

УДК 331.1
ББК 65.24

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.303

Kiyanitsyna Liliya Nikolaevna,
lecturer of the department of economics
of Yugorsk State University,
Khanty-Mansiysk,
e-mail: kiyanitsyna@yandex.ru

Orlov Vadim Borisovich,
doctor of pedagogics, professor,
professor of the department of management
of Yugorsk State University,
Khanty-Mansiysk,
e-mail: professororlov@mail.ru

Кияницына Лилия Николаевна,
преподаватель кафедры экономики
Югорского государственного университета,
г. Ханты-Мансийск,
e-mail: kiyanitsyna@yandex.ru

Орлов Вадим Борисович,
д-р пед. наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента
Югорского государственного университета,
г. Ханты-Мансийск,
e-mail: professororlov@mail.ru

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ АГЕНТОВ И ПРИНЦИПАЛОВ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ЕГО ЛОКАЛИЗАЦИЯ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

THE OPPORTUNISTIC BEHAVIOR OF AGENTS AND PRINCIPALS OF MEDICAL INSTITUTIONS AND ITS LOCALIZATION BY USING EFFECTIVE CONTRACT

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor economy)

В статье на примере медицинских учреждений анализируется оппортунистическое поведение агентов (врачей и другого медицинского персонала) и принципалов (работодателей). Оппортунистическое поведение рассматривается в рамках теории транзакционных издержек. При этом трудовой договор, анализируемый в статье, рассмотрен в форме эффективного контракта. Дано авторское определение понятию «эффективный контракт». Рассмотрена специфика трудовых отношений в учреждении здравоохранения, обращено внимание на основные предпосылки оппортунистического поведения в медицинской среде: вынуждаемая государством, так называемая уравниловка в части стимулирования труда; несовпадение целей (интересов) работодателя (главного врача) и работника (врача и другого медицинского персонала); специфичность имеющихся активов (знания, опыт, умения высококвалифицированных специалистов) и другие. В статье актуализированы виды транзакционных издержек, одним из которых является оппортунистическое поведение агентов и принципалов. Транзакционные издержки включают любые потери, возникающие вследствие неэффективности совместных решений, планов, заключаемых договоров и созданных структур, неэффективных реакций на изменившиеся условия, неэффективной защиты соглашений. В процессе исследования было осуществлено сравнение уровней транзакционных издержек, вызванных оппортунистическим поведением при обычном трудовом договоре и эффективном контракте. Приведена схема построения системы стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта. Главная цель — повышение качества медицинского обслуживания населения — достигается в данном случае через цель предлагаемой методики: максимальное снижение оппортунистического поведения работников и работодателей. Достижение установленных нормативов нагрузки и профессиональных требований к работнику оценивается по совокупности критериев интенсивности, качества

и сложности труда, что, по разумению авторов статьи, максимально снижает оппортунизм поведения как работодателя, так и работника.

The article analyzes the opportunistic behavior of agents (doctors and other medical personnel) and principals (employers) on the example of medical institutions. Opportunistic behavior is considered within the framework of transaction costs theory. Thus the employment contract analyzed in article is considered in the form of the effective contract. The author defines the concept of «effective contract». The specificity of labor relations in health institutions is examined drawing attention to the basic premise of opportunistic behavior in medical environment: forced by the state, the so-called leveling part of labors stimulation; mismatch of goals (interests) of the employer (Chief Medical Officer) and the employee (doctor and other medical personnel); specificity of existing assets (knowledge, experience, skills of highly qualified specialists) and others. The article accumulated types of transaction costs, one of which is the opportunistic behavior of agents and principals. Transaction costs include any loss arising due to the inefficiencies of cooperative solutions, plans, contracts, and created structures, ineffective responses to changed conditions, ineffective protection agreements. The study compared the levels of transaction costs caused by opportunistic behavior under the normal employment contract and an effective contract. The scheme of construction of the system of stimulation of work of medical workers on the basis of the effective contract is resulted. The main goal — to improve the quality of health care for the population — is achieved in this case through the purpose of the proposed methodology: the maximum reduction in opportunistic behavior of workers and employers. Achievements of the established standards of loading and professional requirements to the worker are estimated by the set of criteria of intensity, quality and complexity of work that, according to understanding of the authors of the article, as much as possible reduces opportunism of behavior of both the employer, and the worker.

Ключевые слова: оппортунистическое поведение, транзакционные издержки, локализация, институт эффективного контракта, агент, принципал, виды транзакционных издержек, атрибуты транзакции, медицинские учреждения, отрасль «здравоохранение».

Keywords: opportunistic behavior, transaction costs, localization, institution of effective contract, agent, principal, types of transaction costs, transaction attributes, medical institutions, health care industry.

Введение

В силу своих отраслевых особенностей и масштабов преобразований адаптации систем здравоохранения к работе в условиях процесса реформирования сопровождается нехарактерными для других отраслей проблемами функционирования институтов, регулирующих трудовые взаимоотношения. В этих условиях, усугубляющихся экономической нестабильностью отрасли «Здравоохранение», возникает жизненная необходимость повышения результативности деятельности работников здравоохранения и эффективности функционирования реформированных институтов социально-трудовой сферы. Недостаточная эффективность деятельности подавляющего большинства государственных предприятий стала основной причиной внедрения в Российской Федерации концепции эффективного контракта. Предполагается, что этот вид трудового контракта станет действенным инструментом повышения производительности труда в государственном секторе экономики. Перевод здравоохранения на преимущественное финансирование из средств обязательного медицинского страхования с элементами функционирования на рыночных условиях и введение эффективных контрактов в медицинских учреждениях привели к формированию новой системы стимулирования труда медицинских работников и к возникновению необходимости разработки современных принципов и методов ее регулирования.

