УДК 347.191.11:65.012.32 (045)

Ю. В. БІЛЯК

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

РОЗВИТОК КОНТРАКТНОГО ПРОЦЕСУ ЯК УМОВА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 11–17

Досліджуються передумови опортуністичної поведінки індивідів у процесі здійснення трансакцій, виявлено форми опортуністичної поведінки менеджера; розглядаються основні параметри контрактів; аналізуються чотири базові моделі теорії контрактів, розкриваються взаємозв'язки між контрактною загрозою, формою опортунізму та механізмом обмеження опортунізму.

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

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

Теоретичні та методологічні основи ефективності контрактних відносин спочатку 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 та 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 "эффективностного" відгалуження 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 та 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 виокремити А. А. Аузана, К. А. Бендукідзе, Е. Н. Кудряшову, Я. І. Кузьмінова, А. Н. Олійника, Е. В. Попова, В. Л. Тамбовцева, А. Е. Шаститко, М. М. Юдкевич [1; 2; 4; 7; 8].

Створення відповідних контрактній загрозі механізмів обмеження опортунізму призводить до найбільш раціональної та ефективної організації та координації взаємодії індивідів з приводу переходу прав власності на обмежені ресурси. Ефективність

© Ю. В. Біляк, 2013

полягає в 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 дає можливості зробити висновки про існуючий рівень ефективності контрактних відносин в українських корпораціях. Нерозробленою залишається модель ефективних контрактних відносин в українських корпораціях для умов трансформованої економіки.

Таким чином, актуальними проблемами контрактних відносин можна назвати такі: визначення змісту ефективності контрактних відносин у корпорації, виявлення особливостей ефективності контрактних відносин та моделювання ефективних контрактних відносин в українських корпораціях. Усе викладене вище і визначає актуальність зазначених питань.

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

2. Виявити форми опортуністичної поведінки і залежностей форми такої поведінки від типу контрактної загрози, визначення можливих відповідей на опортуністичну поведінку, або механізмів зниження контрактних загроз.

Проаналізувавши виявлені збіжні і конфліктуючі інтереси можна визначити, які форми опортунізму найвірогідніші в цих відносинах, і якими втратами вони загрожують. Відповідно, можна визначити, які контрактні загрози найбільшою мірою виражені для цих відносин.

Теорією контрактів називається розділ економічної теорії, який виник в останні 20–30 років, та в якому розглядаються моделі з асиметричною інформацією та з недосконалостями складання і виконання контрактів [9]. З точки зору теорії контрактного права, можна виокремити ряд параметрів, за якими контракти різняться між собою (рис. 1).

Визначення оптимального ступеня формалізації контракту загалом є центральною проблемою контрактного права і проблемою економічної теорії контрактів.

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

• невизначеність майбутнього. У багатьох випадках немає можливості оцінити можливі варіанти розвитку подій та ймовірність реалізації тієї чи іншої події у майбутньому;

• обмежені когнітивні здібності. Збирання й аналіз інформації пов'язані для економічних агентів з витратами, і чим довше й складніше контракт, тим вище відповідні витрати. Тому сторони, як правило, воліють уникати надмірно деталізованих контрактів.

Чотири базові моделі теорії контрактів подано на рис. 2.

Базові моделі багато в чому перегукуються з переліком джерел трансакційних витрат, що обговорювався в основоположній праці Олівера Уільямсона [9]:

• Опортуністична поведінка, яка є ключовою проблемою в усіх моделях теорії контрактів. Власне, предмет теорії контрактів полягає в аналізі механізмів його попередження.

• Обмежена раціональність, яка так чи інакше використовується для обґрунтування неповноти контрактів.

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

Неповнота контрактів у поєднанні з інформаційною асиметрією обумовлює широкі можливості для прояву опортуністичної поведінки учасників контракту.

