

STATISTICAL STUDY OF THE DEMOGRAPHY OF RUSSIAN COMPANIES

N.Yu. Mutovkina

Abstract. *The article presents the results of analysing the demography of Russian enterprises in recent years; the main changes in the structure and dynamics of business entities are considered; the factors affecting the demography of Russian companies are identified. It is emphasised that statistical methods were used in the study. In particular, the indicators of the dynamics of birth rates and official liquidation of organisations have been calculated. It is pointed out that the demography of enterprises was analysed by types of their economic activities and constituent entities of the Russian Federation, and the main source of information for the study was the website of Rosstat. It is noted that the results of the study can be used to organise measures to reduce the negative impact of some factors on the birth rate and growth rates of economic entities, as well as in the educational process.*

Keywords: *company, enterprise, business entity, demography of enterprises, birth rate, growth, liquidation.*

Об авторе:

МУТОВКИНА Наталия Юрьевна – кандидат технических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и финансов, Тверской государственный технический университет, Тверь. E-mail: letter-box NM@yandex.ru

About the author:

MUTOVKINA Nataliya Yur'evna – Ph.D. (Engineering), Associate Professor of the Department of Accounting and Finance, Tver State Technical University, Tver. E-mail: letter-boxNM@yandex.ru

УДК 331.44

ОПОРТУНИЗМ И СОЦИАЛЬНОЕ ОТЧУЖДЕНИЕ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Н.Ю. Мутовкина, А.Ю. Галаган

© *Мутовкина Н.Ю., Галаган А.Ю., 2024*

Аннотация. *В статье рассмотрены такие психолого-поведенческие проблемы, как социальное отчуждение и поведенческий оппортунизм, с которыми сталкивается руководство современных компаний. Разобраны*

причины подобного поведения в трудовых коллективах, определены методы выявления психолого-поведенческих проблем, а также методы оценки угроз, которые они представляют для успешной работы компаний. Выполнен анализ возможных последствий и предложены способы ограничения оппортунистического поведения в компаниях.

Ключевые слова: *оппортунизм, социальное отчуждение, компания, трудовой коллектив, личные интересы, согласованное управление.*

На современном этапе активного развития и внедрения инновационных технологий в производство особого внимания заслуживает вопрос продуктивности человеческого труда. Как показывает практика, нередко автоматизация производственных процессов и информатизация бизнес-процессов в компаниях вызывают сопротивление со стороны сотрудников. Во-первых, наращивание темпов внедрения инновационных технологий, автоматизации приводит к вынужденному сокращению численности работников, а во-вторых, для работы в новых условиях сотрудникам приходится повышать свой компетентностный уровень, квалификацию, что связано с дополнительными личными затратами. Внедрение в производство современных технологий, безусловно, нацелено на приумножение экономического эффекта, но не следует забывать и об обратной стороне этого процесса. Его отрицательное влияние на персонал компании заключается в повышении тревожности сотрудников, их раздражительности из-за смены привычных условий работы, проявлении деструктивных настроений. В результате в компаниях снижается производительность труда, распространяются такие негативные явления, как социальное отчуждение и поведенческий оппортунизм.

Активное исследование оппортунистического поведения ведется со второй половины XX века, когда американский экономист Оливер Уильямсон ввел в научный оборот термин «оппортунизм», под которым понимается наиболее сильная форма эгоистического поведения. Согласно подходу Уильямсона, оппортунизм включает открытые (явные) и косвенные формы обмана окружающих. Большинство сотрудников современных компаний предпочитают применять косвенные или скрытые формы оппортунизма. К ним относятся манипуляция, подмена действительного желаемым, подмена тезиса, «игра на публику» и другие формы либо их сочетания. Цель применения косвенных форм оппортунистического поведения – получение личного запланированного выигрыша с минимальными затратами. При этом окружение не должно заподозрить индивида в умышленных оппортунистических действиях. Индивид делает вид, что подобное поведение не имеет никакого целенаправленного умысла, а просто для него характерно. Явные формы оппортунистического поведения обычно менее изящные и эффективные. У индивида, применяющего такие формы, возникает высокий риск быть

