

Финансы и управление

Правильная ссылка на статью:

Южакова Н.А. Формы внутреннего оппортунизма и его влияние на деятельность компании // Финансы и управление. 2025. № 2. DOI: 10.25136/2409-7802.2025.2.73988 EDN: IGCEQB URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=73988

Формы внутреннего оппортунизма и его влияние на деятельность компании

Южакова Нинель Александровна

ORCID: 0009-0005-0711-8962

аспирант; факультет государственного управления; Московский государственный университет им. МВ. Ломоносова

140016, Россия, Московская обл., г. Люберцы, мкр. Зенино ЖК Самолёт, ул. Вертолетная 46

✉ uzhakova.n@mail.ru



[Статья из рубрики "Организация бизнеса"](#)

DOI:

10.25136/2409-7802.2025.2.73988

EDN:

IGCEQB

Дата направления статьи в редакцию:

06-04-2025

Дата публикации:

05-05-2025

Аннотация: Предмет исследования: формы проявления внутреннего оппортунизма персонала в компании. Целью исследования: анализ форм проявления оппортунистического поведения персонала в компании и определить его влияние. Для того, чтобы цель исследования была достигнута, выделены следующие задачи: 1. Необходимо сформировать классификацию проявления форм оппортунистического поведения (по контрактному процессу, типу ассиметрии информации, отношению к объекту анализа, степени интенсивности проявления, степени открытости). 2. Определить влияние различных видов оппортунистического поведения на деятельность внутри компании; 3. Исследовать формы оппортунистического поведения по отношению к объекту анализа (эндогенное и экзогенное проявление оппортунистического поведения работника и работодателя). 4. Сформировать рекомендации по

предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала в компании. Методами исследования являются обобщение теоретической и практической базы форм проявления внутреннего оппортунистического поведения, влияющих на деятельность компании, анализ отечественной и зарубежной литературы, а также использование данных организаций из источников Интернет. Научная новизна заключается в создании более полной и развернутой классификации форм оппортунистического поведения на основании проанализированных литературных источников. В статье проанализированы формы оппортунистического поведения персонала. Рассмотрены случаи внутрифирменного оппортунизма и корпоративного мошенничества и определены последствия такого поведения для компании. Например, служба безопасности Яндекс выявила в 2021 году внутреннюю утечку данных около 5 тыс. пользователей. По данному факту была проведена проверка, и оказалось, что в общий доступ информацию предоставил один из сотрудников компании. А в 2022 году сервис «Яндекс.Еда» также подвергся утечке информации клиентов и против компании начали собирать коллективный иск, от чего компания понесла репутационные риски. Оппортунистическое поведение оказывает значительное влияние на деятельность компаний. Внутрифирменный оппортунизм и мошеннические действия со стороны персонала подвергают угрозе деятельность компании. На данный момент по всему миру существует статистика, где первое место занимают киберпреступления, которые могут нанести большой ущерб. Предконтрактному и постконтрактному оппортунизму присущи разные формы внутрифирменного оппортунизма, но как до, так и после заключения контракта, компания должна нести определенные издержки для того, чтобы контролировать и успешно регулировать проявления оппортунизма в компании.

Ключевые слова:

оппортунистическое поведение, внутренний оппортунизм, корпоративное мошенничество, формы оппортунизма, асимметрия информации, предконтрактный оппортунизм, постконтрактный оппортунизм, оппортунизм, мошенничество, издержки оппортунизма

1. Введение

Оппортунизм может проявляться в различных формах в зависимости от условий и причин, которые повлияли на его формирование. Так, важно знать, как соотносится объект анализа со средой, с нормами законодательства, форму и время его проявления [\[1\]](#).

По соотнесению с нормами законодательства оппортунизм может быть законным и незаконным. То, что оппортунизм может быть законным, предложил О. Уильямсон в 1991 году [\[2\]](#). Его суть состоит в том, что одна сторона при нарушении контракта имеет законное право подать судебный иск о возмещении убытков, при этом зная, что контрагенту будет нанесен огромный ущерб в случае решения не в его пользу. Законный оппортунизм, с одной стороны, не несет ничего негативного, так как все происходит в рамках права того или иного государства. Но если рассмотреть ситуацию со стороны масштаба ущерба, который может быть нанесен контрагенту после иска и того ущерба, который был причинен нарушением контракта, может оказаться, что это совершенно несоизмеримые величины, и вопрос мог быть решен мирными методами [\[3\]](#).

Актуальность исследования заключается в том, что в современном мире все чаще

происходят случаи проявления различных форм оппортунистического поведения в компаниях, о которых не принято говорить, чтобы не подрывать репутацию компании. В ежегодных исследованиях консалтинговых компаний отмечается непрерывный рост проявления оппортунизма на рабочих местах, который приводит к финансовым потерям, вредит имиджу компании, обостряет моральную обстановку в коллективе. Для того, чтобы компании могли эффективно использовать превентивные меры по противодействию оппортунистическому поведению персонала, необходимо понимать, в каких формах может проявляться такое поведение.

Цель исследования: проанализировать формы проявления оппортунистического поведения персонала в компании и определить его влияние на деятельность компании.

Задачи исследования:

1. сформировать классификацию форм оппортунистического поведения;
2. определить влияние различных видов оппортунистического поведения на деятельность внутри компании;
3. исследовать формы оппортунистического поведения по отношению к объекту анализа;
4. сформировать рекомендации по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала.

Предмет исследования: формы проявления оппортунистического поведения персонала в компании.

Объект исследования: влияние форм оппортунистического поведения на деятельность компании.

Гипотеза: проявление оппортунистического поведения в различных формах негативно влияет на деятельность компании.

Методология: обобщение теоретической и практической базы форм внутреннего оппортунистического поведения, влияющих на деятельность компании, обработка и обобщение аналитических материалов профессиональных ассоциаций, анализ кейсов (практик) проявления оппортунистического поведения персонала в организациях.

Исходные материалы: труды отечественных и зарубежных ученых и практиков, аналитические материалы профессиональных ассоциаций, практики проявления оппортунистического поведения персонала в организациях.

2. Классификация форм оппортунистического поведения персонала в компании

Все, что находится вне правового поля, а также нарушает действующее законодательство страны, нормативно-правовые акты и локальные нормативно-правовые акты относится к незаконному оппортунизму.

По форме проявления оппортунизм подразделяется на активный и пассивный [\[4\]](#). Активный подразумевает целенаправленное проявление оппортунистического поведения сторон с целью перезаключить контракт, создать искусственную среду для получения выгоды [\[5\]](#). Пассивный, в свою очередь, проявляется в форме уклонения от основных обязательств выполнения контракта [\[6\]](#).