Вместе с тем, несмотря на важность и значимость проблемы формирования системы стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта, она остается не до конца изученной отечественными и зарубежными исследователями. Сегодня еще нельзя констатировать завершенность процессов повышения эффективности труда медицинских работников, адекватных современным экономическим реалиям. Для решения этой проблемы требуется детальное изучение и глубокий институциональный анализ сложных и противоречивых процессов, протекающих в данной среде. Внедрение современных экономических механизмов в рамках системы стимулирования труда медицинских работников позволит усилить мотивацию персонала, будет способствовать локализации оппортунистического поведения и на этой основе обеспечит повышение эффективности функционирования одной из важнейших социальных сфер экономики.

Актуальность поставленных проблем, их теоретическое и практическое значение, наличие ряда нерешенных и дискуссионных вопросов предопределили целесообразность разработки темы изыскания, предполагающей использование института эффективного контракта как средства локализации оппортунистического поведения как агентов (врачей и другого медицинского персонала), так и принципалов (работодателей).

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретических и разработке методических положений адаптивного механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере медицины с целью локализации оппортунистического поведения и, как следствие, повышения производительности и результативности труда медицинских работников на основе эффективного контракта. В частности:

- развит научно-понятийный аппарат экономики труда за счет уточнения термина «эффективный контракт» на основе достижений теорий контрактов и транзакционных издержек и учета специфики функционирования медицинских организаций;

- обоснована роль эффективного контракта как основного инструмента стимулирования труда в медицинских организациях, позволяющего максимально снизить транзакционные издержки и локализовать оппортунистическое поведение как агентов, так и принципалов;

- предложена и апробирована методика стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта, позволяющая повысить производительность и результативность их труда и снизить транзакционные издержки оппортунистического поведения (на примере врачей судебно-медицинских экспертов).

Цель исследования — разработка методических подходов к повышению производительности и результативности труда медицинских работников и снижению транзакционных издержек путем формирования системы стимулирования труда на основе института эффективного контракта.

Для достижения названной цели **решено**:

- исследовать эволюцию понятийно-категориального аппарата сферы экономики труда и на основе положений теорий контрактов и транзакционных издержек уточнить и дополнить трактовку термина «эффективный контракт» с учетом специфики деятельности медицинских организаций;

- разработать теоретические положения и структуру эффективного контракта сферы здравоохранения (в части стимулирующих выплат) с целью создания на его основе системы стимулирования труда в медицинских учреждениях;

- разработать методику измерения эффективности труда медицинских работников по заданному набору показателей и стимулирования их труда на основе эффективного контракта, позволяющую повысить объективность применяемых методов материального стимулирования и снизить уровень транзакционных издержек в целом и оппортунизма субъектов трудовых отношений в частности.

Теоретическая значимость изыскания состоит в развитии научных знаний в сфере экономики труда на основе прикладных исследований в области регулирования социально-трудовых отношений работника и работодателя в отрасли «Здравоохранение». Институциональный подход к анализу контрактных трудовых отношений в медицинских организациях позволяет комплексно подойти к их изучению и научно обосновать рекомендации по совершенствованию систем стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что представленные в нем методические подходы, выводы и рекомендации могут быть использованы в работе руководителей финансово-экономических и кадровых служб медицинских организаций, а также и профсоюзных организаций с целью повышения

эффективности управленческих решений по регулированию социально-трудовых отношений в коллективе и разработки комплекса мер по повышению производительности и результативности труда медицинских работников.

Основная часть

В разделе IV «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (распоряжение Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012) дано следующее определение эффективного контракта: это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [1].

Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает заключение только трудовых договоров, поэтому с позиций законодательства понятие «эффективный контракт» не подменяет собой понятия «трудовой договор» и даже не означает новой разновидности трудового договора. С юридической точки зрения эффективный контракт — это собственно не трудовой договор, а дополнительное соглашение к трудовому договору, конкретизирующее в первую очередь показатели, критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

Уточненное определение понятия «эффективный контракт» (эффективный трудовой договор) в системе здравоохранения показывает, что это форма трудового договора или дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором повышена степень конкретизации должностных обязанностей медицинского работника, установлены

объективные показатели эффективности его деятельности и приведены критерии ее оценки, что позволяет: повысить эффективность медицинских услуг и степень удовлетворенности для клиентов; уменьшить транзакционные издержки в первую очередь за счет снижения уровня оппортунистического поведения работника для принципала (работодателя); повысить степень удовлетворенности и эффективность деятельности агентов путем роста объективности стимулирующих выплат врачам и другому медицинскому персоналу.

Исследуя феномен эффективного контракта в медицинских учреждениях с позиции транзакционных издержек, мы пришли к твердому убеждению, что его характер, содержание и назначение не только повышают эффективность труда агентов и принципалов трудовых отношений, что является важнейшим стратегическим фактором, но и напрямую снижают и локализуют транзакционные издержки в целом и издержки оппортунистического поведения в частности. В центре внимания теории транзакционных издержек при анализе контрактных отношений высвечивается целый спектр проблем, связанных с несовершенством институциональной среды, в которой происходит реализация контрактов [2]. Теория транзакционных издержек позволяет проследить зависимость контрактных отношений от атрибутов транзакции и от доступных механизмов принуждения к исполнению обязательств [3, с. 351].

