

Благоприятные условия для неблагоприятного отбора

Н.Е. КАРМАНОВА, Новосибирский государственный медицинский университет. E-mail: professorsonek@mail.ru

Проблема неблагоприятного отбора существует в любой экономике. В нашей стране она особо остро проявляется в управленческой сфере. Это создает серьезные препятствия для инновационных, инвестиционных и других созидательных процессов в российской экономике и её развития в целом, оказывая отрицательное влияние на ход и направление трансформации социально-экономической системы.

Ключевые слова: неблагоприятный отбор в сфере управленческих кадров, экономическая несправедливость, стимулирование выполнения функций менеджера

«Рыба с головы гниёт».
Древнегреческая поговорка

О сущности вездесущего

Такой негативный для экономики феномен, как неблагоприятный отбор, первоначально замеченный в сфере страхового бизнеса, проникает в современных социально-экономических системах на все без исключения рынки, во все сферы деятельности, без его присутствия не обходится ни один контракт. Особо благодатная почва для этого практически вездесущего явления – постоянно расширяющийся сектор услуг и преобладание доверительных благ, оценка качества которых сложна и требует особых знаний.

Причиной возникновения неблагоприятного отбора считается асимметрия информации, которая бывает двух видов: скрытые характеристики и скрытые действия. Именно скрытые характеристики и приводят к развитию такого явления, как неблагоприятный отбор. А сам по себе неблагоприятный отбор определяется как вид предконтрактного оппортунизма, заключающийся в том, что более информированные агенты, стремясь максимизировать своё благосостояние, совершают действия, которые негативно сказываются на благосостоянии остальных участников взаимодействия.

Теоретически, если предконтрактному оппортунизму позволить процветать на каком-либо рынке и не обуздывать его

страстей, то это может привести к неэффективному функционированию рыночного механизма спроса и предложения и даже к исчезновению рынка, попавшего под влияние и «обаяние» неблагоприятного отбора. Безусловно, это – крайний случай. Но от асимметричной информации в первую очередь страдают продавцы высококачественных продуктов, так как потенциальные покупатели не могут отличить их товары от низкокачественных, причем как до покупки, так и после, особенно если речь идет об услугах или технически сложных товарах. В этом случае высококачественные товары и услуги «вымываются» с рынка и замещаются их аналогами низкого качества.

Для России проблема низкого качества, которая охватывает практически все рынки, сферы деятельности, остается весьма и весьма актуальной¹.

Экономисты-теоретики, занимавшиеся изучением проблемы неблагоприятного отбора (например, М. Спенс и Дж. Стиглиц), используя математические модели, обосновали такие способы борьбы с неблагоприятным отбором, как сигналы, фильтрация и рacionamento, которые должны предотвращать его разрушительное воздействие на экономику, как, собственно, и сам неблагоприятный отбор [2].

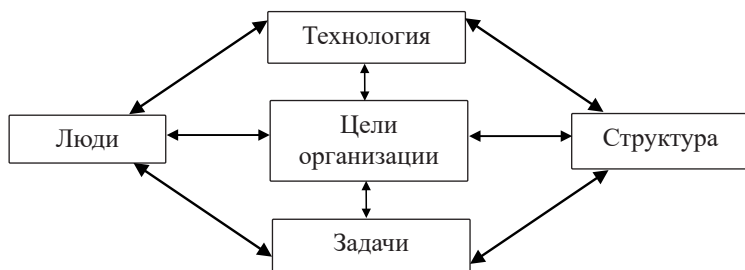
Таким образом, теоретически решение проблемы неблагоприятного отбора, казалось бы, возможно. Однако реалии российской экономики свидетельствуют, что воз и ныне там.

