УПРАВЛЕНЕЦ № 2/54/ 2015

Оппортунизм на производственных предприятиях

ПОПОВ Евгений Васильевич
Доктор экономических наук, член-корреспондент РАН, профессор, руководитель Центра экономической теории

Институт экономики Уральского отделения РАН
620014, РФ, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Тел.: (343) 371-45-36
E-mail: popov@prm.uran.ru

ЕРШ Евгения Викторовна
Начальник отдела управления персоналом

Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н.А. Семихатова
620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, 145
Тел.: (343) 355-95-57
E-mail: ersh_ev@mail.ru

Ключевые слова

ОППОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ
ФОРМЫ ОППОРТУНИЗМА
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Аннотация

Статья посвящена проблемам оппортунизма на производственных предприятиях. В работе рассмотрены теоретические аспекты оппортунистического поведения в системе трудовых отношений, изучены и обобщены формы проявления оппортунизма на производственных предприятиях.

JEL classification

D23

Проблема изучения оппортунизма на производственных предприятиях является актуальной по нескольким причинам. Трудовые отношения – это всегда контрактные отношения, что влечет за собой возможность проявления оппортунизма как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Оппортунистическое поведение порождает высокие трансакционные издержки, связанные с его предотвращением и ограничением, а также снижает уровень производительности труда на производственных предприятиях. До настоящего времени анализ всех форм оппортунизма на предприятиях остается сложной и не до конца исследованной задачей.

Целью данной работы является анализ существующих подходов к пониманию оппортунистического поведения в системе трудовых отношений и выявление форм оппортунизма, имеющих место на производственных предприятиях.

Оппортунизм в трудовых отношениях

В экономической теории понятие «оппортунизм» появилось в последней трети XX века и связано в первую очередь с развитием теории трансакционных издержек.

Первым в экономическую науку понятие оппортунистического поведения ввел О. Уильямсон, американский экономист, представитель неоинституционализма. Он определил оппортунизм как форму «поведения экономического агента, когда им/ею предоставляется неполная или искаженная информация (в том числе обман, введение в заблуждение и сокрытие истины или другие типы запутывания партнера)» [20. С. 71].

В дальнейшем в экономической науке к понятию оппортунизма возвращались неоднократно. В табл. 1 приведены некоторые дефиниции, встречающиеся в экономической литературе.

Таким образом, можно выделить следующие признаки, характеризующие оппортунистическое поведение:

1) несовпадение интересов контрагентов. Экономический интерес представляет собой объективные побудительные мотивы к экономической деятельности, связанные со стремлением людей к удовлетворению материальных и духовных потребностей [23. С. 242]. Под воздействием экономических интересов возникают экономические отношения между людьми, опосредованные формой обмена. В этом смысле обмен обладает свойством продуктивности, поскольку его результатом является увеличение полезности экономических агентов по сравнению с той, которой они располагали. Однако даже взаимовыгодный обмен может сохранять момент противоположности экономических интересов. Данное противоречие интересов и создает основу для возможного оппортунизма [19. С. 62];

2) асимметричная информация. Асимметричность информации означает информационное преимущество одной из сторон соглашения, в то время как другая сторона обладает либо неполной, либо искаженной информацией;

3) ущерб контрагента. В результате оппортунистического поведения одна из сторон увеличивает свою полезность в одностороннем порядке и таким образом уменьшает полезность от сделки другой стороны;

4) преднамеренность действий. Преднамеренность действий означает, что для субъекта оппортунистического поведения сущность его действий всегда очевидна, данный индивид сознательно использует сложившуюся ситуацию и не предоставляет контрагенту информацию о сущности своих действий.

Оппортунизм в сфере трудовых отношений является частным случаем проявления оппортунистического поведения при взаимодействии экономических агентов. При этом в качестве агентов, вступающих во взаимодействие, выступают наемный работник и работодатель (менеджер или собственник).