В ряду транзакционных издержек в исследуемой нами отрасли «Здравоохранение» выделяются издержки оппортунистического поведения. Их как вид транзакционных издержек выделил О. Уильямсон [4]. Нужно отметить, что общепринятой классификации транзакционных издержек не сложилось, каждый из исследователей обращал внимание на наиболее интересные с его точки зрения элементы. Обобщение подходов к выделению видов транзакционных издержек отражено в табл. 1.

Таблица 1

Виды транзакционных издержек

Автор	Издержки (виды)
Й. Барцель	— измерения [5]
К. Далман	— сбора и переработки информации; — проведения переговоров и принятия решений; — контроля и юридической защиты выполнения контракта [6]
Я. И. Кузьминов, М. М. Юджевич	— принятия решений; — выработки планов и организации предстоящей деятельности; — ведения переговоров о содержании и условиях деятельности; — по изменению планов; — по пересмотру условий сделки; — по разрешению спорных вопросов; — обеспечения соблюдения участниками достигнутых договоренностей [7]
У. Меклинг, М. Дженсен	— мониторинга за поведением агента и его самоограничения [8]
П. Милгром, Дж. Робертс	— влияния [9]
О. Уильямсон	— оппортунистического поведения [10]
Г. Хансманн	— коллективного принятия решений [11]

Источник: составлено Л. Н. Кияницыной на основе анализа научной литературы.

Анализ разновидностей транзакционных издержек и их обобщение позволяют сделать вывод: транзакционные издержки включают любые потери, возникающие вследствие неэффективности совместных решений, планов, заключаемых договоров и созданных структур, неэффективных реакций на изменившиеся условия, неэффективной защиты соглашений [7].

Как показало исследование, оппортунистическое поведение является не только разновидностью транзакционных издержек, но и все другие виды издержек, выделенные в табл. 1, порождают оппортунистическое поведение и ведут к эскалации оппортунизма участников трудовых отношений.

Исследуем этот тип издержек. Издержки оппортунистического поведения связаны, прежде всего, с трудностями точной оценки постконтрактного поведения работника. К этим издержкам относят издержки, возникающие в различных случаях: невыполнения работы; пренебрежения взятыми на себя обязательствами; обмана и т. п. Часть работников предоставляет услуги меньшего объема и худшего качества или вообще отказывается от их предоставления в тех пределах, в каких это затрагивает интересы работников и снижает полезность данной работы для них. Издержки оппортунистического поведения складываются из связанных с этим потерь, а также затрат, необходимых для их ограничения.

Издержки оппортунистического поведения в исследуемой нами отрасли «Здравоохранение» оказывают особо негативное влияние, ибо напрямую сказываются на состоянии здоровья и самочувствия пациентов. Несмотря на наличие в медицинской сфере профессиональных моральных обязательств (клятва Гиппократова), оппортунистическое поведение в российском здравоохранении все еще имеет место. Это поведение проявляется в двух основных формах — «отлынивании» и «вымогательстве». Термином «отлынивание» обозначается работа с меньшей отдачей и ответственностью, чем следует по договору [12]. При асимметрии информации (подчиненный точно знает, сколько им затрачено усилий, а руководитель лишь приблизительно) существуют и стимулы, и возможности для оппортунизма. Зачастую причиной «отлынивания» являются ошибки в измерении трудового вклада работника и несоответствие вознаграждения и субъективного ощущения эффективности работником результатов своего труда.

Если личный вклад каждого агента в общий результат измеряется с большими ошибками, то вознаграждение будет слабо связано с действительной эффективностью его труда. Отсюда — отрицательные стимулы, подталкивающие к «отлыниванию». Если информация о действительном поведении работника является дорогостоящей, то тогда в известных границах он может действовать бесконтрольно, следуя своим собственным интересам, не обязательно совпадающим с интересами учреждения. Отсюда — возможность «отлынивать» (в пределах безопасности). Для снижения такого рода издержек необходимо пытаться вводить такую схему стимулирования, которая минимизировала бы отклонения интересов работника от интересов работодателя.

Другая форма оппортунистического поведения — «вымогательство» (англ. hold-up) — заключается в возможности высококвалифицированных работников с уникальными профессиональными навыками шантажировать администрацию угрозой прервать трудовые отношения. О. Уильямсон показал, что подобное поведение провоцируют сделки, касающиеся инвестиций в специфические ресурсы [10]. Они могут становиться источником двусторонних монополий. К примеру, в здравоохранении высококвалифицированный врач-хирург, делающий высокотехнологичные операции, приобретший свои уникальные навыки за счет медицинского учреждения (повышение квалификации, стажировки в ведущих клиниках мира) становится для главного врача незаменимым специалистом. В сложившихся условиях труд медицинских работников все в большей степени приобретает высокоспециализированный характер, основанный на обладании уникальными навыками и знаниями. Как результат снижается

эффективность контроля над трудовым процессом, а трудовые отношения осложняются неравномерным распределением информации между участниками данных отношений, что обеспечивает определенные преимущества для отдельных субъектов трудовой деятельности. Возможности работника манипулировать уникальной частной информацией порождают оппортунистическое поведение, что, с одной стороны, увеличивает потенциал стратегического поведения работников, основанного на манипуляции частной информацией, а с другой — влияет на общую эффективность функционирования учреждения. При этом возросший оппортунизм трудовых взаимоотношений работодателя и работника в последнее время значительно снизил моральный статус профессии врача и эффективность лечебной деятельности.