раскрытым и в итоге удаленным из трудового коллектива за саботаж. К формам оппортунистического поведения относятся ложь, которую легко проверить; воровство; мошенничество; открытые подстрекательства трудового коллектива к саботажу, игнорированию распоряжений руководства и т.п. Естественно, в настоящее время такие формы признаны недальновидными. Индивид, практикующий подобные формы оппортунистического поведения, имеет высокие шансы остаться не просто ни с чем, а в глубоком минусе. Поэтому в качестве профилактики оппортунистического поведения можно с уверенностью рассматривать внушение сотрудникам идеи, что подобное поведение в первую очередь невыгодно им самим [1]. Активные и пассивные формы оппортунизма подробно рассмотрены в работах известных экономистов К. Уотни и Дж. Хайде. К активному оппортунизму они относят ложь и воровство, в то время как среди пассивных форм оппортунизма выделяют низкую самоотдачу, приводящую к снижению результативности [2]. В работе [3] не только подробно рассмотрены формы оппортунистического поведения, но и выполнен анализ реакций экономических агентов, столкнувшихся с оппортунизмом. Анализ данных и других научных работ позволяет сделать вывод, что оппортунизм есть не что иное, как усиленное устремление индивида во что бы то ни стало получить личную выгоду.

Понятие «социальное отчуждение» впервые встречается в классической работе К. Маркса [4], который выделил четыре типа социального отчуждения работника. Эти типы обусловлены процессом труда, его результатами, другими работниками и самим работником. «Отчуждение может происходить под влиянием иррациональных страстей», – упоминалось в концепции Эриха Фромма [5]. Отчуждение подразумевает объективацию качеств, результатов деятельности и отношений человека, которая противостоит ему как превалирующая сила и превращает его из субъекта в объект своего воздействия. Это может быть страсть к деньгам, незыблемый приоритет личных ценностей.

Поясняя концепцию отчуждения по Марксу, Э. Фромм говорил, что «человек не осознает себя первоисточником, творцом, и мир кажется ему чуждым, посторонним ему» [5]. Отчуждение означает пассивное восприятие мира (и себя самого), разорванное на части, в отрыве субъекта от объекта.

Среди российских авторов, в работах которых рассматриваются причины, последствия и методы снижения социального отчуждения, можно назвать В.Э. Бойкова [6], А.В. Бузгалина [7], Я.В. Григорову [8], Н.Н. Исаченко [9], В.Ю. Комбарова [10], Ф.И. Минюшева [11] и др.

Американский социальный психолог М. Симан [12] определил социальное отчуждение как систему пяти понятий: бессмысленности, аномии, бессилия, изоляции и самоотчуждения [12]. Сотрудник прибегает к оппортунистическому поведению, когда осознает бессмысленность

своих действий. Например, он выполняет порученные ему задания хорошо, но его старания остаются незамеченными. Со временем, если такая ситуация сохраняется, сотрудник прекращает стараться, относится к работе формально, потому что понимает, что ему незачем прилагать значительные усилия, если они все равно останутся без внимания. Аномия – это отсутствие норм и стандартов, в том числе и поведения в трудовом коллективе. Установлено, что на практике сотрудников чаще всего раздражает практика «двойных стандартов», когда одним позволено все (вплоть до нарушения графика рабочего времени), а другие постоянно подвергаются тотальному контролю со стороны руководства. Бессилие есть следствие аномии, когда сотрудник понимает, что не может изменить сложившуюся в компании и трудовом коллективе обстановку и систему поведения других работников. Следующей стадией на пути к оппортунистическому поведению является изоляция. Сотрудник не заинтересован в общении с другими работниками, действующими по каким-то своим правилам, не порицаемым руководством. Формальность выполняемой им работы усиливается, как и усиливается убеждение в том, что, как бы он ни старался, его усилия будут идентифицированы руководством компании (и даже коллегами) как некомпетентные действия. Последней стадией проявлений оппортунизма, является самоотчуждение, т.е. отрыв индивида от собственной сущности, от коллектива. Индивид перестает понимать, для каких целей он вообще присутствует в данном коллективе, не идентифицирует собственное предназначение. Естественно, в первую очередь социальное отчуждение создает отрицательный эффект больше для самого индивида, нежели для трудового коллектива.

Таким образом, оппортунизм можно рассматривать как телеологический обман других индивидов, а социальное отчуждение – как самообман. При этом оба деструктивных явления превращаются в ключевые барьеры на пути повышения эффективности работы современных компаний.

На основе анализа публикаций [2, 3, 13, 14] были выявлены причины оппортунистического поведения на всех этапах экономической деятельности. Так, на этапе производства в качестве основных причин проявления оппортунизма можно назвать противоположность экономических интересов, отчуждение труда от собственности, покушение на экономическую свободу работника через поведение работодателя.