Отже, існують такі види опортуністичної поведінки:

1. *Несприятливий відбір* (опортунізм ex ante) виникає на стадії, що передує укладенню контракту. Той учасник ринку, який володіє інформацією в обсязі більшому, ніж інші,

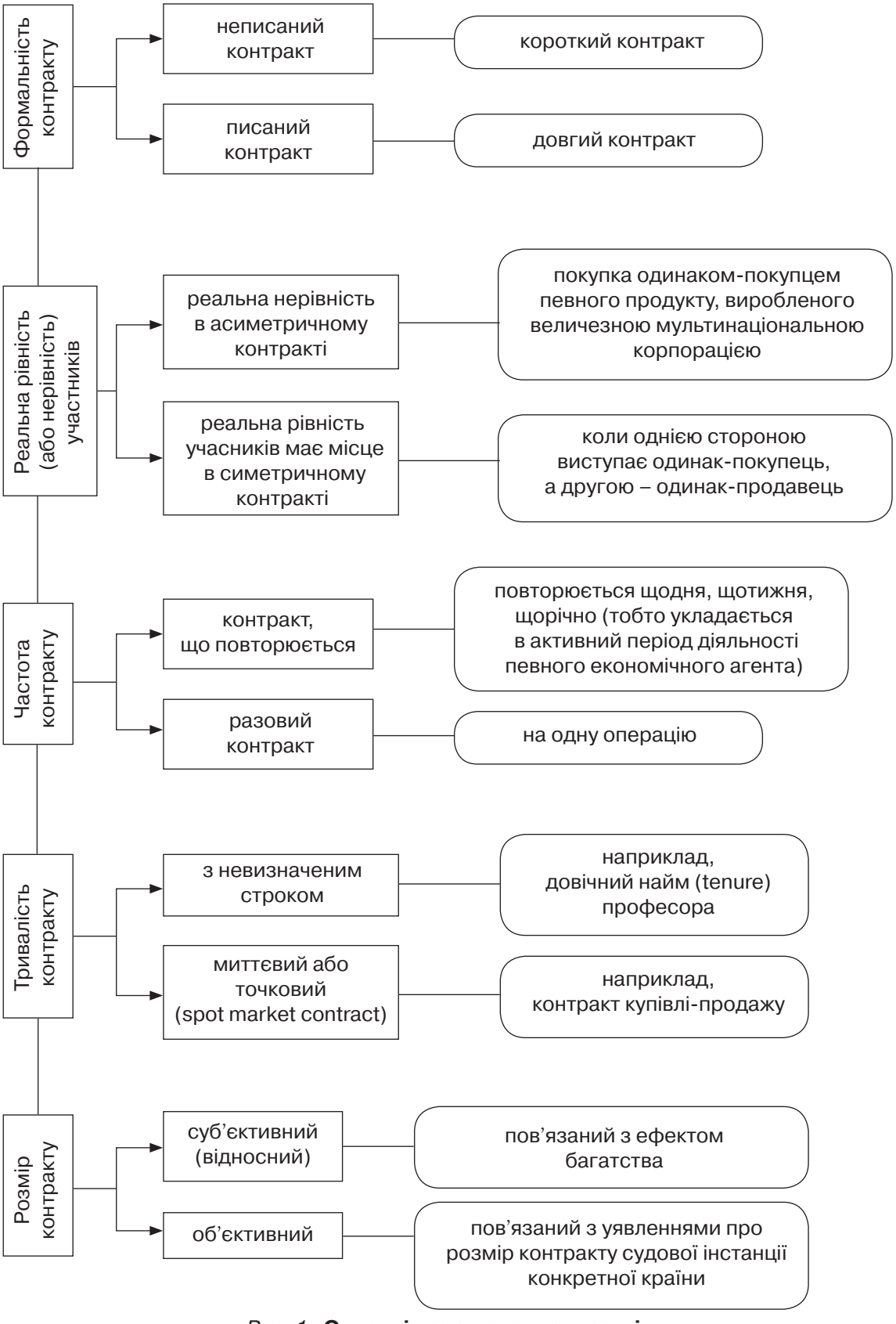

Рис. 1. **Основні параметри контрактів**

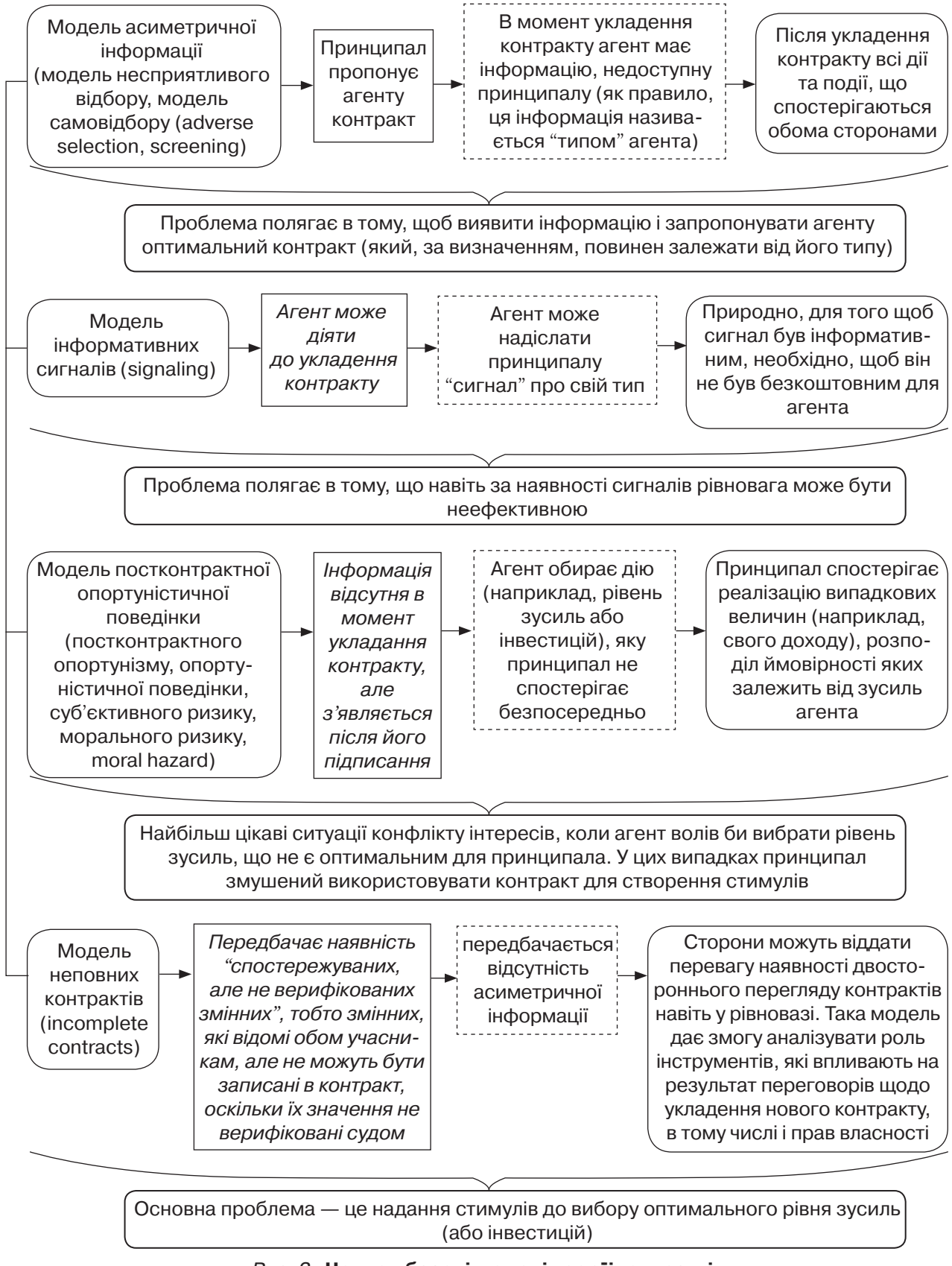

Рис. 2. **Чотири базові моделі теорії контрактів**

реалізує цю перевагу, укладаючи контракт на найвигідніших умовах.

Для боротьби з несприятливим відбором як не інформованій, 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 не інформованої. Якщо на ринку присутні працівники з різним рівнем продуктивності, то наймачі, не маючи можливість 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 відносно даного контракту (інформація між двома сторонами контракту розподілена нерівномірно: одна з них знає більше за іншу). Перший тип асиметрії інформації веде до виникнення морального ризику з прихованими діями і морального ризику з прихованою інформацією;

б) асиметрія інформації, зовнішня відносно 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 їхньої освіти. Таким чином, утворений не означає висококваліфікований фахівець у певній потрібній галузі.

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 утискає 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* має місце тоді, коли неповнота контракту посилюється наявністю інвестицій у специфічні активи.