В случае если лечебное учреждение является монополистом на рынке труда в регионе, возникает двусторонняя монополия между работодателем и работником. Расторжение трудового договора в данном случае грозит полной потерей капитала, воплощенного в специалиста. Это и создает почву для «вымогательства» со стороны врача. Со стороны работодателя угроза «вымогательства» появляется в том случае, если на одно место претендуют двое или более равноценных специалистов. Таким образом, у каждой из сторон (и у агентов, и у принципалов) появляются возможности шантажировать другую сторону, угрожая прервать трудовые отношения. Тенденция ужесточения отношений между работодателями и наемными работниками проявилась на фоне сокращения участия государства в регулировании социально-трудовых отношений. В медицине это привело к возникновению частного сектора и возможности ухода ведущих врачей в этот сектор.

Собственники-работодатели и наемные работники имеют во многом не совпадающие, а подчас и противоречивые интересы, что нередко приводит к трудовым конфликтам (спорам) между ними. Так как менеджер является представителем администрации, то в рамках эффективного контракта зачастую происходит обострение противоречий между ним и работником, а значит, неминуемо приводит к трудовым конфликтам и соответствующему росту издержек оппортунистического поведения работника. В качестве методов локализации конфликтов может быть предложено повышение значимости общей цели, разъяснение требований к работе [13, с. 139–141].

Вместе с тем поведение человека, преследующего свои интересы, далеко не всегда и абсолютно не повсеместно диктуется лишь эгоистически понимаемой материальной или какой-либо другой выгодой. В нашем случае, когда речь идет об эффективном контракте, оппортунизм поведения работника может быть продиктован непрозрачностью бюджета, определяемого в качестве премиального фонда, его непредсказуемостью. Непредсказуемость отношения затрат работника к его вознаграждению рождает вполне объяснимый, можно сказать «здоровый» оппортунизм. В качестве методов предотвращения подобного оппортунизма предлагается создание координационных и интеграционных механизмов [13, с. 141]. Например, координационного совета учреждения из числа администрации, врачей и другого медицинского персонала, общественности.

Не меньшую угрозу в плане роста трансакционных издержек представляет, например, требование к работникам (врачам) предоставлять работодателю отзыв от пациента о качестве предоставления ему лечением врачом

медицинской услуги. Зачастую пациенты рассматривают хорошую работу врача как нечто должное, само собой разумеющееся и абсолютно не задумываются о необходимости написать положительный отзыв. Кроме того, большинство россиян не приучены к выражению благодарности в письменном виде. Напротив, просьбы врача написать положительный отзыв вызывают у многих пациентов опасения и подозрения, логика которых такова: если врач просит отзыв (а это уже сигнал о нарушении паритета в цепи взаимодействия врача и пациента), значит, врач когда-то сильно провинился и ищет поддержки, а если это так, то надо постараться избежать повторной встречи с этим не вызывающим доверия врачом. Требование к работникам (врачам) предоставлять работодателю отзыв от пациента рождает протестные настроения и действия, а также фальсификацию и подлог в части требуемых документов, и, что еще неприемлемей, создает условия для манипуляции врачом со стороны недобросовестных, капризных, необъективных пациентов.

Издержки мониторинга поведения агента в процессе исполнения пунктов контракта (текущий мониторинг) и завершения контракта (итоговый мониторинг) усугубляют оппортунизм поведения агента. Данный вид издержек возрастает, ибо для определения обоснованности получения стимулирующих выплат необходимо оценить показатели эффективности работы каждого сотрудника, что подразумевает создание отдельной службы мониторинга (контроля) из числа высококвалифицированных специалистов разных специальностей, однако не всегда это возможно, и оценку приходится делать руководителю, что нередко приводит к субъективизму назначения стимулирующих выплат со всеми вытекающими последствиями.

Наряду с описанными издержками, используя теорию мотивационной эффективности Х. Лейбенштейна [14; 15], авторы выделяют издержки внутренней мотивации, обусловленные мотивацией внешней, имея в виду то, что в Федеральном законе от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [16] термин «лечение» был заменен на термин «оказание медицинских услуг», что в определенной степени выхолащивает суть профессии врача, сверхзадачей которого всегда было не оказание

медицинских услуг, а лечение больного, что снижает градус ответственности врача и способствует утрате профессией врача былого престижа.

Стоит отметить, что и в трудовых отношениях между работодателем и узким специалистом в медицинских учреждениях кроется еще одна опасность оппортунистического поведения: все нормы и оценки определяют узкие профессионально сплоченные, корпоративно замкнутые группы. Оппортунизм в системе трудовых отношений проявляется на разных этапах контрактации и может иметь различные формы.