UPRAVLENETS № 2/54/ 2015

Opportunism at Manufacturing Enterprises

Yevgeny V. POPOV
Dr. Sc. (Econ.), Corresponding Member of the RAS, Prof., Head of Center for Economic Theory

Institute of Economics (Ural Branch of the Russian Academy of Sciences)
620014, RF, Yekaterinburg, Moskovskaya St., 29
Phone: (343) 371-45-36
E-mail: popov@prm.uran.ru

Yevgeniya V. YERSH
Head of Personnel Management Dept.

Scientific and Production Association of Automation named after academician N.A. Semikhatov
620075, RF, Yekaterinburg, Mamina-Sibiryaka St., 145
Phone: (343) 355-95-57
E-mail: ersh_ev@mail.ru

Keywords

OPPORTUNISTIC BEHAVIOUR
FORMS OF OPPORTUNISM
LABOUR RELATIONS

Abstract

The article is devoted to the problems of opportunism at manufacturing enterprises. The authors consider the theoretical aspects of opportunistic behaviour in the system of labour relations, investigate and generalize the forms of opportunism at manufacturing enterprises.

JEL classification

D23

Таблица 1 – Определения оппортунизма, встречающиеся в экономической литературе

Источник	Определение	Признаки оппортунистического поведения
О.И. Уильямсон [20. С. 71]	Оппортунизм – преследование личного интереса с использованием коварства (обмана). Проявления оппортунизма – предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера	Асимметричная информация; преднамеренность действий; скрытый характер поведения
А.И. Королев [12. С. 9]	Оппортунистическое поведение отражает стремление индивида реализовать эгоистический институциональный интерес к трансакционной деятельности, не ограниченной моральными устоями, по отчуждению и присвоению прав собственности при помощи искажения информации, с нанесением материального и морального ущерба другим лицам	Асимметричная информация; ущерб контрагента; преднамеренность действий
Е.В. Попов [17. С. 246]	Оппортунизм в системе экономических отношений представляет собой преднамеренное действие экономического агента, направленное на достижение личных интересов и нарушающее условие соглашения	Преднамеренность действий; ущерб контрагента
А.Е. Шаститко [22. С. 47]	Оппортунизм – способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, который не ограничен соображениями морали и противоречит интересам других агентов	Несовпадение интересов контрагентов; ущерб контрагента

Первым условием возникновения оппортунизма в системе трудовых отношений является противоречие интересов взаимодействующих экономических агентов – работодателя и наемного работника. Работодатель стремится максимизировать свою прибыль и снизить издержки, а работник заинтересован в повышении заработной платы и минимизации затраченных усилий [2. С. 13].

В качестве второго условия могут выступать либо асимметричное распределение информации между работником и работодателем, либо зависимость одного из взаимодействующих субъектов трудовых отношений при симметричном распределении информации, когда возникает проблема нецелесообразности прекращения сложившихся отношений. Для рынка труда характерна обоюдная асимметрия информации. Суть обоюдной асимметрии информации заключается в том, что о некоторых параметрах и характеристиках сделки большей информацией обладает одна сторона, а об иных – другая. Например, наемный работник больше информирован о характеристиках своей рабочей силы, а работодатель об условиях работы, предлагаемой соискателю вакансии. Таким образом, неблагоприятные последствия асимметрии информации могут возникать как для одной, так и для другой стороны трудовых отношений [15. С. 44].