По времени проявления выделяют *ex ante* (оппортунистическое поведение до заключения контракта) и *ex post* (оппортунистическое поведение после заключения

контракта) оппортунистическое поведение [\[7\]](#).

По соотнесению объекта с внутренней или внешней средой оппортунизм может быть эндогенным (внутрифирменным) и экзогенным [\[8\]](#). Внутренний оппортунизм как правило появляется в следствии деятельности сотрудников, а внешний – во взаимодействии с контрагентами, то есть со стороны внешних сил.

Для того, чтобы определить влияние внутрифирменного оппортунизма на деятельность компании, необходимо составить более развернутую классификацию остальных форм его проявления.

Таблица 1. Классификация форм оппортунистического поведения.

Основание для классификации	Формы проявления оппортунистического поведения
Контрактный процесс	Предконтрактный
	Постконтрактный
Тип информационной асимметрии	Скрытые характеристики
	Скрытые действия и скрытая информация
	Скрытые намерения
Отношение к объекту анализа	Внутренний (эндогенный)
	Внешний (экзогенный)
Степень интенсивности проявления	Грубый
	Стратегический
	Естественный
Степень открытости	Открытый
	Скрытый

Источник: составлено автором

Применительно к контрактному процессу существует две формы оппортунистического поведения: *ex ante* (предконтрактный) оппортунизм и *post ante* (постконтрактный) оппортунизм. Разница заключается во времени его проявления. В первом случае оппортунизм проявляется до заключения контракта. Целью предконтрактного оппортунизма является сокрытие информации о рабочем месте со стороны работодателя и дезинформирование или сокрытие истинных причин о целях пребывания на рабочем месте со стороны работника. Целью постконтрактного оппортунизма является получение максимальной выгоды (материальной и нематериальной) как для работодателя и компании в целом, так и для отдельного работника [\[9\]](#). Каждая форма оппортунистического поведения оказывает негативное влияние на деятельность компании. Поэтому для контрагентов важно выработать для себя правильные способы борьбы с оппортунистическим поведением внутри фирмы в зависимости от форм проявления оппортунизма.

Наиболее подробно постконтрактный и предконтрактный оппортунизм рассматривается в статье Е.В. Попова и Е.В. Ерша [\[10\]](#). На основе данных, предоставленных авторами, была составлена таблица 2.

Таблица 2. Проявление отдельных форм оппортунистического поведения на рабочем месте

Формы оппортунизма	Проявления
Ex ante оппортунизм работодателя	1) навязывание кандидату испытательного срока с преднамеренным последующим увольнением; 2) сознательное сокрытие негативных сторон работы.
Post ante оппортунизм работодателя	1) неоплачиваемая сверхурочная работа; 2) выражение личных симпатий при распределении работ, вознаграждений по результатам труда, должностей (протекция, nepoтизм); 3) непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством; 4) поручение обязанностей, выходящих за рамки трудового договора; 5) манипуляция заработной платой.
Ex ante оппортунизм работника	1) дезинформирование работодателя (завышение нанимаемым работником при трудоустройстве своих реальных способностей, навыков, знаний); 2) производственный шпионаж; 3) сокрытие нанимаемым работником своих планов об истинных целях и сроках пребывания на новом рабочем месте.
Post ante оппортунизм работника	1) отлынивание; 2) небрежность в работе; 3) подковерные игры»; 4) мошенничество; 5) вымогательство; 6) кража.

Источник: составлено автором на основе Попов Е.В., Ерш Е.В. Оппортунизм на производственных предприятиях // Управленец. 2015. №2 (54).

Так, сознательное сокрытие негативных сторон работы со стороны работодателя, неоплачиваемая сверхурочная работа, поручение обязанностей, выходящих за рамки трудового договора, и манипуляция заработной платой как минимум могут привести к потере ценных сотрудников и снижению репутации компании. Если права работника будут нарушены в рамках трудового законодательства, то он имеет полное право оспорить действия работодателя в суде. Если работник проявляет такие формы оппортунизма, как отлынивание и небрежность, то ухудшается качество работы, следовательно, потребители товара или услуги, которые производит компания, станут переходить к конкурентам, а компания понесет ущерб. Мошенничество со стороны работника может привести к серьезным последствиям. Чаще всего оно происходит с какими-либо документами и имеет замедленный эффект. Кража в маленьких размерах может привести ухудшению отношений внутри трудового коллектива, так как работники начнут подозревать друг друга в данном преступлении, отчего пострадает производительность. Кража в особо крупных размерах сама по себе несет большой ущерб компании, так как страдают ее ресурсы.

Согласно глобальному отчёту ACFE 2024 года, средний ущерб от одного выявленного случая корпоративного мошенничества составил 1,5 млн долларов США, увеличившись на 24% по сравнению с предыдущим годом. При этом 5% годового дохода в среднем

теряют компании из-за подобных правонарушений. Более 43% всех случаев выявлены через анонимные сообщения, что делает этот канал самым эффективным способом обнаружения оппортунистического поведения [\[11\]](#).

Согласно отчёту Федерального бюро расследований США, в 2024 году глобальные потери от киберпреступлений превысили 16 миллиардов долларов США, что на 33% больше по сравнению с предыдущим годом. Основными причинами роста стали инвестиционные мошенничества и фишинговые атаки, в результате которых сотрудники были обмануты и перевели средства на счета злоумышленников [\[12\]](#).

В отчёте PwC «Global Economic Crime Survey 2024» отмечается, что 46% организаций по всему миру столкнулись с экономическими преступлениями за последние два года. Среди наиболее распространённых форм мошенничества выделяются киберпреступления (31%), злоупотребления служебным положением (28%) и коррупция (25%) [\[13\]](#).

Отчёт EY «Global Integrity Report 2024» указывает, что 49% респондентов считают, что соблюдение стандартов корпоративной этики улучшилось за последние два года, однако корпоративные нарушения продолжают расти, что свидетельствует о растущем разрыве между заявленными ценностями и фактическим поведением [\[14\]](#).

По степени интенсивности проявления внутрифирменный оппортунизм может быть грубым, стратегическим и естественным. Грубый оппортунизм подразумевает намеренное нарушение условий контракта при с целью достижения своих интересов. Иными словами, контрагент изначально знает о том, что его действия принесут ущерб компании, но в то же время он получит свою выгоду [\[15\]](#). Интересы контрагентов в данном случае не совпадают, и каждый действует, исходя из получения своей возможной выгоды. Стратегический оппортунизм заключается в использовании асимметрии информации с целью сокрытия данных одной стороны от другой. В любом случае, такая форма оппортунизма также исходит из получения личной выгоды, но в рамках распределения информации [\[16\]](#). При этом очень сложно сравнить ущерб, нанесенный грубым оппортунизмом и стратегическим, так как сокрытие информации может повлечь за собой большие убытки для компании.