Причины глухих сигналов и неработающих фильтров

Не требуется глубоких размышлений, чтобы понять, откуда берется недоброкачественный продукт: для его производства использованы либо сырьё низкого качества, либо рабочая сила с такими же характеристиками, либо оба этих элемента одновременно. Безусловно, бывают и случаи, когда высокопроизводительные и добросовестные работники начинают вести себя непроизводительно и оппортунистически, то есть осознанно вредить производственному процессу. Однако все эти элементы

¹ Данная проблема усугубляется недоразвитостью конкуренции на российских рынках, о причинах данного явления автором уже было написано ранее [1].

(рисунок) связывает воедино руководитель организации, будь то наёмный менеджер или предприниматель.



Источник: [3. С. 90].

Взаимосвязанность внутренних переменных организации

Таким образом, именно управленцы, если они квалифицированы и прогрессивны, являются основной силой, способной влиять на достижение организационных целей, наём и стимулирование производительных работников, создание качественного материального блага или услуги, а также конкурентной среды, инновационного продукта и в итоге – на развитие положительных экономических тенденций.

В России же управленец-профессионал – ресурс редкий. Поэтому в наших организациях часты случаи, когда руководитель, не умеющий или не желающий связать воедино все переменные организации (см. рисунок), не достигает желаемых организационных целей и теряет квалифицированные кадры, обладающие специфическими знаниями. Это может происходить из-за его недостаточной образованности в сфере менеджмента и отсутствия прогрессивных управленческих амбиций. Иногда – от лени или жадности. Реже – от непонимания технологического процесса.

По определению экономических словарей, квалифицированными считаются те работники, которые получили образование по специальности и имеют опыт работы от трех лет. Группа наших экономистов, проводившая исследование в 2010 г., выяснила, что таких работников в России не так уж много: руководителей различных звеньев – 52%, специалистов – 41% [4. С. 87]. Таким образом, данные, полученные при помощи эмпирических методов (наблюдений и бесед), свидетельствуют,

что часть таких руководителей приобрели диплом за деньги, кто-то учился, но лишь формально.

Те же тенденции видны и не только в сфере повышения квалификации. Например, за 2007–2010 гг. с отрывом от производства обучались, повышая квалификацию, 7% рядовых работников, 14% специалистов и 25% руководителей. При этом только 51% руководителей считают, что их подчиненным необходимо повышать квалификацию [4. С. 89–90].

Есть все основания полагать, что из-за недостаточной образованности многие руководители не способны отделять организационные цели от своих личных. А уж понимание значимости для благополучного функционирования и развития организации такого сложного ресурса, как люди, для них вообще – тайна за семью печатями.

Уверенность многих российских горе-управленцев в том, что свято место пусто не бывает, подпитывают плохая экономическая ситуация в стране (в том числе и на рынке труда), слабость и противоречивость законодательной системы.

По данным Росстата, уровень безработицы в сентябре 2015 г. составил 5,2%, в октябре – 5,5%. К этим цифрам, по мнению генерального директора и владельца компании «Империя кадров» Ю. Сахаровой [5], необходимо прибавить ещё как минимум 3% – это не зарегистрированные в центрах занятости, через которые ищут работу только 29,3% нетрудоустроенных, а 68,6% обращаются за помощью к друзьям и родственникам, то есть пользуются широко распространенным в российской экономике институтом блата. Эти данные свидетельствуют о высоком уровне безработицы в России, отражающем негативные тенденции функционирования экономики.

Безусловно, на рынке труда существуют и объективные проблемы, подпитывающие неблагоприятный отбор, например несоответствие спроса и предложения рабочей силы, то есть работников много, но нет тех, кто требуется. Например, бизнесу не хватает рабочих и инженеров (около 60% открытых вакансий [6]). При этом многие имеют желание переквалифицироваться и обучиться требуемой специальности, но не имеют возможности. А зачастую управленцы даже при имеющейся возможности переобучить персонал не имеют желания. Круг проблем замыкается.

Но даже если дефицитные специалисты находятся, наши управленцы нередко ведут себя по отношению к таким человеческим ресурсам организации весьма недальновидно и расточительно, предлагая работникам, которые им так необходимы, обладающим специфическими знаниями и умениями, невысокие заработные платы.