Для разработки методики стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта была изучена специфика труда медицинского работника. Относительно специфики социально-трудовых отношений отметим, что современный этап общеэкономического развития, характеризуясь непрерывным нарастанием сложности технического процесса, высокими темпами инновационных изменений, растущей дифференциацией производства, обуславливает и изменения в содержании трудовой деятельности. Таким образом, современные особенности трудовых отношений в медицинских учреждениях основаны не только на специфике объекта, предмета и вида труда, но и на характере и содержании взаимоотношений принципала и агента.

Рассматривая специфику трудовых отношений в учреждениях здравоохранения, стоит также обратить внимание на основные предпосылки оппортунистического поведения в медицинской среде, это:

- вынуждаемая государством так называемая уравниловка в части стимулирования труда;
- несовпадение целей (интересов) работодателя (главного врача) и работника (врача и другого медицинского персонала);
- специфичность имеющихся активов (знания, опыт, умения высококвалифицированных специалистов);
- трудность расторжения трудовых отношений в связи с тем, что, например, с одной стороны, в городе медицинское учреждение является единственным возможным местом работы врача-специалиста, а с другой — этот врач-специалист является единственным на весь город.

В табл. 2 сведена воедино специфика социально-трудовых отношений в учреждениях здравоохранения.

Таблица 2

Специфика социально-трудовых отношений в учреждениях здравоохранения

Критерии	Показатели
Влияние рыночных условий	Сокращение государством своего участия в регулировании трудовых отношений. Появление частного сектора как альтернативы и рост конкурентной среды на рынке медицинских услуг
Нормативно-правовое регулирование	Основано в том числе и на нормативных актах локального характера
Объект труда	Жизнь и здоровье человека
Условия труда	Вредные, а то и опасные для жизни
Вид труда	Живой, мало механизированный
Характер оказания медицинской помощи	Преимущественно бесплатный
Контроль	Снижение эффекта контроля в силу узкой (уникальной) профессионализации специалиста
Сферы личности: — интеллектуальная — мотивационная — эмоциональная — праксиологическая	Высокий уровень образования. Снижение мотивации из-за падения престижа профессии и слабой материальной заинтересованности. Психологическая затратность, переутомляемость. Высокоспециализированный характер деятельности

Критерии	Показатели
Морально-психологическое состояние	Понижение статуса профессии. Высокая ответственность за результаты труда
Льготы и стимулирование труда	<ul style="list-style-type: none"> — сокращенная продолжительность рабочего времени; — возможность увеличения продолжительности работы по совместительству; — возможность предоставления дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков отдельным категориям медицинских работников; — установление дополнительных выплат для отдельной категории медицинских работников (участковым, сельским врачам, молодым специалистам и т. д.); — компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также во вредных производственных условиях. — своеобразная система стимулирования через различные национальные программы

Источник: составлено Л. Н. Кияницыной.

С целью снижения транзакционных издержек в целом и оппортунистического поведения в частности предложена система управления эффективным контрактом. Она динамична, имеет системообразующие связи (см. рис. 1).

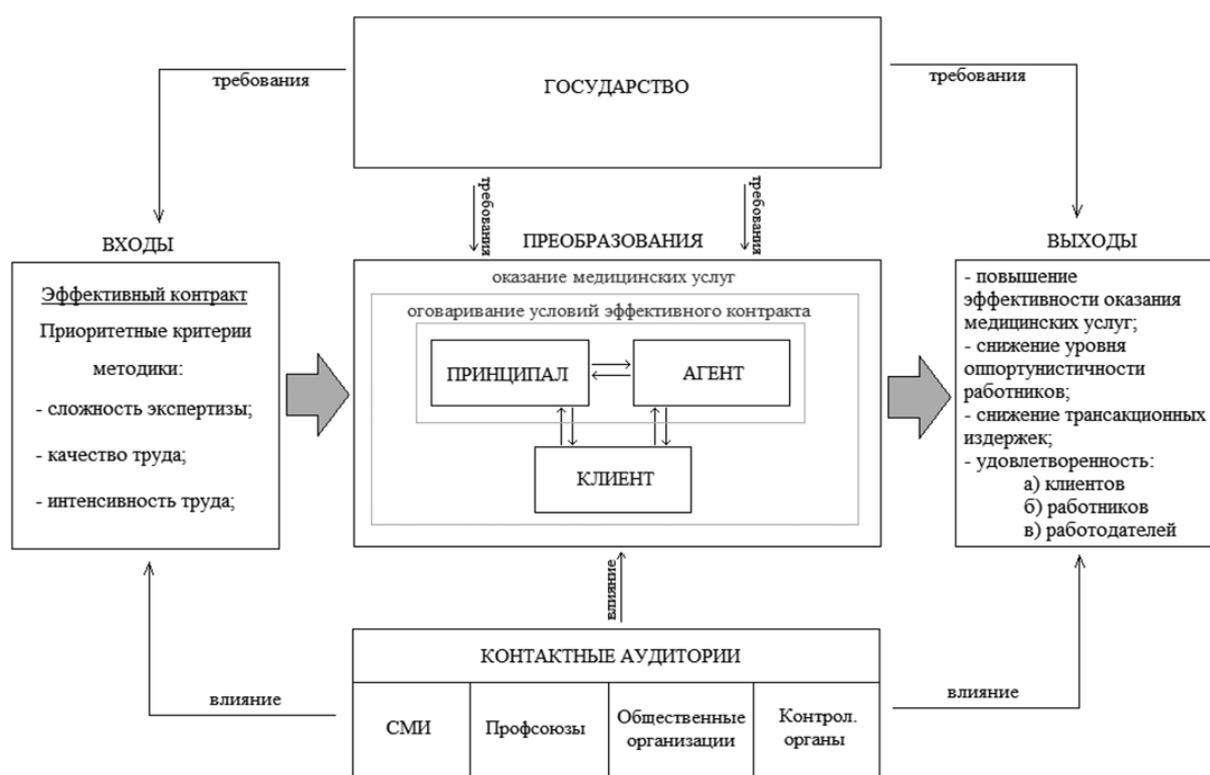


Рис. 1. Системный подход к использованию эффективного контракта

Источник: составлено Л. Н. Кияницыной.