Оппортунизм может быть скрытым и открытым. Скрытый оппортунизм довольно сложно выявить в связи с недостаточным количеством ресурсов и информации, поэтому такие действия работников могут нанести большой ущерб компании. Возможность выявить открытый оппортунизм выше, поэтому скорость реагирования и применения мер по устранению последствий также выше.

Согласно О. Уильямсону, оппортунизм относится к преднамеренным попыткам ввести в заблуждение, исказить, не соглашаться, запутать кого-то внутри фирмы. Оппортунистическое поведение можно классифицировать как объективное или воспринимаемое. Объективный оппортунизм отклоняется от определенных поведенческих правил во внутрифирменном контракте. Воспринимаемый оппортунизм отклоняется от правил, не учтенных контрактом, но установленных непосредственно фирмой [\[17\]](#).

Возвращаясь к вопросу внутрифирменного оппортунизма, необходимо отметить, что, рассматривая предконтрактный и постконтрактный оппортунизм, некоторые авторы определяют их с двух сторон: как экзогенный (направленный на внешних контрагентов) и эндогенный (внутрифирменный). Результаты анализа данных двух форм представлены в

таблице 3.

Таблица 3. Формы оппортунистического поведения по отношению к объекту анализа

	Экзогенный	Эндогенный
Ex ante оппортунизм	1) предоставление недостоверной информации об условиях контракта; 2) коррупция и вымогательство со стороны заказчика; 3) подкуп агентов в контрактных процедурах; 4) враждебное поглощение, рейдерство, гринмейл.	1) завышение экономическим агентов (в большинстве случаев работниками) реальных умений и навыков при заключении трудового контракта; 2) отсутствие внимания при подготовке контракта.
Post ante оппортунизм	1) подкуп агентов; 2) предложение изменить условия во время исполнения контракта; 3) несвоевременная оплата, шантаж.	1) отлынивание; 2) производственный шпионаж; 3) внутрифирменное мошенничество; 4) вымогательство; 5) вывод активов и использование трансфертного ценообразования; 6) противодействие эффективному наращиванию капитала; 7) заключение и выполнение устных дополнительных соглашений.

Источник: составлено автором на основе Григорьева Н. С. Формы проявлений оппортунистического поведения //Russian Journal of Education and Psychology. – 2015. – №. 3 (47).

Можно предположить, что до заключения контракта нецелесообразно рассматривать внутрифирменный оппортунизм, так как работник еще не является частью компании, а компания не оказывает влияние на работника. Но те транзакционные издержки, которые пойдут на поиск информации, защиту от третьих лиц и механизмы предотвращения появления оппортунизма в компании окажут положительное влияние в области борьбы с проявлениями внутрифирменного оппортунизма, а также минимизируют последствия в будущем [\[18\]](#).

Так, каждый контрагент пытается снизить для себя риск асимметрии информации, путем уточнения дополнительных сведений о своем контрагенте. Работодатель проверяет потенциального сотрудника посредством профессиональных тестов, интервью и службы безопасности. Дополнительную информацию может предоставить предыдущий работодатель. Но даже при проверке всех сведений, может оказаться, что данный работник склонен к отлыниванию или, например, его ценности не сойдутся с ценностями и организационной культурой компании [\[19\]](#). Если в интервью он покажет себя как

ответственный работник, который заинтересован в работе в конкретной компании, это не дает гарантий на появление у него оппортунистического поведения. При этом, сам потенциальный сотрудник обладает меньшими ресурсами, чтобы узнать о работодателе, так как компании часто склонны скрывать негативную информацию о себе, а на рабочих сайтах и сайтах с отзывами заказывать положительные отклики от бывших сотрудников. Если у потенциального работника нет знакомых в компании, то он вряд ли сможет полностью узнать корпоративную культуру и отношения в коллективе, а на собеседовании, если он окажется высококвалифицированным специалистом, ему расскажут только о плюсах работы в компании, а неудобные моменты озвучивать не станут. Что также может повлиять на дальнейшее проявление оппортунизма как со стороны работодателя, так и со стороны работника, так как контрагенты изначально не были честны друг перед другом.

3. Проявления оппортунистического поведения персонала и их влияние на деятельность компании

Примеры оппортунистического поведения хорошо демонстрируют ряд известных корпоративных скандалов. Например, в компании Enron в 2001 году топ-менеджмент систематически скрывал убытки через фиктивные дочерние предприятия. Это привело к банкротству с активами в \$63,4 млрд и нанесло ущерб инвесторам на сумму более \$40 млрд. В случае с WorldCom в 2002 году искажение финансовой отчетности обернулось убытками на \$11 млрд и стало крупнейшим банкротством в истории США на тот момент. В российской практике известен пример «Тольяттиазота», где менеджмент использовал трансфертное ценообразование и аффилированные компании для вывода активов, причинив многомиллиардный ущерб акционерам.

Внутрифирменный оппортунизм может проявляться уже после того, как работник был уволен из компании, и негативно влиять на дальнейшую ее деятельность. Так, Фрэнсис Хауген, бывшая сотрудница «Фейсбук» (запрещенная на территории Российской Федерации организация), в октябре 2021 года перед своим увольнением забрала внутренние документы и передала их «Уолл Стрит Джорнал», ежедневной американской деловой газете, и Конгрессу США. После получения данных Конгресс США инициировал расследование о том, как ведет деятельность компания, а «Уолл Стрит Джорнал» написало несколько статей о привилегированных пользователях «Фейсбук», которые могут обходить нормы права и публиковать запрещенные материалы, при этом оставаясь безнаказанными [\[20\]](#), и негативном влиянии сети «Инстаграм» (запрещенная на территории Российской Федерации организация) на девочек-подростков, повышая их уровень тревожности и депрессии [\[21\]](#). Компания понесла репутационные риски после данного инцидента. В связи со сложившейся ситуацией, компания ввела для сотрудников новые правила работы для сокращения утечек информации, которые сами сотрудники сразу же передали в СМИ, и они были выставлены в общий доступ [\[22\]](#). Эта ситуация говорит о том, что, как бы компания не старалась минимизировать риски, связанные с оппортунистическим поведением, а также ввести меры по его предотвращению и противодействию, всегда найдутся люди, которые будут ради своих интересов совершать противоправные действия. Но, с другой стороны, то, что внутренние сотрудники обнародуют информацию, может говорить и о недовольстве коллектива в целом. Таким образом они показывают общее напряжение. И данный поступок должен быть рассмотрен со стороны руководства не как призыв к ужесточению мер противодействия оппортунистическому поведению, а как сигнал о проблемах в коммуникации с сотрудниками. В любом случае, данный поступок негативно повлиял на

компанию «Фейсбук»: в октябре ее акции упали на 4,66% [\[23\]](#).