Серьезные проблемы на рынке труда создает и неумение большинства российских руководителей профессионально работать с информацией. Это подтверждают данные агентства «Юнити» по исследованию предложений работодателя на российском рынке труда [6]: 95% вакансий не содержат информацию о возможностях карьерного и профессионального роста. Квалифицированных специалистов и профессионалов такие предложения вряд ли интересуют.

Реальные требования руководителей, выступающих в роли работодателя, зачастую противоречат как ситуации на рынке труда в России, так и существующему законодательству. Например, управленцы не учитывают тот факт, что еще несколько лет назад средний возраст работающих составлял 32 года, а сейчас – 38 лет. К тому же обсуждается законопроект о повышении пенсионного возраста российских работников. Анализ предложений работодателя, представленных в Интернете на порталах mail.ru и ngs.ru, показал, что менеджеры уже не предъявляют дискриминационные ограничения по половой принадлежности или возрасту, чтобы не нарушить формальные правила (закон о приеме на работу № 162-ФЗ от 02.07.2013 г., вносящий поправки в Трудовой кодекс и Кодекс административных правонарушений, а также в закон о занятости населения в РФ, которые прямо запрещают ограничивать права человека на трудовую деятельность на основании обстоятельств, не связанных с его деловыми качествами) [7]. Однако на практике критерии приема на работу как были, так и остались дискриминационными, т. е. предпочтение отдается работникам мужского пола в возрасте 25–35 лет, что ведет к недоиспользованию человеческого потенциала.

Неблагоприятный отбор может проявляться и в том случае, когда при приеме на работу предпочтение отдается менее квалифицированному работнику, имеющему связи, в ущерб достижению организационных целей «блат». Российскими экономистами были проведены серьезные исследования, поддержанные гран-

тами факультета менеджмента ГУ-ВШЭ (2007) и программами фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ (2009), в результате которых получены интересные данные по типам протекционизма в организациях.

Среди рядовых работников трудоустроившиеся и работающие «по благу» составили 27% (из них с обоснованной протекцией – 3%); специалистов – 29% (6%) и руководителей – 30% (с обоснованной протекцией – 9%) [4. С. 96]. Обоснованная протекция означает наличие у претендента на должность образования по специальности и опыта работы (квалификации). Безусловно, не всегда «блатные» сотрудники ведут к ухудшению ситуации в организации. Но в данном случае нарушается принцип социальной и экономической справедливости («блат» очень часто связан с более высоким уровнем жизни) и конкуренции. А это для экономики – негативная тенденция, учитывая то, что институт «блата» в России очень устойчив и постоянно расширяет свои границы, вытесняя и замещая честную конкуренцию среди претендентов на более престижные рабочие места и должности.

Наёмных сотрудников, как правило, подвергают какой-либо фильтрации и контролю, управленцы же фильтруются, в основном, посредством конкуренции. Но так как в России с этим серьезные проблемы, т. е. фильтры отбора конкурентоспособных управленцев засорены, то и сигналов, которые подаются рынком, не слышно.

Примеры деструктивного поведения руководителей

Одной из форм такого поведения управленцев служит принуждение сотрудников повышать квалификацию за свой счёт (стоимость такого «повышения профессионализма» может достигать 40–80% месячной заработной платы сотрудника). Например, в новосибирских салонах красоты (SPA-салонах) косметологи, массажисты и работники прочих специальностей отдают 15000 руб. за один такой курс. Всё это – косвенные, но весьма существенные изъятия из зарплаты работников.

Другой пример косвенных изъятий части дохода работника – отказ работодателя от компенсаций реальных командировочных расходов. В частности, такая ситуация распространена в новосибирских государственных вузах, где сумма суточных расходов командированному составляет 100 руб. Фактически же

преподаватель, командированный в другой город для повышения квалификации «за счёт вуза» или для осуществления преподавательской деятельности только на питание вынужден тратить как минимум 1500–2000 руб. в сутки из своего кармана.