У чому полягає проблема вимагання? Після здійснення інвестицій у специфічні активи 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 втратою цінності зазначених активів. І сторона, яка не зробила інвестиції, може скористатися цим.

Характерною формою прояву вимагання в корпораціях є:

а) опортунізм власників відносно акціонерів — невиплата дивідендів;

б) опортунізм менеджерів підприємства відносно власників — формування тіньових фінансових потоків, тобто "відмивання грошей, навмисне банкрутство";

в) опортунізм менеджерів різних рівнів управління відносно підлеглих — висування суперечливих вимог до працівників, виконання додаткових завдань, які не були заздалегідь обумовлені;

г) опортунізм підлеглих відносно менеджерів — рівень даної поведінки залежить від ступеня формалізованих правил окремих структурних підрозділів та організації у цілому;

д) опортунізм одних працівників колективу відносно інших — одні працівники виживають інших або реалізуються за рахунок інших.

4. *Ухиляння*. Витрати ухиляння пов'язані зі становищем людини в корпорації. Від ха-

рактеру виконуваних функцій у корпорації (керівники, робітники, фахівці, майстри) залежить величина витрат ухиляння.

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

Один тип ухиляння — ухиляння при погодинній оплаті. У цьому випадку найманий працівник шукатиме так звані "Тимчасові діри", коли він зможе ухилятися. Причому вони можуть набирати різних форм.

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

Інший тип ухиляння — ухиляння при відрядній оплаті. У цьому випадку працівник буде ухилятися за рахунок якості виробленого ним продукту. Він намагатиметься розслабитися в процесі виконання своїх трудових операцій таким чином, щоб здавати приймальнику роботу мінімально придатної якості, відстежуючи його за параметрами, що перевіряються. Скажімо, знаючи, що є три градації якості, він намагатиметься 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 ухиляннням:

• збільшуючи обсяг контролю, тобто збільшуючи число показників, за якими вимірюється вихід продукції;

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

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

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

Дослідження у цій сфері 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: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006. — М., 2010. — 416 с.

2. КузьминовЯ.И.,БендукидзеК.А.,ЮдкевичМ.М. Курс институциональной экономики. — М., Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2006. — Гл. 5 "Теория контрактов". — С. 285–348.

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

4. Олейник А. Н. Институциональная экономика: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 416 с.

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

6. Соссье 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 // Вопр. экономики. — 1998. — № 8. — С. 56–70.

8. Тамбовцев В. Л. 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" контрактация. — 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? // Экономич. вестник Ростовского гос. ун-та. — 2008. — Т. 6. — № 2. — С. 8–21.

12. Jensen M. C Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure / M. Jensen, W. H. Meckling // 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.

Аналіз збіжних і конфліктуючих інтересів дає можливість визначити, які форми опортунізму найвірогідніші в цих відносинах, і якими втратами вони загрожують. Відповідно, можливо визначити, які контрактні загрози найбільшою мірою виражені для цих відносин. Тобто опортунізм виникає за наявності контрактної загрози. Дослідження у цій сфері 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. Для кожної контрактної загрози існує ряд специфічних відповідей у вигляді механізмів обмеження опортуністичної поведінки.

Анализ совпадающих и конфликтующих интересов позволяет определить, какие формы оппортунизма наиболее вероятны в данных отношениях, и какими потерями они угрожают. Соответственно, можно определить, какие контрактные угрозы в наибольшей степени выражены для данных отношений. То есть, оппортунизм возникает при наличии контрактной угрозы. Исследования в этой области показывают, что существует ряд форм оппортунизма (которые способны привести к серьезным потерям для сторон этого контракта), каждая из которых связана с соответствующей контрактной угрозой. Для каждой контрактной угрозы существует ряд специфических ответов в виде механизмов ограничения оппортунистического поведения.

Analysis of converging and conflicting interests to determine what forms of opportunism, most likely in these respects, and what losses they threaten. Accordingly, possible to determine which contract the threat is most pronounced for these relations. That opportunism arises in the presence of contractual threats. Research in this area suggests that there are several forms of opportunism (which can lead to serious losses for the parties to the contract), each of which is associated with the appropriate contractual risk. For each contract there is a threat of some specific answers as mechanisms to limit opportunistic behavior.

Надійшла 10 липня 2012 р.