильямсон. — СПб.: Лениздат, 1996. — 702 с.

10. Фуруботн Э.Г. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Э.Г. Фуруботн, Р. Рихтер. — СПб.: Издат. дом Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2005. — 702 с.

11. Ходжсон Дж. Эволюционная и институциональная экономика как новый мейнстрим? // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2008. — Т. 6. — № 2. — С. 8—21.

12. Jensen M.C. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure / Jensen M., Meckling W. H. // Journal of Financial Economics. — 1976. — Vol. 3. — № 4. — P. 307.

13. Hart O. The Proper Scope of Government: Theory and an Application to Prisons / O. Hart, A. Shleifer, R.W. Vishny // The Quarterly Journal of Economics. — 1997, November. — P. 1127—1161.

14. Holmstrom B. The Firm as an Incentive System / B. Holmstrom, P. Milgrom // The American Economic Review. — 1994. — September. — Vol. 84. — № 4. — P. 972—991.

Стаття надійшла до редакції 10.08.2013 р.