

## **Экономическая природа оппортунизма в сфере трудовых отношений: анализ проявлений и механизмов сдерживания**

Заявка № 1663302

В условиях современной экономики эффективность организации определяется не только уровнем технологий и объёмом капитала, но и характером взаимодействия между работниками и работодателями. Различие интересов сторон трудовых отношений формирует устойчивую почву для оппортунистического поведения, подрывающего доверие и увеличивающего издержки координации.

**Актуальность исследования** обусловлена следующими обстоятельствами:

1. конфликт интересов между работником и работодателем носит системный характер;
2. оппортунизм снижает производительность труда и экономическую эффективность организаций;
3. распространение гибких форм занятости и цифровых технологий усиливает информационную асимметрию и расширяет возможности для оппортунистических действий.

**Цель исследования** - выявить экономическую сущность оппортунизма в трудовых отношениях и определить основные экономические механизмы его сдерживания.

**Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:**

- раскрыть содержание понятия оппортунизма в контексте институциональной экономики;
- проанализировать причины возникновения оппортунистического поведения в трудовых отношениях;
- систематизировать основные формы проявления оппортунизма со стороны работников и работодателей;
- определить экономические и организационные инструменты минимизации оппортунистического поведения.

Теоретической основой исследования служит институциональный подход, в рамках которого оппортунизм трактуется как преследование личных интересов с использованием искажения или сокрытия информации, а также нарушения духа договорённостей.

Классическое определение оппортунизма предложено О. Уильямсоном, рассматривающим его как поведение, основанное на «преследовании личных интересов с использованием коварства» [1]. В более общем виде оппортунизм можно определить как экономическое поведение, направленное на извлечение выгоды за счёт другой стороны в условиях неполноты контрактов и асимметрии информации [2; 3].

Экономической причиной оппортунизма выступает принципиальная невозможность полного описания всех условий и действий сторон в трудовом контракте. Это создаёт пространство для действий, формально не нарушающих договор, но противоречащих его экономическому смыслу. Оппортунистическое поведение не всегда принимает форму прямого мошенничества и зачастую проявляется в «использовании пробелов» контрактной системы.

В трудовых отношениях оппортунизм проявляется с обеих сторон. Со стороны работников он выражается в скрытом саботаже, искажении отчётности, присвоении чужих результатов, а также использовании рабочего времени в личных целях [4]. Со стороны работодателей оппортунизм проявляется в сокрытии информации о реальных условиях труда, нарушении договорённостей по оплате и премированию, одностороннем изменении условий занятости и усилении контроля без учёта интересов работников.

Экономические последствия оппортунизма заключаются в росте транзакционных издержек, снижении производительности труда, ухудшении морального климата и падении доверия внутри организации. На макроуровне это приводит к замедлению роста производительности и снижению конкурентоспособности экономики в целом [5].

Поскольку полное устранение оппортунизма невозможно, ключевой задачей является его сдерживание. Основными экономическими механизмами минимизации оппортунистического поведения выступают: совершенствование трудовых контрактов и систем оценки результатов труда; формирование эффективных стимулов и механизмов участия работников в результатах деятельности; развитие систем контроля и обратной связи; укрепление корпоративной культуры и доверия; а также использование репутационных механизмов, ограничивающих краткосрочные выгоды оппортунизма долгосрочными издержками [6].

**Основной результат исследования** состоит в обосновании того, что оппортунизм является объективно присущим элементом трудовых отношений, однако его уровень может быть существенно снижен за счёт институциональных и экономических механизмов. Минимизация оппортунистического поведения способствует росту доверия, повышению эффективности организации и укреплению её конкурентных позиций.

### Источники и литература

- 1) Уильямсон О. Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. СПб.: Лениздат, 1996 г. 702 с.
- 2) Словарь по управлению персоналом. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal0.htm/> (дата обращения: 28.01.2026).
- 3) Чащин В.В. Экономический оппортунизм с точки зрения поведенческой экономики: вариативность концептуальных положений // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. №9. С. 177 – 194.
- 4) Данилова К. А. Подходы к трактовке проявлений и форм оппортунизма // Научные исследования. 2017. №7 (18)
- 5) Южакова Н.А. Формы внутреннего оппортунизма и его влияние на деятельность компании // Финансы и управление. 2025. № 2. DOI: 10.25136/2409-7802.2025.2.73988
- 6) Попов Е.В., Симонова В.Л. Оппортунизм экономических агентов. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007 г. 165 с.