Как видно из рисунка, в медицинской организации (блок преобразований) происходит взаимодействие трех субъектов: принципала, агента и клиента (потребителя медицинских услуг). В случае когда из внешней среды под воздействием государства (правовые нормы) и общества в лице контактных аудиторий в медицинское учреждение входит феномен под названием «эффективный контракт», который во внутренней среде приводит к оговариванию условий контракта между принципалом (работодателем) и агентом (работником), то в качестве субъекта выступает и клиент, который в современных социально-экономических условиях имеет реальные возможности выбрать и медицинское учреждение, и лечащего врача, что, в свою очередь, делает условия контракта более жесткими. В результате на выходе реально по-

вышается эффективность оказания медицинских услуг, снижается оппортунизм работников и др.

В процессе изыскания разработана схема построения системы стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта (см. рис. 2 на стр. 65).

Как видно из рис. 2, результаты трудовой деятельности, достигаемые на основе установленных нормативов нагрузки и профессиональных требований к работнику, оцениваются по совокупности критериев интенсивности, качества и сложности труда, что, по разумению авторов статьи, максимально снижает оппортунизм поведения как работодателя, так и работника. При этом главная цель — повышение качества медицинского обслуживания населения достигается в данном случае через цель методики — максимальное снижение оппортунистического поведения работников и работодателей.

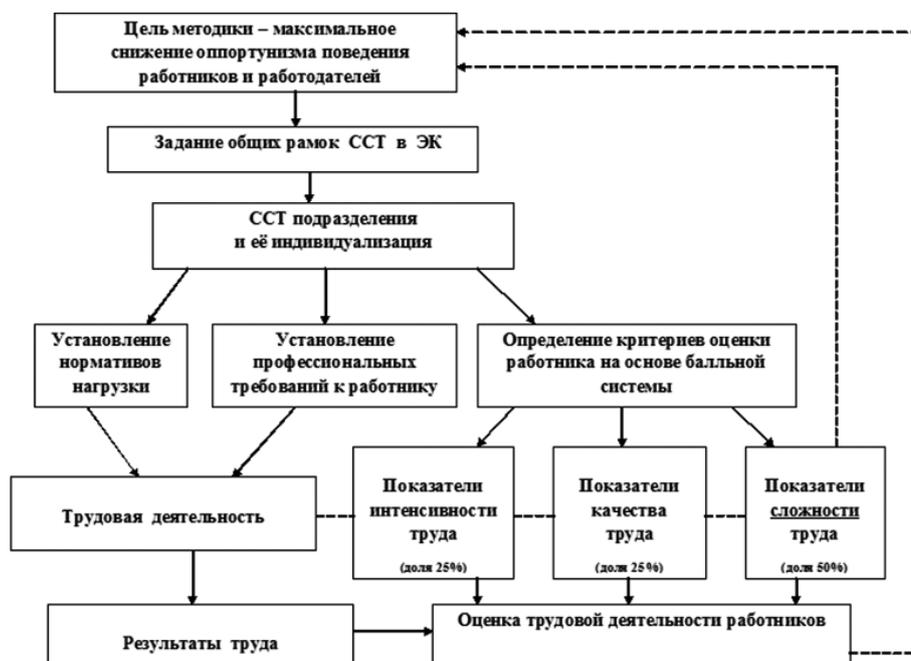


Рис. 2. Предлагаемая схема построения системы стимулирования труда медицинских работников на основе эффективного контракта

Источник: составлено Л. Н. Кияницыной.

Данная методика базируется на принципах:

- 1) формирования объективного механизма распределения стимулирующих выплат на основе эффективного контракта;
- 2) совершенствования системы критериев оценки деятельности работников;
- 3) создания системы контроля достижения показателей эффективности деятельности.

Методика, как показала апробация, открыла дополнительные возможности для снижения транзакционных издержек, ибо в ее основе лежит признание коллегами конечных и промежуточных результатов деятельности конкретного работника, продуктивности и качества его работы при проведении судебно-медицинских исследований. Апробация методики

в казенном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы» показала, что экспертный экономический совет учреждения осуществляет контроль своевременности подготовки сводного отчета по оценке эффективности деятельности работников и достоверности информации. При этом в качестве приоритетов выступили количество проведенных сложных экспертиз и качество проведенных экспертиз. Еще одним важным преимуществом методики является ее направленность на стимулирование профессионального роста эксперта.

Проведенный сравнительный анализ издержек оппортунистического поведения в рамках эффективного контракта со стороны работника и работодателя помещен в табл. 3.