Еще одним примером негативного влияния внутрифирменного оппортунизма является ситуация с «Яндексом». В феврале 2021 года служба безопасности компании выявила внутреннюю утечку данных около 5 тыс. пользователей [\[24\]](#). По данному факту была проведена проверка, и оказалось, что в общий доступ информацию предоставил один из сотрудников компании. Для того, чтобы минимизировать риски утечки информации компания решила пересмотреть процессы работы сотрудников, которые имеют доступ к конфиденциальной информации. Примечательно, что акции компании Яндекс в феврале 2021 года выросли на 1,1% [\[25\]](#). Но при этом доверие к сервису упало. Так, в 2022 году сервис «Яндекс.Еда» также подвергся утечке информации клиентов, только на этот раз против компании начали собирать коллективный иск [\[26\]](#), от чего компания понесла репутационные риски.

В 2024 году Ассоциация сертифицированных специалистов по расследованию случаев мошенничества опубликовала свой отчет под названием «Корпоративное мошенничество 2024: отчет для народа» — крупнейшее и исследование проявления мошенничества на производстве на сегодняшний день [\[27\]](#). С момента выпуска первого отчета в 1996 году ACFE проанализировала более 20 000 случаев профессионального мошенничества, о которых сообщили сертифицированные специалисты по проверке мошенничества.

Данный отчет основан на результатах глобального опроса ACFE 2023 – онлайн-опроса, открытого для 53 118 сертифицированных специалистов по расследованию мошенничества, который проводился с июля 2023 года по сентябрь 2023 года.

В рамках онлайн-опроса ACFE респондентам было предложено описать самый крупный случай профессионального мошенничества, с которым они столкнулись и расследовали с января 2022 года. Затем им были заданы вопросы, касающиеся деталей дела о мошенничестве, включая информацию о преступнике, ущербе, нанесенном организации и используемых формах мошенничества, а также о тенденциях мошенничества в целом.

Всего было получено 7890 ответов, 2110 из которых можно было использовать для целей отчета по решению ACFE.

Представленные дела должны были соответствовать следующим четырем критериям:

- 1) дело должно касаться профессионального мошенничества (т. е. мошенничества, совершенного лицом в отношении организации, в которой оно работает);
- 2) расследование проведено в период с января 2020 года, то есть до момента участия в опросе;
- 3) расследование завершено на момент участия в опросе;
- 4) респондент должен был быть достаточно уверен, что лица, совершившие противоправные действия, были идентифицированы.

В каждом исследовании были изучены механизмы, используемые сотрудниками для обмана своих работодателей. Даже с переходом к цифровым платежам, удаленной рабочей среде и организациям, основанным на технологиях, схемы и методы, используемые работниками для проявления оппортунистического поведения, остались неизменными.

Среди основных и часто совершаемых форм оппортунистического поведения в компании,

которых можно отследить, стали:

- незаконное присвоение активов, при котором работник ворует активы компании или злоупотребляет ресурсами работодателя. Данная форма является наиболее распространенной, 86% случаев мошенничества подпадают под эту категорию. Однако эти схемы, как правило, приводят к наименьшим средним потерям в размере 100 000 долларов США.
- схемы мошенничества с финансовой отчетностью, в которых преступник умышленно вызывает существенное искажение или упущение в финансовой отчетности организации, являются наименее распространенной (9%), но приносящей наибольший ущерб компании (593 000 долларов США) категорией.
- коррупция, включающая такие правонарушения, как взяточничество, конфликт интересов и вымогательство, находится в середине как по частоте, так и по потерям. Эти схемы встречаются в 50% случаев и приводят к среднему убытку в размере 150 000 долларов США.

Исходя из вышеприведенного анализа, можно говорить о том, что внутрифирменный оппортунизм и мошеннические действия со стороны персонала подвергают угрозе деятельность компании, что подтверждает гипотезу исследования. На данный момент по всему миру существует статистика, где первое место занимают киберпреступления, которые могут нанести большой ущерб. Это связано с появлением новых способов обхода система безопасности, возникновения криптовалюты и «серых зон» в законодательстве стран, на территории которых совершается данное мошенничество [\[28\]](#). Далее идет незаконное присвоение активов, взяточничество и коррупция. Предконтрактному и постконтрактному оппортунизму присущи разные формы внутрифирменного оппортунизма, но как до, так и после заключения контракта, компания должна нести определенные издержки для того, чтобы контролировать и успешно регулировать проявления оппортунизма в компании. При этом нет гарантии того, что данные методы борьбы с оппортунизмом окажутся действенными для той или иной компании.

4. Рекомендации по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала

1. До того, как заключить контракт (трудовой договор) службе по работе с персоналом необходимо провести ряд мероприятий. В первую очередь до приглашения на интервью менеджеры по управлению персоналом должны проанализировать резюме соискателя, найти дополнительную информацию про репутацию работника (отзывы коллег, характеристика с прошлого места работы). Это позволит на первом этапе отсеять тех, кто уже был замечен в проявлении мошеннического поведения на рабочем месте. На данном этапе возникнут затраты на поиск информации, при этом снизятся издержки на разрешение последствий возможного оппортунистического поведения, которое может нанести ущерб компании [\[29\]](#).

Данная рекомендация направлена на предотвращение ex-ante оппортунизма (фальсификации данных при найме), которую можно реализовать через проверку рекомендаций, социальных сетей и связей с бывшими работодателями.

2. Для того, чтобы диагностировать скрытые склонности к проявлению оппортунистического поведения персонала, компания должна разработать эффективный опросник при приеме на работу, содержащий вопросы, ответы на которые смогут дать портрет потенциального работника и применять психологические тесты, чтобы

определить характер и темперамент будущего сотрудника.

Одним из действенных инструментов превентивного анализа потенциальных рисков, связанных с оппортунистическим поведением сотрудников, является метод кейс-интервью. Данный метод предполагает моделирование ситуаций, приближенных к реальным условиям профессиональной деятельности, с последующим анализом реакций и поведенческих стратегий соискателя. Например, для соискателя предложена ситуация: «Представьте, что вы занимаете должность специалиста в отделе закупок. Один из участников тендера — ваш личный знакомый, предложивший вам содействие в продвижении его компании, несмотря на то, что его ценовое предложение объективно проигрывает конкурентам. Руководство доверяет вам и не требует строгого документирования каждого этапа выбора поставщика. Ваши действия?»