Предприимчивые руководители новосибирского филиала ХРО Logistics, к слову сказать, организации весьма состоятельной, обучают своих работников пользоваться новыми программами в их выходные дни, не предоставляя компенсации. Фактически во время внедрения новых компьютерных программ на протяжении 1,5–2 месяцев сотрудники отдела логистики работают без выходных. А такие программные усовершенствования могут проходить не раз в год.

В достаточно крупной организации – сети супермаркетов напитков «Септима» – существовала сетка из девяти видов штрафов для сотрудников, допустивших ошибки в работе, изобретательно придуманная кем-то из администрации. Размеры этих штрафов непонятно каким образом рассчитаны. Например, если продавец-консультант не подошёл к покупателю в течение 1,5 минут, штраф – 50 руб. Конфликт в магазине с покупателем, спровоцированный консультантом, – 100 руб. Несвоевременное оформление ежедневного отчета – 50 руб. и т. д. У многих работодателей находятся хитрые способы перемещения части зарплаты сотрудников в свои кошельки (по-другому – перераспределение дохода организации в свою пользу).

Управленческая вседозволенность существует на многих предприятиях, вне зависимости от их формы собственности. Но, как правило, больше она распространена среди менеджеров частных фирм, там, где хозяин – барин. Причины такого поведения, как и непрофессионализм руководителей, в большей степени проистекают из сложившейся в России экономической ситуации, при которой ресурсы менеджерам достались относительно легко в результате бесчестных сделок² в период приватизации. В нашей стране доля частных предприятий и организаций в 2010 г. составляла 84% и охватывала 56% населения [9], занятого в них.

Здесь проявлением экономической несправедливости и управленческого произвола, помимо всего прочего, становится

² Согласно докладу Комитета по приватизации Госдумы только 15% приватизационных сделок в 1992–1996 гг. были совершены без нарушения существующих законов [8].

и «серозарплатный» метод расчёта с работником за результаты его труда. Ведь «серая» зарплата – это та часть финансовых ресурсов, которой собственник-руководитель может распоряжаться по своему усмотрению, в том числе сокращать её под различными предложениями. Кроме того, с «серой» зарплатой не производится никаких отчислений в бюджет и в пользу работника.

Манипулируя понятием «экономический кризис», владелец частного предприятия, стремящийся сохранить или увеличить свой личный доход, может сократить зарплату сотрудникам, или даже самих сотрудников, не задумываясь над тем, что сам вносит вклад в раскручивание экономического кризиса. В то время как данные меры могут быть оправданы лишь в самых крайних случаях. Так, в 2015 г. отказались от индексаций зарплат 28% организаций, заморозили премии и бонусы – 14%, сокращение зарплат зафиксировано у 13% предприятий [6]. А жизнь в России меж тем подорожала.

Большинству российских руководителей непонятно, что в рамках закономерностей взаимосвязей внутренних переменных любой организации (см. рисунок) изменение одной из них влияет на все другие. Например, совершенствование технологии не обязательно может вести к повышению производительности, если эти изменения сказываются отрицательно на такой переменной, как персонал.

Сегодня проблема неблагоприятного отбора в России, ведущая к негативным результатам деятельности как отдельного предприятия, так и экономики в целом, чрезвычайно остро стоит в среде работников управленческого звена. Поэтому особенно тщательно должен происходить отбор именно управленцев и контроль над их деятельностью.

Пока же в российской экономике сформировалась широкая прослойка управленцев-недоучек.

Неблагоприятные условия для неблагоприятного отбора

Изменить портрет современного российского руководителя-незнайки и создать образ управленца-профессионала не просто и не быстро. Это станет возможным, если будут приложены старания законодательных и исполнительных органов, при давлении со стороны подчиненных работников, участия СМИ, исследователей-экономистов. Но самое главное – желание самих

руководителей и их способность к развитию и совершенствованию в управленческой профессии.