Таблица 2 – Формы проявления оппортунизма на производственных предприятиях

	Форма	Литература
Ex-ante оппортунизм работодателя	Испытательный срок (навязывание кандидату испытательного срока с преднамеренным последующим увольнением). Сознательное сокрытие негативных сторон работы	Е.В. Попов, В.Л. Симонова [18], Н.Ю. Богданова [6], Д.А. Плетнев, Е.В. Козлова [16], В.И. Бархатов, Д.А. Плетнев [1]
Ex-post оппортунизм работодателя	Неоплачиваемая сверхурочная работа. Выражение личных (семейных, диаспоральных и др.) симпатий при распределении работ, вознаграждений по результатам труда, должностей. Непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством. Ззанижение оценки деятельности работника по сравнению с реальной (путем снижения должности, размера вознаграждения за труд и т.д.). Поручение работ, не предусмотренных трудовым договором, без оплаты. Манипуляция заработной платой	Д.А. Плетнев, Е.В. Козлова [16], Н.В. Боровкова [8], О.Г. Бодров [7], Е.В. Попов, В.Л. Симонова [18], Н.Ю. Богданова [6], А.И. Королев [12]
Ex-ante оппортунизм работника	Неблагоприятный отбор (завышение нанимаемым работником при трудоустройстве своих реальных способностей, навыков, знаний). Производственный шпионаж. Сокрытие нанимаемым работником своих планов об истинных целях и сроках пребывания на новом рабочем месте	Е.В. Попов [17], А.Е. Шаститко [22], Н.Ю. Богданова [6], В.И. Бархатов, Плетнев [1], Е.В. Попов, В. Симонова [18]
Ex-post оппортунизм работника	Отлынивание: использование рабочего времени для решения личных проблем, а не выполнения обязанностей, предусмотренных контрактом; снижение качества работы (работник выполняет свою работу с минимально пригодным качеством, хотя его способности позволяют сделать эту работу гораздо лучше). Небрежность. Саботаж (сопротивление персонала производственным изменениям). Различного рода закулисные действия персонала в процессах карьерного роста коллег. Сокрытие работниками резервов своих рабочих мест. Использование служебного положения, которое подразумевает применение материалов, оборудования и других ресурсов для внеконтрактного применения. Мошенничество. Вымогательство. Кража	Е.В.Козлова [11], В.Л. Симонова [19], О.Г. Бодров [7], М. Беляева [4], Л.А. Гиренко [9], Н.Ю. Богданова [6], В.И. Беляев и др. [3], Д.А. Плетнев, Е.В. Козлова [16]

Еще одним важным признаком оппортунистического поведения является преднамеренность действий. Это означает, что работник или работодатель сознательно использует имеющиеся возможности к проявлению оппортунизма и не предоставляет контрагенту достоверную информацию о сущности своих действий.

При этом всегда следствием оппортунистического поведения одной из сторон трудовых отношений является ущерб контрагента. Оппортунизм возникает в результате нарушения равновесия в трудовых отношениях и направлен на повышение уровня экономической свободы каждой из сторон. В результате это приводит к общему снижению экономической свободы фирмы.

Ю.В. Безобразова так определяет оппортунизм в сфере трудовых отношений: «Оппортунизм как экономическая категория отражает отношения между работником и работодателем по поводу затрат, возникающих вследствие недобросовестного отношения к выполнению трудовой деятельности» [2. С. 13]. При этом подчеркивает, что «...главной причиной возникновения оппортунизма в трудовых отношениях является отчуждение труда работников. Отсутствие взаимосвязи между продуктом труда, произведенным работником, и вознаграждением за труд подталкивает работника на оппортунистическое поведение» [2. С. 14].

Но данное определение нельзя считать полным, поскольку оно отражает возможность и стремление к оппортунистическому поведению только одной стороны трудовых отношений – наемного работника. При этом возможность проявления оппортунизма со стороны работодателя исключается, что не совсем верно. Исходя из этого предлагается под оппортунизмом в сфере трудовых отношений понимать преднамеренные действия работника и (или) работодателя, явно или скрыто нарушающие условия договора, направленные на достижение дополнительной выгоды, не предусмотренной договором, и наносящие ущерб другой стороне.

Таким образом, объективные корни оппортунизма в трудовых отношениях заключаются в разделении и отчуждении труда, ограниченной рациональности экономических агентов и их склонности к оппортунизму, неполноте трудовых контрактов. Рассмотрим некоторые из этих факторов оппортунизма подробнее.

Во-первых, с ростом разделения труда и отделением собственности от управления обостряется проблема обезличивания ответственности за конечный результат [14. С. 83].

Во-вторых, отчуждение труда – это «превращение деятельности человека и ее результатов в самостоятельную силу, господствующую над ним самим и враждебную ему, и связанное с этим превращение человека из активного субъекта в объект общественного процесса» [21]. Отчуждение от собственности, от управления или от того и другого значительно снижает заинтересованность в труде и является причиной оппортунизма [2. С. 13].