Аналитическая цель кейса заключается в выявлении поведенческих паттернов, указывающих на возможную склонность кандидата к сокрытию информации, манипуляциям в интересах третьих лиц и готовности действовать вне рамок этических норм в условиях слабого контроля.

Критериями оценки могут быть осознание наличия конфликта интересов, готовность действовать в интересах организации, а не в личных или аффилированных целях, стремление к прозрачности решений (намерение уведомить руководство), уровень нравственно-этической зрелости, выражающийся в соблюдении профессиональной дистанции.

Потенциальные индикаторы оппортунистического поведения:

- рационализация нарушений (например: «это не повредит компании»);
- сокрытие факта личной связи с поставщиком;
- уклонение от ответственности путём делегирования решения без информирования руководства.

Таким образом, применение кейс-интервью как метода оценки позволяет заранее диагностировать поведенческие установки, потенциально способствующие развитию оппортунистических практик в дальнейшем. Использование такого инструмента в комплексе с психологическим тестированием и анализом биографических данных способствует снижению трансакционных издержек, связанных с рисками внутрифирменного оппортунизма.

3. Для предотвращения постконтрактного оппортунизма, когда человек является частью компании, необходимо ознакомить нового сотрудника с внутренними ценностями и правилами. Также, руководству следует наладить внутреннюю коммуникацию в трудовом коллективе, причем работники должны иметь возможность получить обратную связь не только от своих коллег, но и от начальства, чтобы чувствовать, что руководители следят за исполнением трудовых обязанностей и всегда готовы помочь своим подчиненным [\[30\]](#). Для того, чтобы реализовать данную рекомендацию, необходимо выделить наставника для нового сотрудника, а также проводить тренинги, которые знакомят с внутренней культурой.

4. Для того, чтобы не возникало отчуждения труда, необходимо создать эффективную систему мотивации, которая будет включать в себя денежное и неденежное стимулирование. Эффективнее всего постепенно внедрять систему КПЭ, предварительно подготовив коллектив к организационным изменениям, если данной системы не

существовало ранее [\[31\]](#).

5. Для того, чтобы оппортунистическое поведение не проявлялось у руководства, необходимо формировать свой кадровый резерв с целью возвращения своих собственных управленцев, которые займут высокие должности в компании. Возможно, из-за этого компания станет более закрытой для внешних кандидатов, но преимущества кадрового резерва неоспоримы при выборе кандидата на высокие позиции: репутация, опыт, следование ценностям компании.

6. Построение эффективной системы мотивации, направленной на справедливое вознаграждение сотрудников пропорционально их вкладу в организацию – еще одна мера, направленная на противодействие оппортунистического поведения персонала в компании [\[32\]](#).

7. При формировании информационной базы внутри компании необходимо четко распределять доступы к тем или иным ресурсам таким образом, чтобы сотрудники не могли воспользоваться информацией в своих интересах. Для этого службой безопасности необходимо создать систему, в которой для того, чтобы получить доступ к той или иной информации, необходимо одобрение линейного руководителя и непосредственного ответственного за информацию [\[33\]](#).

8. Отдел по работе с персоналом должен систематически проводить опросы в компании на предмет комфорта и беспокойств. Это позволит выявить людей, которые могут при усугублении ситуации проявить оппортунистическое поведение. Поэтому в компании должна быть внутренняя психологическая помощь, которая способствовала снижению уровня стресса у сотрудников.

5. Выводы

Оппортунистическое поведение персонала следует рассматривать как системную угрозу стабильности и устойчивому развитию компании. Независимо от законности внешней формы, действия, направленные на извлечение выгоды в ущерб интересам организации, подрывают доверие внутри коллектива, нарушают корпоративные нормы и оказывают разрушительное воздействие на экономическую безопасность.

С учётом тенденции роста проявления оппортунистического поведения, необходимость разработки и внедрения превентивных механизмов, систем оценки рисков и этических фильтров на этапе найма, а также формирования культуры открытости и обратной связи внутри компании становится более высокой. Не борьба с последствиями, а системное управление первопричинами оппортунистического поведения должно стать приоритетом для организаций, стремящихся к долгосрочной эффективности и сохранению кадрового потенциала.

Результаты проведённого исследования подтвердили наличие устойчивой взаимосвязи между формами оппортунистического поведения персонала и рисками для экономической, кадровой, информационной и репутационной безопасности организации. Уточнены классификационные признаки оппортунизма, включая деление по времени проявления (*ex ante* и *ex post*), характеру информационной асимметрии, степени открытости и интенсивности поведения, что позволяет рассматривать феномен более системно.

Анализ эмпирических примеров компаний Enron, WorldCom, Facebook, и «Яндекс» в совокупности с количественными данными глобального отчёта ACFE продемонстрировал

масштаб последствий оппортунистических действий, включая финансовые убытки, подрыв корпоративной культуры, снижение уровня лояльности и утрату доверия со стороны заинтересованных сторон. Эти факты обосновали необходимость комплексного подхода к профилактике деструктивного поведения сотрудников.

На основе анализа литературных источников была сформирована классификация форм проявления оппортунистического поведения, а также положено начало анализу предконтрактного и постконтрактного оппортунизма, так как в зависимости от времени проявления оппортунистического поведения (до или после заключения контракта) изменяются издержки, которые понесет компания.

Были обобщены статистические данные из отчета Ассоциация сертифицированных специалистов по расследованию случаев мошенничества. По результатам анализа одними из основных форм проявления оппортунистического поведения в компаниях стали: незаконное присвоение активов, манипуляции с финансовой отчетностью, в которых работник умышленно вызывает существенное искажение или упущение в финансовой отчетности организация и коррупция.

Как правило, статистические данные, которые есть в открытом доступе в сети Интернет ограничены лишь информацией, которую можно измерить количественно. Поэтому ущерб от отлынивания, неисполнения своих трудовых обязанностей, совершение мелкого мошенничества, которое трудно контролировать и отслеживать чаще всего не попадает под исследования, и нет никаких данных о том, какой ущерб наносят такие действия.

Разработанные в рамках исследования рекомендации основаны на внедрении превентивных инструментов, ориентированных на выявление и снижение рисков ещё на этапе подбора персонала. Среди них выделены кейс-интервью, оценочные сессии, психологическое тестирование, построение системы справедливого вознаграждения, развитие обратной связи и разграничение информационного доступа. Каждая мера направлена на устранение конкретных предпосылок формирования оппортунистических стратегий поведения.