На этапе распределения причинами оппортунизма среди работников компании могут быть монополия работодателя на результаты производства, распределение результатов коллективного труда по усмотрению работодателя, противоречия между процессами производства и распределения.

На этапе обмена выявлена одна, но очень веская причина: отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Как правило,

мнение сотрудников компании о том, что вознаграждение, которое они получают за свой труд, не восполняет затраченных ими усилий, встречается гораздо чаще, нежели их уверенность в справедливой оплате своего труда.

На этапе потребления причины проявления оппортунизма кроются в отклонении потребления от потребностей работника, недостаточно развитой культуре потребления, снижении воспроизводства рабочей силы.

Существуют различные методики оценки уровня оппортунизма. Уровень оппортунизма – это достаточно нечеткая, размытая категория, которую сложно формализовать, поэтому для оценки уровня оппортунизма в компаниях применяются анкетирование и экспертные оценки. Например, методика оценки уровня оппортунизма, предложенная в работе [15], основана на оценивании работниками компании по пятибалльной системе соответствия определенных утверждений их мнению. Чем больше балльная оценка, тем выше уровень оппортунизма. Исходные данные для исследования были получены в результате социологического опроса сотрудников предприятий. Были также изучены зависимости оппортунистического поведения от степени контроля на предприятии и загруженности работников. Установлено, что наиболее часто встречающимися проявлениями социального отчуждения выступают беспричинные опоздания, отлынивания от работы и безынициативное поведение. Оценка общего уровня оппортунизма в компании соответствует среднему баллу среди всех показателей.

Интересная методика оценки уровня оппортунизма была предложена в исследовании [16]. В методике предусмотрена количественная оценка четырех типов отчуждения: самоотчуждения, бессилия, социальной изоляции и бессмысленности. Опросный лист включал восемь утверждений (по два на каждый компонент отчуждения) и варианты ответов, которые характеризуют степень согласия респондента («определенно да», «скорее да», «сложно сказать», «скорее нет», «определенно нет»). Получившееся было трансформировано в числовые результаты. Итоговый расчет показателя, характеризующего степень отчуждения, производился как среднее арифметическое и интерпретировался следующим образом: большим значениям соответствует более высокая степень отчуждения.

Для ограничения оппортунистического поведения сотрудников в компаниях могут применяться различные сочетания организационных, экономических и социально-этических механизмов. К организационным механизмам относятся качественный отбор сотрудников на вакантные должности, организация согласованной коллективной деятельности и своевременный контроль деятельности работников. Среди экономических механизмов можно выделить внедрение системы согласованного стимулирования труда сотрудников, а также четкой и понятной трудовому коллективу системы взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

Социально-этическими механизмами выступают поддерживаемая руководством компании атмосфера доверия, корпоративная культура и высокие моральные принципы.

В предотвращении оппортунистических настроений важную роль играет стиль руководства в компании. Руководитель должен быть осведомлен о планах и намерениях своих сотрудников, а также доводить до их сведения собственные планы и намерения. Все действия в компании должны быть согласованными. Для этого необходимо выстроить четкую систему коммуникаций. Сотрудники должны быть хорошо мотивированы на решение рабочих задач, должны понимать, что от результативности их работы зависит не только успех компании и ее руководства, но и успех самих работников.

Таким образом, вопросы оппортунизма и социального отчуждения в современных компаниях вполне решаемы, если руководство будет выбирать стиль открытого управления и своевременно выявлять источник проблемы в трудовом коллективе.

Библиографический список

1. Williamson O.E. Behavioral Assumptions. In: Williamson O.E. The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. N.Y.: The Free Press, 1985. pp. 44–52.
2. Wathne K., Heide J. Opportunism in Interfirm Relationships: Forms, Outcomes, and Solutions // Journal of Marketing. 2000. No. 64. pp. 36–51.
3. Seggie S., Griffith D., Jap S. Passive and Active Opportunism in Interorganizational Exchange // Journal of Marketing. 2013. No. 77 (6). pp. 73–90.
4. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. // Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1974. Т. 42. С. 41–174.
5. Fromm E. Marx's Concept of Man. Frederick Ungar Publishing: New York, 1961. 260 p.
6. Бойков В.Э. Отчуждение труда в социальном измерении // Социология власти. 2010. № 2. С. 47–49.
7. Бузгалин А.В. Определенность, овещнение и отчуждение: актуальность абстрактных философских дискуссий // Вопросы философии. 2015. № 5. С. 124–129.
8. Григорова Я.В. Новые формы отчуждения творческого труда в постиндустриальном обществе // Альтернативы. 2012. № 1. С. 162–168.
10. Исаченко Н.Н. Отчуждение как детерминанта деструктивности современного общества // Вестник ВГУ. Серия: Философия. 2018. № 1. С. 25–30.
11. Комбаров В.Ю. «Трансотчуждение» как новая форма отчуждения работников современных российских промышленных предприятий // Вестник НГУ. Серия: Философия. 2011. № 9-2. С. 65–70.