В-третьих, экономические отношения между работником и работодателем упорядочивает трудовой контракт (договор). Трудовой контракт можно определить в качестве «...соглашения о правах и обязанностях, регулирующего взаимоотношения работника и работодателя и оговаривающего процедурные правила разрешения конфликтов интересов и прав. Он фиксирует, какие именно правомочия и на каких условиях подлежат передаче, а также механизмы, принуждающие к исполнению установленных прав работника» [13. С. 12]. В современных условиях в России, несмотря на наличие довольно слабых формальных и неформальных институтов реализации интересов работников и защиты их прав, сложился и применяется простой (не детализированный) трудовой контракт. Он отличается превалированием имплицитной (неявной, неформализованной) части, что предоставляет работодателям широкие возможности по ущемлению и нарушению прав и интересов работника. [13. С. 12].

В-четвертых, склонность субъектов трудовых отношений к оппортунизму зависит как от соотношения предельных издержек и выгод, связанных с соблюдением или несоблюдением условий трудового контракта, так и от состояния локального рынка труда и его институциональной среды [5. С. 11].

Формы оппортунизма на производственных предприятиях

Формы проявления оппортунизма на производственных предприятиях чрезвычайно разнообразны (табл. 2).

Как видно из табл. 2, основное внимание исследователей сосредоточено на изучении форм оппортунистического поведения работников, что вполне объяснимо. Зачастую вклад работника в развитие предприятия, его способность выполнять качественно свои обязанности ставятся в прямую зависимость от эффективности работы предприятия в целом. Поэтому именно отдельный работник является винтиком в большой системе движения, развития деятельности компании, при бездействии которого может произойти нарушение работы всего механизма, т.е. предприятия [10. С. 68].

Таким образом, наиболее изученными формами оппортунизма на производственных предприятиях являются отлынивание, небрежность и использование служебного положения работниками.

По результатам проведенного исследования было выявлено, что для производственных предприятий государственной формы собственности кроме уже названных форм оппортунизма характерны также:

- предоставление менеджерами неполной или недостоверной информации об условиях работы;
- проявление личных симпатий и антипатий при распределении работ, премий, назначении на вышестоящие должности и т.д.;
- сокрытие работниками резервов рабочих мест.

Снижение уровня оппортунизма по данным формам недобросовестного поведения работников возможно при воздействии следующих факторов:

- системы материального и нематериального стимулирования;
- корпоративной культуры;
- системы наказания;
- структуры организации.

Исходя из этого может быть сформулирована исследовательская проблема о влиянии факторов управления на снижение уровня оппортунизма работников производственных предприятий государственной формы собственности.

Таким образом, для снижения потерь, связанных с оппортунистическим поведением, необходимо определить формы недобросовестного поведения, характерные для конкретного предприятия или отрасли в целом, и выявить факторы, оказывающие влияние на уровень проявления оппортунизма на производственном предприятии. ■

Источники

1. Бархатов В.И., Плетнев Д.А. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях // Организатор производства. 2013. № 2. С. 15–20.

2. Безобразова Ю.В. Сущность оппортунизма работников и его причины // Челябинский гуманитарий. 2010. № 10. С. 10–14.

3. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н., Шихалева О.Н. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3. С. 61–70.

4. Беляева М. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? // Человек и труд. 2007. № 7. С. 47–50.

5. Беляева М.Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2009.

6. Богданова Н.Ю. Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7. Философия. 2009. № 2. С. 199–204.

7. Бодров О.Г. Современные особенности оппортунизма работников в российской фирме // Вестник КГФЭИ. Проблемы труда. 2007. № 4. С. 41–45.

8. Боровкова Н.В. Оппортунизм как социально-экономическое явление // Экономические проблемы развития России: сб. науч. тр. / под ред. Б.Д. Бабаева. Иваново: Изд-во Иванов. гос. ун-та, 2011. С. 154–163.

9. Гиренко Л.А. Трудовой оппортунизм на предприятии: проблемы и решения // Социально-экономические проблемы общества. 2012. № 10. С. 144–145.