Таблица 3

Сравнение уровней издержек оппортунистического поведения работников и работодателя при обычном трудовом договоре и эффективном контракте

Издержки оппортунистического поведения	Уровень транзакционных издержек	
	Трудовой договор (старого типа)	Трудовой договор (эффективный контракт)
работника	высокий (3)	низкий (1)
работодателя	высокий (3)	низкий (1)
Итого (суммарная оценка уровня издержек)	(6)	(2)

Примечание: цифры в скобках — оценка уровня транзакционных издержек по трехбалльной системе. При этом трехбалльность оценки издержек как нельзя лучше соответствует трехуровневости транзакционных издержек.

Источник: составлено Л. Н. Кияницыной.

Заключение, выводы

Как показало исследование, данные табл. 3 позволяют оценить интегральный уровень издержек оппортунистического поведения сравниваемых видов трудовых контрактов по сумме балльных оценок. Очевидно преимущество эффективного контракта перед трудовым договором традиционного типа по величине такого важного вида транзакционных издержек, как издержки оппортунистического поведения. Выполненное исследование позволяет сделать обоснованный вывод

о том, что в комплексе применение эффективного контракта в значительной степени снижает транзакционные издержки в целом и оппортунистического поведения в частности.

Таким образом, интегральный характер использования эффективного контракта заключается в том, что он снижает транзакционные издержки, что связано с локализацией субъективизма в деятельности работодателя в части назначения стимулирующих выплат, а значит, «справедливость» системы оплаты труда работника в целом возрастает.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» [Электронный ресурс]. Доступно на сайте официального интернет-портала правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 14.01.2018).
2. Кияницына Л. Н., Исламутдинов В. Ф. Эффективный контракт в учреждениях здравоохранения // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 11. С. 137–142.
3. Кузьминов Я. И., Бендукидзе К. А., Юдкевич М. М. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты : учебник для студентов вузов. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 442 с.
4. Уильямсон О. И., Уинтер С. Г. Природа фирмы / пер. с англ. под ред. В. Г. Гребенникова. М. : Дело, 2001. 360 с.
5. Barzel Y. Economic Analysis of Property Rights. New York, Cambridge University press, Ch. I. Introduction: The Property Rights Model. 1989. P. 1–12.
6. Далман К. Знаниемкая экономика: концепции, тенденции, стратегии // Информационное общество. 2002. Вып. 1. С. 27–33.
7. Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Институциональная экономика. Электронный учебник. 2002 [Электронный ресурс]. Доступно на сайте электронной библиотеки Textbook.News. URL: <https://textbook.news/ekonomika-predpriyatiy-uchebnik/institutsionalnaya-ekonomika207.html> (дата обращения: 15.01.2018).
8. Меклинг У. Х., Дженсен М. К. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. 2004. № 4.
9. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент : в 2 т. / пер. с англ. И. В. Розмаинского, Д. Е. Тетерина, К. А. Холодилина ; под ред. И. И. Елисеевой, В. Л. Тамбовцева. СПб. : Экономическая школа, 1999.
10. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / пер. с англ. под ред. В. С. Каткало. СПб. : Лениздат, 1996. 702 с.
11. Hansmann H. The ownership of the firm // Jol. of Law, Economics, and Organization. 1988. Vol. 4. № 2.
12. Капелюшников Р. И. Категория трансакционных издержек [Электронный ресурс]. Доступно на сайте института свободы Московский Либертариум. URL: <http://www.libertarium.ru/10623> (дата обращения: 12.12.2017).
13. Орлов В. Б. Менеджмент (курс лекций) : в 2-х ч. Часть I: Учебное пособие. Ханты-Мансийск : ЮГУ, 2009. 245 с.
14. Leibenstein H. Allocative Efficiency and X-Efficiency // The American Economic Review. 1966. № 56. P. 392–415.
15. Leibenstein H. General X-efficiency theory and economic development. N.Y. etc.: OxfordUn. Press, 1978.
16. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ред. от 25.06.2012) [Электронный ресурс] // Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/page.aspx?2105> (дата обращения: 14.01.2018).

REFERENCES

1. Russian Federation Government Decree Nov 26, No. 2190-r «On approval of the program for the phased improvement of the system of remuneration in the State (municipal) institutions in the years 2012-2018» [Electronic resource]. Available on the official website of the legal information portal. URL: <http://pravo.gov.ru>. (date of viewing: 14.01.2018).
2. Kiyanyitsyna L. N., Islamutdinov V. F. Effective contract in health care // Problems of the theory and practice of management. 2014. No. 11. P. 137–142.
3. Kuzminov Y. I., Bendukidze K. A., Yudkevich M. M. The institutional Economics Course: institutes, networks, transactional expenses, contracts: textbook for University students. M. : Publishing House of HSE, 2006. 442 p.
4. Williamson O. I., Winter S. G. The nature of the firm / Translation from English by V. G. Grebennikov. M. : Delo, 2001. 360 p.
5. Barzel Y. Economic Analysis of Property Rights. New York, Cambridge University press, Ch. I. Introduction: The Property Rights Model. 1989. P. 1–12.
6. Dalman K. Knowledge-based economy: concepts, trends, strategies // Information society. 2002. Vol. 1. P. 27–33.
7. Kuzminov Y. I., Yudkevich M. M. Institutional Economics. Electronic textbook. 2002 [Electronic resource]. Available on the website of the electronic library Textbook.News. URL: <https://textbook.news/ekonomika-predpriyatiy-uchebnik/institutsionalnaya-ekonomika207.html> (date of viewing: 15.01.2018).
8. Meckling W. H., Jensen M. C. Theory of the firm: the behavior of managers, agency costs and ownership structure // Bulletin of St. Petersburg University. Series Management. 2004. No. 4.
9. Milgrom P., Roberts J. Economics, organization and management: in 2 vol. / trans. from English. I. V. Osmansky, E. D. Teterin, K. A. Kholodilin; under the editorship of I. I. Eliseeva, V. L. Tambovtseva. St. Petersburg : Economic school, 1999.
10. Williamson O. I. Economic institutions of capitalism: Firms, markets, «relational» Contracting / english trans. ed. by V. S. Katkalo. SPb. : Lenizdat, 1996. 702 p.
11. Hansmann H. The ownership of the firm // Jol. of Law, Economics, and Organization. 1988. Vol. 4. No. 2.
12. Kapelyushnikov R. I. Category of transaction costs [Electronic resource]. Available on the website of the Liberty Institute Moscow Libertarium. URL: <http://www.libertarium.ru/10623> (date of viewing: 12.12.2017).
13. Orlov V. B. Management (lecture course) : in 2 parts. Part I : textbook. Khanty-Mansiysk : Ugra State University, 2009. 245 p.
14. Leibenstein H. Adaptive Efficiency and X-Efficiency // the American Economic Review. 1966. No. 56. P. 392–415.