Поведение персонала может нанести непоправимый вред организации и тем самым ослабить ее экономическую безопасность. При условии возникновения оппортунистического поведения возрастает риск финансовых убытков, подрыва репутации компании, снижения уровня организационной культуры и мотивации, увеличивается текучесть персонала, как следствие возникает недостаток квалифицированных кадров. Оппортунизм затрагивает элементы кадровой, финансовой, интеллектуальной и информационной безопасности в системе экономической безопасности. Финансовый ущерб на данный момент является одним из основных последствий оппортунизма, что негативно отражается на финансовой безопасности компании. Ухудшение моральной обстановки в коллективе, отток кадров, снижение мотивации, нарушение целостности корпоративной культуры влияет на кадровую безопасность. Утечка конфиденциальной информации, а также информации, которая является собственностью компании, влияет на интеллектуальную и информационную безопасность.

Таким образом, оппортунистическое поведение персонала необходимо трактовать как устойчивый деструктивный фактор, системно влияющий на ключевые элементы безопасности организации. Эффективное управление подобными рисками требует не только институционализации соответствующих регламентов и процедур, но и интеграции поведенческого анализа в практику кадровой и корпоративной политики. Формирование

среды организационной культуры, ориентированной на соблюдение этических норм, обеспечение прозрачности внутрифирменных взаимодействий и развитие механизмов внутреннего контроля представляется необходимым условием устойчивого функционирования и стратегического развития компании. Реализация данных подходов позволит минимизировать последствия поведенческих девиаций и обеспечить долгосрочную защиту ресурсов организации от внутренних угроз.

Библиография

1. Антоненко Е. В. Издержки оппортунистического поведения контрагента как составляющие транзакционных издержек промышленного предприятия // Управление инвестициями и инновациями. - 2016. - № 4. - С. 11-17. DOI: 10.14529/iimj160402 EDN: XAGPPP.
2. de los Reyes Jr G., Martin K. Not from guile but from entitlement: Lawful opportunism capitalizes on the cracks in contracts // Buff. L. Rev. - 2019. - Т. 67. - С. 1.
3. Долгополюк Э. Э., Снимщикова И. В. Оппортунизм в предпринимательстве // Институциональные тренды трансформации социально-экономической системы в условиях глобальной нестабильности. - 2021. - С. 165-170. EDN: JMZDUA.
4. Шунаев А. М. Ш95 Противодействие коррупции и мошенничеству в бизнесе. - 2022.
5. Masten S. E. Equity, opportunism, and the design of contractual relations // Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)/Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. - 1988. - Т. 144. - № 1. - С. 180-195.
6. Wathne K. H., Heide J. B. Opportunism in interfirm relationships: Forms, outcomes, and solutions // Journal of Marketing. - 2000. - Т. 64. - № 4. - С. 36-51. EDN: EPTTSR.
7. Попов Е. В., Симонова В. Л. Эффекты снижения уровня оппортунизма в системе принципал-агент // Журнал экономической теории. - 2006. - № 1. - С. 27-50. EDN: KYDYJ.
8. Боровкова Н. В. Оппортунизм как социально-экономическое явление // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. - 2011. - № 1. - С. 154-163. EDN: QZJWXJ.
9. Василенко Н. В. Угрозы кадровой безопасности предприятия: перспективы институциональной теории и концепции конкурентной разведки // Стратегическое развитие отечественной науки: национальное самосознание, скрытые конкурентные преимущества: сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием (22 декабря 2024 г, г. Оренбург). - Уфа: OMEGA SCIENCE. - 2024. - С. 43. EDN: IDKEBO.
10. Попов Е. В., Ерш Е. В. Оппортунизм на производственных предприятиях // Управленец. - 2015. - № 2 (54).
11. FBI says cybercrime costs rose to at least \$16 billion in 2024. URL: https://www.reuters.com/world/us/fbi-says-cybercrime-costs-rose-least-16-billion-2024-2025-04-23/?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 20.04.2025).
12. Global Economic Crime Survey 2024. URL: https://www.pwc.com/gx/en/services/forensics/economic-crime-survey.html?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 20.04.2025).
13. How can trust survive without integrity? URL: https://www.ey.com/en_gl/insights/forensic-integrity-services/global-integrity-report?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 20.04.2025).
14. Бунтовская Л. Л. Трудовой оппортунизм как негативный компонент социально-трудовых отношений // Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития. - 2019. - С. 203-211. EDN: IJWPBB.

15. Козлова Е. В. Стратегический оппортунизм в поведении хозяйствующих субъектов // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем. - 2020. - С. 168-169. EDN: QNWWMU.
16. Wang X., Yang Z. Inter-firm opportunism: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and effect on performance // Journal of Business & Industrial Marketing. - 2013.
17. Hasanah N. Transaction Costs: A Legendary Theory of the Firm // Journal of Business Studies and Management Review. - 2024. - Т. 7. - № 2. - С. 79-95.
18. Цёхла С. Ю., Романюк Е. В. Современные подходы к классификации транзакционных издержек на рынке труда // Журнал экономической теории. - 2016. - № 4. - С. 197-203. EDN: XBVSXD.
19. Facebook says its rules apply to all. company documents reveal a secret elite that's exempt. URL: https://www.wsj.com/articles/facebook-files-xcheck-zuckerberg-elite-rules-11631541353?AID=11557093&PID=6415797&SID=bi%7C613f64730d5b756984014acd%7C1631600766787&subid=Business+Insider&cjevent=ad692320152411ec832d84b90a180513&tier_1=affiliate&tier_2=moa&tier_3=Business+Insider&tier_4=3861930&tier_5=https%3A%2F%2Fwww.wsj.com%2Farticles%2Ffacebook-files-xcheck-zuckerberg-elite-rules-11631541353 (дата обращения: 06.02.2025).
20. Facebook knows Instagram is toxic for teen girls, company documents show. URL: <https://www.wsj.com/articles/facebook-knows-instagram-is-toxic-for-teen-girls-company-documents-show-11631620739> (дата обращения: 06.02.2025).
21. Facebook clamps down on its internal message boards. URL: <https://www.nytimes.com/2021/10/13/technology/facebook-workplace-transparency-leaks.html> (дата обращения: 06.02.2025).
22. Котировки компании Facebook. URL: <https://ru.investing.com/equities/facebook-inc-historical-data> (дата обращения: 08.02.2025).
23. Служба безопасности Яндекса раскрыла факт внутренней утечки. URL: https://yandex.ru/company/press_releases/2021/2021-02-12 (дата обращения: 11.02.2022).
24. Котировки компании Yandex. URL: <https://ru.investing.com/equities/yandex-historical-data?cid=102063> (дата обращения: 15.02.2025).
25. Проект "Сетевые свободы" начал собирать коллективный иск против "Яндекс.Еды" из-за утечки данных клиентов. URL: <https://vc.ru/legal/385725-proekt-setevye-svobody-nachal-sobirat-kollektivnyy-isk-protiv-yandeks-edy-iz-za-utechki-dannyh-klientov> (дата обращения: 17.02.2025).
26. Occupational fraud 2024: a report to the nations. URL: <https://www.acfe.com/-/media/files/acfe/pdfs/rttn/2024/2024-report-to-the-nations.pdf> (дата обращения: 23.02.2025).
27. Стрижак А. Ю. Контагиозность оппортунизма в киберпространстве: тенденции и пути нивелирования // Новое в экономической кибернетике. - 2020. - № 3-4. - С. 346-353. EDN: QAQHUB.
28. Ильченко С. В., Алакоз С. Н., Садыхова Э. Н. Кадровая безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Бизнес и дизайн ревю. - 2024. - № 3. - С. 35. EDN: HEBDAT.
29. Оксенюк Е. Е., Безуглова М. Н., Коваленкова О. Г. Обеспечение кадровой безопасности предприятия как технология HR // Вестник Академии знаний. - 2024. - № 3 (62). - С. 866-869. EDN: ICVQLM.
30. Таничев А. В., Климовец О. В., Стуглев А. А. Формирование корпоративного менеджмента устойчивости: от внутренних стейкхолдеров до институтов развития //

Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского.

Экономика и управление. - 2024. - Т. 10. - № 2. - С. 105-119. EDN: DPVSIC.

31. Семенова И. А., Гербулова А. С. Причины и последствия оппортунистического поведения персонала фирмы // Вестник Удмуртского университета. Серия "Экономика и право". - 2021. - Т. 31. - № 1. - С. 30-36. DOI: 10.35634/2412-9593-2021-31-1-30-36 EDN: LDSTGV.

32. Коклюхина П. С. Проблемы постконтрактного оппортунизма и мотивация труда работников организации // ББК 65, 67 Главный редактор: МТ Текуева. - 2023. - С. 349. EDN: ZXSIWN.

33. Цуй Т., Кузнецов Е. Н. Влияние оппортунизма на кадровую безопасность компании // Современные технологии и научно-технический прогресс. - 2017. - Т. 1. - С. 198-199. EDN: YLKMTN.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Рецензируемое исследование посвящено изучению форм внутреннего оппортунизма и его влияния на деятельность компании.

Методология исследования базируется на изучении литературных источников и данных о проведенных глобальных опросах о мошенничестве в мире.

Актуальность работы обусловлена тем, что при возникновении оппортунистического поведения возрастает риск финансовых убытков, подрыва репутации компании, снижения уровня организационной культуры и мотивации, увеличивается текучесть персонала, как следствие возникает недостаток квалифицированных кадров.

Научная новизна работы, по мнению рецензента состоит в представленных результатах обобщения сведений о формах внутреннего оппортунизма и его влиянии на деятельность компании.

Структурно в тексте статьи выделены следующие разделы: Введение, Классификация форм оппортунистического поведения персонала в компании, Проявления оппортунистического поведения персонала и их влияние на деятельность компании, Рекомендации по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала, Выводы и Библиография.

В публикации приведена классификация форм оппортунистического поведения по таким классификационным признакам как контрактный процесс, тип информационной асимметрии, отношение к объекту анализа, степень интенсивности проявления, степень открытости; отражено проявление различных форм оппортунистического поведения на рабочем месте; рассмотрены формы оппортунистического поведения по отношению к объекту анализа. Авторы полагают, что открытые статистические данные, которые ограничены лишь информацией, которую можно измерить количественно, поэтому ущерб от отлынивания, неисполнения своих трудовых обязанностей, совершение мелкого мошенничества, которое трудно контролировать и отслеживать. В работе отражены результаты глобального онлайн-опроса Ассоциации сертифицированных специалистов по расследованию случаев мошенничества (ACFE) более 53 тысяч сертифицированных специалистов по расследованию мошенничества, который проводился с июля по сентябрь 2021 г.; сформулировано 8 рекомендаций по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала. В заключительной части публикации указывается, что одним из основных последствий оппортунизма является финансовый ущерб, что негативно отражается на финансовой безопасности компании.

Библиографический список включает 30 источников – научные публикации российских и зарубежных авторов по рассматриваемой теме на русском и иностранных языках, а также интернет-ресурсы. В тексте публикации имеются адресные отсылки к списку литературы, подтверждающие наличие апелляции к оппонентам.

Из резервов улучшения статьи следует отметить, что во введении не обоснована актуальность темы, не сформулированы цель и задачи исследования, предмет и объект, рабочая гипотеза исследования, не отражены методы и исходные материалы.

Тема статьи актуальна, материал отражает результаты проведенного авторами исследования, содержит элементы приращения научного знания, соответствует тематике журнала «Финансы и управление», может вызвать интерес у читателей, но требует доработки в соответствии с высказанными замечаниями.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предмет исследования. С учётом сформированного заголовка представляется возможным заключить о том, что статья должна быть посвящена формам внутреннего оппортунизма и его влиянию на деятельность компании. Содержание статьи не отклоняется от заявленной темы, но приведённые тезисы требуют обоснования, а также представления авторской позиции, а не только систематизации уже отражённых в научной литературе сведений.

Методология исследования базируется на анализе и синтезе данных. Ценно, что автор применяет графический инструментарий посредством формирования 3 таблиц, демонстрирующих различные аспекты рассматриваемой темы. При доработке статьи важно обеспечить наполнение статьи количественными данными, характеризующими предмет исследования.

Актуальность исследования вопросов, связанных с внутренним оппортунизмом и его влиянием на деятельность компании, не вызывает сомнения, так как от этого зависит стратегическое развитие организации.