10. Зорина Н.А., Акимова Е.П. Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия // Управленец. 2012. № 3–4. С. 68–73.

11. Козлова Е.В. Экономические механизмы выявления и ограничения оппортунистического поведения в российских корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Экономика. 2012. № 10. Вып. 38. С. 117–121.

12. Королев А.И. Тенденции оппортунистического поведения в условиях экономики неравновесности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2007.

13. Лапицкая О.В. Особенности инфорсмента трудового контракта на российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2006.

14. Макаров А.М. Доверяй, но проверяй. Причины возникновения и управленческие методы преодоления оппортунизма в современном предпринимательстве // Российское предпринимательство. 2005. № 1. С. 81–86.

15. Ольшанский А.С. Асимметрия информации на рынке труда // Вестник Калининградского юридического института МВД России. 2011. № 2. С. 43–46.

16. Плетнев Д.А., Козлова Е.В. Особенности проявления оппортунизма в российских корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 27. С. 74–80.

17. Попов Е.В. Трансакции. Екатеринбург: УрО РАН, 2011.

18. Попов Е.В., Симонова В.Л. Эндогенный оппортунизм в теории «принципал–агент» // Вопросы экономики. 2005. № 3. С. 118–131.

19. Симонова В.Л. Институты управления эндогенным оппортунизмом в системе принципал–агент: дис. ... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2006.

20. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Формы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, 1996.

21. Шакиров Н.Ш. Проблемы отчуждения труда. URL: http://econf.rae.ru/pdf/2013/01/1958.pdf.

22. Шаститко А.Е. Новая теория фирмы. М.: ТЭИС, 1996.

23. Экономическая энциклопедия / под ред. Л.И. Абалкина. М., 1999.

References

1. Barkhatov V.I., Pletnev D.A. Osobennosti proyavleniya opportunizma v rossiyskikh mashinostroitel'nykh korporatsiyakh [Opportunism manifestation in the Russian machine-building corporations]. *Organizator proizvodstva – Organizer of Production*, 2013, no. 2, pp. 15–20.

2. Bezobrazova Yu.V. Sushchnost' opportunizma rabotnikov i ego prichiny [The essence of opportunism of workers and its reason]. *Chelyabinskiy gumanitariy – Chelyabinsk Humanities*, 2010, no. 10, pp. 10–14.

3. Belyaev V.I., Kuznetsova O.V., Pyatkova O.N., Shikhaleva O.N. Institutsionalizatsiya trudovykh otnosheniy i preodolenie opportunizma personala na promyshlennykh predpriyatiyakh [The institutionalization of labour relations and overcoming personnel opportunism at industrial enterprises]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal. Economics*, 2013, no. 3, pp. 61–70.

4. Belyaeva M. Mozhno li predotvratit' nedobrosovestnoe povedenie rabotnikov? [Is it possible to prevent misconduct of workers?]. *Chelovek i trud – Human and Labour*, 2007, no. 7, pp. 47–50.

5. Belyaeva M.G. *Institutsional'nye mekhanizmy regulirovaniya otnosheniy rabotnika i rabotodatelya: avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk* [Institutional mechanisms of regulation of relationships between employer and employee. Abstract of Dr. Econ. Sci. Diss.]. Moscow, 2009.

6. Bogdanova N.Yu. Opportunisticheskoe povedenie: k formulirovke ponyatiya [Opportunistic conduct: on the formulation of the concept]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta – Science Journal of VolSU*, Ser. 7. Philosophy, 2009, no. 2, pp. 199–204.

7. Bodrov O.G. Sovremennye osobennosti opportunizma rabotnikov v rossiyskoy firme [Modern peculiarities of workers' opportunism at a Russian company]. *Vestnik KGFEI. Problemy truda – Journal of Kazan State Institute of Economic and Finance. The problems of Labour*, 2007, no. 4, pp. 41–45.

8. Borovkova N.V. Opportunizm kak sotsial'no-ekonomicheskoe yavlenie [Opportunism as a socio-economic phenomenon]. *Ekonomicheskie problemy razvitiya Rossii: sb. nauch. tr.* [Economic problems of Russia's development: collection of sci. papers]. Ivanovo, Ivanovo State University Publ., 2011, pp. 154–163.