15. Leibenstein H. General X-efficiency theory and economic development. N. Y. etc. : Oxford UN. Press, 1978.

16. Federal law dated 21.11.2011 No. 323-FZ «On the basics of public health protection in the Russian Federation» (edition as of 25.06.2012) [Electronic resource] // State system of legal information. Official Internet portal of legal information. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/page.aspx?2105> (date of viewing: 14.01.2018).

Как цитировать статью: Кияницына Л. Н., Орлов В. Б. Оппортунистическое поведение агентов и принципалов медицинских учреждений и его локализация посредством использования эффективного контракта // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 3 (44). С. 59–67. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.303.

For citation: Kiyantsyna L. N., Orlov V. B. The opportunistic behavior of agents and principals of medical institutions and its localization by using effective contract // Business. Education. Law. 2018. No. 3 (44). P. 59–67. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.303.

УДК 338.43(470.620+470.621)
ББК 65.32(2Рос-4Кра)(2Рос.Ады)

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.347

Klochko Elena Nikolaevna,
doctor of economics, associate professor,
professor of the Kuban state
technological university,
Krasnodar,
e-mail: magadan.79@mail.ru

Клочко Елена Николаевна,
д-р экон. наук, доцент,
профессор Кубанского государственного
аграрного университета,
г. Краснодар,
e-mail: magadan.79@mail.ru

Reznichenko Sergey Mikhaylovich,
doctor of economics, associate professor,
professor of the Kuban state
technological university,
Krasnodar,
e-mail: magadan.79@mail.ru

Резниченко Сергей Михайлович,
д-р экон. наук, доцент,
профессор Кубанского государственного
аграрного университета,
г. Краснодар,
e-mail: magadan.79@mail.ru

ХАРАКТЕРИСТИКА ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭТНОЭКОНОМИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ И РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

CHARACTERISTIC OF REPRODUCTION POTENTIAL OF ETHNOECONOMY OF KRASNODAR KRAI AND THE REPUBLIC OF ADYGEEA

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

Отличие регионов РФ по ряду ключевых социально-экономических показателей обуславливается как природными различиями, историей хозяйственного освоения территории, так и уровнем хозяйственной культуры этнических групп регионов, развитием региональных хозяйственно-автохтонных систем. При этом решение проблемы сокращения уровня социально-экономической дифференциации регионов коррелируется с не менее актуальной проблемой сохранения этнического многообразия и специфики хозяйственных укладов этносов. Выход видится во внедрении элементов этноэкономического уклада в систему хозяйствования регионов, что может служить цели сокращения их экономической дифференциации при сохранении этносоциальной и этнокультурной специфики. Следовательно, достижение устойчивых темпов экономического роста хозяйственного пространства территории обеспечивается также и наличием существующих или только зарождающихся сегментов экономики, к которым можно отнести и этноэкономику. В статье проведена оценка воспроизводственного потенциала этноэкономики Краснодарского края и Республики Адыгеи как двух аграрных регионов Российской Федерации. В ходе анализа статистических данных выявлено,

что в исследуемых регионах высока доля этноэкономики, чему способствует слабое развитие высокотехнологичных производств и отсутствие ресурсодобывающих отраслей. В двух регионах выявлен низкий уровень занятости сельского населения и низкий уровень урбанизации, особенно в Республике Адыгее, что способствует значительному росту этноэкономики в территориальном пространстве региона. В целом в исследуемых субъектах этноэкономика активно развивается, но ее потенциал используется не в полной мере. По мнению авторов, необходимо провести брендинг этноэкономического сектора Краснодарского края и Республики Адыгеи, оказать поддержку этническим предпринимателям в вопросах кооперации и продвижения производимой этнической продукции на рынки других регионов, активно развивать этнический туризм и народные промыслы.

The difference of regions of the Russian Federation on a number of key socio-economic indices is caused by the natural distinctions, history of economic development of the territory, and the level of economic culture of ethnic groups of regions, development of regional economic and autochthonic systems. At the same time, the solution of the problem