Научная новизна в представленном на рецензирование материале содержится, она связана с классификацией форм оппортунистического поведения, но было бы интересно обозначить, какие эффекты (негативные/позитивные, в т.ч. с количественной оценкой) это несёт на практике.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения является научным. Структура статьи, сформированная автором, позволяет раскрыть выбранную тему исследования. Ознакомление с содержанием показало, что автор преимущественно сосредоточен на обобщении имеющегося в других публикациях данных. При проведении доработки статьи крайне важно показать существующие научные пробелы и то, как автор предлагает их заполнить. Говоря о сформированных рекомендациях по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала, не осталось ясно, а какие конкретно последствия устраняет каждая сформированная рекомендация? Крайне важно показать на решение каких последствий направлена каждая сформированная рекомендация, а также как именно её нужно осуществлять. Например, автор говорит о том, что «до приглашения на интервью менеджеры по управлению

персоналом должны проанализировать резюме соискателя»: это очевидно, но, возможно, автор предлагает какой-либо специфический алгоритм проведения такого анализа? Ответ на этот вопрос уже будет интересным для потенциальной читательской аудитории. Все приведённые рекомендации должны обладать научной новизной и практической значимостью.

Библиография. Библиографический список состоит из 30 наименований. Ценно, что автор опирается как на отечественные, так и на зарубежные научные публикации. Позитивное восприятие от ознакомления со сформированным списком источников возникает и благодаря наличию в нём актуальных научных публикаций.

Апелляция к оппонентам. Несмотря на сформированный список источников, какой-либо научной дискуссии не осуществлено, а по сути автор их обобщил и представил в большей части статьи результат такого обобщения. При доработке статьи важно дополнить статью авторской позицией по рассматриваемым вопросам и показать, в чём состоит прирост научного знания по сравнению с тем, что уже содержится в опубликованных научных статьях.

Выводы, интерес читательской аудитории. С учётом вышеизложенного заключаем о том, что статья требует проведения доработки, после осуществления которой и проведения повторного рецензирования она может быть опубликована. Качественная корректировка обеспечит востребованность статьи у потенциальной читательской аудитории, интересующейся вопросами управления компаниями в современных условиях.

Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом рецензируемого исследования выступает оппортунистическое поведение персонала в компании. Автор справедливо связывает высокую степень научной актуальности и практической значимости своего исследования с увеличением количества информации о внутреннем оппортунизме сотрудников компаний, а также с расширением форм проявления подобного поведения на рабочих местах. Методология исследования автором описана достаточно туманно. Из реальных методов указан только case study практик проявления оппортунистического поведения персонала в компаниях «Enron», «WorldCom», «FaceBook» и «Яндекс». Что конкретно означают такие «методы» исследования, как «обобщение теоретической и практической базы форм внутреннего оппортунистического поведения» (это как, какими конкретными научными инструментами осуществлялось это обобщение? на основании авторской интуиции? или личного опыта? субъективных переживаний? для корректного обобщения научной базы требуется научный метод, который автором не указан), а также «обработка и обобщение аналитических материалов профессиональных ассоциаций» (аналогичные вопросы). При этом из контекста можно понять, что автор использовал критический концептуальный анализ для экспликации научного концепта оппортунистического поведения, институциональный анализ для исследования и оценки роли институтов, практик и того, что в неоинституционализме получило название «стандартных рабочих процедур», в предупреждении оппортунистического поведения в компании, а также анализ вторичных статистических данных для оценки влияния оппортунистического поведения персонала

на деятельность компании. Вполне корректное применение перечисленных методов позволило автору получить результаты, обладающие признаками научной новизны и достоверности. Прежде всего, речь идёт о выявленной связи между внутренним оппортунизмом персонала компании, и экономической безопасностью этой компании: как показал автор, оппортунистическое поведение сотрудников организации подрывает доверие в коллективе этой организации, разрушает корпоративные нормы и создаёт угрозу устойчивому развитию компании. Научный (и практический) интерес представляет также вывод автора о необходимости создания превентивных механизмов по предотвращению оппортунистического поведения в компании на системной основе. Наконец, автором предложен свод рекомендаций по предотвращению оппортунистического поведения персонала и минимизации его последствий. В структурном плане рецензируемая работа производит положительное впечатление: её логика последовательна и отражает основные аспекты проведённого исследования. В тексте выделены следующие разделы: - «1. Введение», где ставится научная проблема, обосновывается её актуальность, формулируются цель и задачи исследования, его предмет и объект (хотя объект описан не совсем корректно), гипотеза, методы и материалы исследования; - «2. Классификация форм оппортунистического поведения персонала в компании», где проводится концептуальный анализ научного понятия оппортунистического поведения, исследуются формы его проявления, а также разрабатывается классификация этих форм; - «3. Проявления оппортунистического поведения персонала и их влияние на деятельность компании», где средствами институционального и case анализа исследуется манифестация оппортунистического поведения в конкретных компаниях («Enron», «WorldCom», «FaceBook» и «Яндекс»); - «4. Рекомендации по предотвращению и минимизации последствий оппортунистического поведения персонала», где разрабатывается свод практических рекомендаций по противодействию оппортунистическому поведению на рабочем месте; - «Выводы», где резюмируются итоги проведённого исследования, делаются выводы и намечаются перспективы дальнейших исследований. Стиль рецензируемой статьи научно-аналитический. В тексте встречается незначительное количество стилистических (например, двусмысленности, как в предложении «То, что оппортунизм может быть законным, предложил [предложил "законный оппортунизм" или идею, понятие? – рец.] О. Уильямсон в 1991 году. Его суть [чья суть? "законного оппортунизма" или О. Уильямсона? – рец.] состоит в том, что...», «...Случаи проявления различных форм оппортунистического поведения в компаниях, о которых не принято говорить ["не принято говорить" о формах или о компаниях? – рец.]...» и др.; и др.) и грамматических (например, опечатки «формы проявления», ... ; или пропущенная запятая после придаточного предложения «...Если рассмотреть ситуацию со стороны масштаба ущерба, который может быть нанесен контрагенту после иска и того ущерба, который был...»; и др.) погрешностей, но в целом он написан достаточно грамотно, на хорошем русском языке, с корректным использованием научной терминологии. Библиография насчитывает 33 наименования, в том числе источники на иностранных языках, и в должной мере отражает состояние исследований по проблематике статьи. Апелляция к оппонентам имеет место при концептуальной проработке понятия оппортунистического поведения. К специально оговариваемым достоинствам статьи можно отнести весьма актуальную тему, выбранную для исследования, а также значительный объём эмпирического материала, привлечённый для анализа.

ОБЩИЙ ВЫВОД: предложенную к рецензированию статью можно квалифицировать в качестве научной работы, отвечающей основным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода. Полученные автором результаты будут интересны для социологов, экономистов, менеджеров, специалистов в области социологии

организации, управления рисками в компаниях, а также для студентов перечисленных специальностей. Представленный материал соответствует тематике журнала «Финансы и управление». По результатам рецензирования статья рекомендуется к публикации.