При этом можно и нужно работать над созданием необходимых условий, при которых проблема неблагоприятного отбора в среде менеджеров утратит свою остроту, и ее масштабы уменьшатся. Прежде всего, усилия должны быть сосредоточены на снижении дифференциации доходов³. На большинстве российских предприятий разница в зарплатах между администрацией и работниками, которые непосредственно участвуют в создании продукта или услуги, чрезмерно высока. Безусловно, здесь необходимы как введение прогрессивной ставки налогообложения, так и повышение размера минимальной оплаты труда на российских предприятиях с 6204 руб. в месяц (данные на 1 января 2016 г.) до 20000 руб., что сделает возможным формирование среднего класса⁴.

Жажда высоких должностей у непрофессионалов уменьшится при повышении ответственности за свою деятельность. Для этого надо применять к нерадивым управленцам дифференцированные санкции различной степени строгости (от предупреждения и отстранения от должности на определенный срок до лишения права заниматься управленческой деятельностью вообще), в зависимости от нарушений законодательных актов, принципов экономической и социальной справедливости.

Было бы полезно уменьшить срок избрания на административные должности до одного года, имея при этом кадровый резерв из продвигающихся по службе работников и каждый год объявляя открытые конкурсы на должности. Данные меры помогут создать конкурентную среду в сфере управления и поддерживать руководителя в профессиональном тоне.

На то, чтобы менеджеры выполняли безукоризненно свои функции, может повлиять такая мера, как рассмотрение жалоб на управленцев через местные СМИ совместно с инспекциями по труду. Публичная критика действий руководства – это ценная информация для потенциальных работников (особенно для профессионалов) при выборе организации.

Для улучшения психологического климата в организации необходимо прописывать в контрактах и трудовых договорах контактные данные (адреса и телефоны) действующих инспекций

по труду и других организаций, защищающих права работников, а также отражать эту информацию на общедоступных информационном стендах организации. Для уменьшения произвола управленцев большую роль играет и усиление контроля над менеджментом крупных и средних приватизированных предприятий со стороны государства.

Однако для решения проблемы неблагоприятного отбора в среде управленцев важны не только «карательные меры», но и расширение различных возможностей для повышения качества управления организациями.

В частности, необходимо сделать более доступным высшее образование в области менеджмента: не закрывать повсеместно непрофильные факультеты менеджмента, а развивать это направление, создавая нормальную конкурентную среду. Также важно продвигать переподготовку руководителей, поскольку знания необходимо постоянно обновлять. При этом данную деятельность целесообразно осуществлять на кафедрах вузов по специально разработанным учебным программам. Тогда и формирование инновационного стиля мышления для российских руководителей будет не фантастикой, а вполне достижимыми ориентирами развития себя, как неотъемлемой части организации. И проблема неблагоприятного отбора в среде менеджмента начнет утрачивать свою актуальность.

Литература

1. Карманова Н. Е. В переходной экономике и кризисы «переходные» // ЭКО. – 2009. – № 11. – С. 2–12.
2. URL: <http://www.research.by>
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1999.
4. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Гоголева А. С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России. – 2010. – № 4.
5. URL: <http://www.gd.ru>
6. URL: <http://www.gd.ru>
7. URL: <http://www.kdelo.ru>
8. Голдман М. Приватизация в России: возможно ли исправить ошибки. URL: <http://www.r-reforms.ru/indexpubzoloitoi.htm>
9. URL: <http://www.rusrand.ru>
10. Гусейнов Р. М., Карманова Н. Е. Два выхода из перехода // ЭКО. – 2008. – № 4.
11. Карманова Н. Е. Благородный суицид государства // ЭКО. – 2010. – № 7. – С. 44–54.

³ См. более подробно на эту тему [10].

⁴ О пользе среднего класса для развития экономики автором см. [11].