9. Girenko L.A. Trudovoy opportunizm na predpriyatii: problemy i resheniya [Labour opportunism at an enterprise: problems and solutions]. *Sotsial'no-ekonomicheskie problemy obshchestva – Socio-Economic Problems of Society*, 2012, no. 10, pp. 144–145.

10. Zorina N.A., Akimova Ye.P. Stimuly rabotnikov kak element sistemy upravleniya personalom predpriyatiya [Incentives for employees as an element of personnel management system in enterprises]. *Upravlenets – Manager*, 2012, no. 3–4, pp. 68–73.

11. Kozlova Ye.V. Ekonomicheskie mekhanizmy vyyavleniya i ogranicheniya opportunisticheskogo povedeniya v rossiyskikh korporatsiyakh [Economic mechanisms to identify and limit opportunistic behavior in Russian corporations]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta – Journal of Chelyabinsk State University*, Ser. Economics, 2012, no. 10, vol. 38, pp. 117–121.

12. Korolev A.I. *Tendentsii opportunisticheskogo povedeniya v usloviyakh ekonomiki neravnovesnosti: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk* [Trends in opportunistic behavior in conditions of disequilibrium economy. Abstract of cand. econ. sci. diss.]. Saratov, 2007.

13. Lapitskaya O.V. *Osobennosti inforsmenta trudovogo kontrakta na rossiyskom rynke truda: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk* [Special features of enforcement of employment contract in the Russian labour market. Abstract of cand. econ. sci. diss.]. Kemerovo, 2006.

14. Makarov A.M. Doveryay, no proveryay. Prichiny vozniknoveniya i upravlencheskie metody preodoleniya opportunizma v sovremennom predprinimatel'stve [Trust, but verify. Reason and management practices to overcome opportunism in the modern entrepreneurship]. *Rossiyskoe predprinimatel'stvo – Russian Entrepreneurship*, 2005, no. 1, pp. 81–86.

15. Olshanskiy A.S. Asimmetriya informatsii na rynke truda [Information asymmetry in the labor market]. *Vestnik Kaliningradskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii – Bulletin of the Kaliningrad branch of the St. Petersburg University of the Ministry of Interior Affairs of Russia*, 2011, no. 2, pp. 43–46.

16. Pletnev D.A., Kozlova Ye.V. Osobennosti proyavleniya opportunizma v rossiyskikh korporatsiyakh [Peculiarities of opportunism manifestation in Russian corporations]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta – Journal of Chelyabinsk State University*, 2010, no. 27, pp. 74–80.

17. Popov Ye.V. *Tranzaktsii* [Transactions]. Yekaterinburg, Ural Branch of RAS Publ., 2011.

18. Popov Ye.V., Simonova V.L. Endogennyy opportunizm v teorii «printsipal–agent» [Endogenous opportunism in the theory of the principal-agent]. *Voprosy ekonomiki – Issues of Economy*, 2005, no. 3, pp. 118–131.

19. Simonova V.L. *Instituty upravleniya endogennym opportunizmom v sisteme printsipal–agent: dis. ... kand. ekon. nauk* [Administration institutions of endogenous opportunism in the principal-agent system. Abstract of cand. econ. sci. diss]. Yekaterinburg, 2006.

20. Williamson O.E. *The Economic Institutions of Capitalism. Forms, Markets, Relational Contructing*. (Russ. ed.: Ekonomicheskie instituty kapitalizma. Formy, rynki, «otnoshencheskaya» kontraktatsiya. St.-Petersburg,: Lenizdat Publ., 1996].

21. Shakirov N.Sh. *Problemy otchuzhdeniya truda* [The problems of labour alienation]. Available at: http://econf.rae.ru/pdf/2013/01/1958.pdf.

22. Shastitko A.E. *Novaya teoriya firmy* [The new theory of the firm]. Moscow, TEIS Publ., 1996.

23. Abalkin L.I. (ed.).*Economic Encyclopedia*. Moscow, 1999.