12. Минюшев Ф.И. Социальное отчуждение. Опыт нового прочтения // Социологические исследования. 2011. № 4. С. 3–12.

13. Seeman M. On the meaning of alienation // American Sociological Review. 1957. № 24. pp. 783–791.

14. Щукина Е.С., Димитрова Т.Ю., Имамутдинова О.Ф. Оппортунистическое поведение работников в системе отношений труда и капитала: учебное пособие. Оренбург: ОГУ, 2012. 121 с.

15. Семенова И.А., Гербулова А.С. Причины и последствия оппортунистического поведения персонала фирмы // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2021. № 1. С. 30–36.

16. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Отчуждение труда работников российских предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 1 (356). С. 80–88.

17. Плетнев Д.А., Козлова Е.В. К вопросу оценки отчуждения и поведенческого оппортунизма работников предприятий и корпораций // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2020. Т. 13. № 3. С. 141–157.

OPPORTUNISM AND SOCIAL ALIENATION IN THE LABOR COLLECTIVES OF MODERN COMPANIES

N.Yu. Mutovkina, A.Yu. Galagan

***Abstract.** The article considers such psychological and behavioural problems as social alienation and behavioural opportunism faced by the management of modern companies. The reasons for such behaviour in work teams are discussed, methods of identifying psychological and behavioural problems are defined, as well as methods of assessing the threats they pose to the successful operation of companies. The analysis of possible consequences is made and ways of limiting opportunistic behaviour in companies are proposed.*

***Keywords:** opportunism, social alienation, company, labor collective, personal interests, coordinated management.*

Об авторах:

МУТОВКИНА Наталия Юрьевна – кандидат технических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и финансов, Тверской государственный технический университет, Тверь. E-mail: letter-box NM@yandex.ru

ГАЛАГАН Алена Юрьевна – студентка, Тверской государственный технический университет, Тверь. E-mail: belchanka4@gmail.com

About the authors:

MUTOVKINA Nataliya Yur'evna – Ph.D. (Engineering), Associate Professor of the Department of Accounting and Finance, Tver State Technical University, Tver. E-mail: letter-boxNM@yandex.ru

GALAGAN Alyona Yur'evna – Student, Tver State Technical University, Tver. E-mail: belchanka4@gmail.com

УДК 004

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ФИРМЫ

П.И. Разиньков, О.П. Разинькова, Д.В. Каргина

© *Разиньков П.И., Разинькова О.П.,
Каргина Д.В., 2024*

Аннотация. В статье дана трактовка понятия «финансовые ресурсы фирмы». Проведена оценка финансовых ресурсов при помощи показателей финансовой устойчивости и деловой активности, на основе полученных результатов предложены пути совершенствования формирования и использования финансовых ресурсов.

Ключевые слова: финансовые ресурсы, формирование финансовых ресурсов, использование финансовых ресурсов, финансовая устойчивость, деловая активность, эффективное управление.

Актуальность темы исследования. В условиях современной рыночной экономики эффективное управление финансовыми ресурсами является одним из ключевых аспектов успешной деятельности любой фирмы. Финансовые ресурсы – это основа для роста и развития, обеспечивающая необходимые средства для осуществления текущих операций, инвестиций, финансирования проектов и достижения различных стратегических целей фирмы.

Тем не менее в современной экономической среде стало очевидно, что формирование и использование финансовых ресурсов во многих фирмах не всегда эффективно и не способствует достижению стратегических целей. Именно поэтому вопрос о совершенствовании формирования и использования финансовых ресурсов фирмы стал особенно актуальным.

Названная проблема была затронута в исследованиях многих отечественных и зарубежных ученых, таких как Т.В. Гуйда, И.А. Бланк, Т.В. Гурунян, С. Майерс, Дж. Ван Хорн и др. Однако данный вопрос