УДК 331.1

JEL M54

DOI: 10.17213/2312-6469-2020-4-13-26

ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ОППОРТУНИЗМ ПРИ УДАЛЁННОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ¹

© Д.А. Плетнёв, Е.В. Козлова 2020

**ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск, Россия**

В условиях стремительного развития и повсеместного внедрения цифровых технологий обостряются вопросы, связанные с рисками недобросовестного поведения участников взаимодействий на всех уровнях. Одним из наиболее остро отреагировавших на всемирную пандемию и претерпевших существенную трансформацию стал рынок труда. Вынужденный массовый переход на дистанционный формат работы большинства компаний по всему миру выявил множество трудностей для всех его участников. В виду сложностей, связанных с правовым регулированием удаленной работы, увеличился риск проявления оппортунистического поведения как со стороны работников, так и работодателей. В статье проанализированы особенности удаленной работы на российском рынке труда; определены ключевые проблемы и вызовы, с которыми столкнулась экономика при масштабной организации удаленной работы в ходе пандемии, вызванной COVID-19. Особое внимание уделено конкретным формам оппортунизма, характерным для удаленной работы со стороны работников и работодателей, а также специфическим формам оппортунизма, которые присущи работникам, ориентированным на удаленную работу, в сравнении с другими группами работников. Сделан вывод об обострении проблемы поведенческого оппортунизма при организации удаленной работы в современной экономике.

Ключевые слова: удалённая работа, оппортунизм, оппортунистическое поведение, рынок труда, работник, работодатель, фриланс.

BEHAVIORAL OPPORTUNISM WITH REMOTE WORK IN THE CONDITIONS OF TECHNOLOGICAL AND SOCIAL CHANGE

© D.A. Pletnev, E.V. Kozlova 2020

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

In the context of rapid development and the widespread adoption of digital technologies, issues related to the risks of unfair behavior of interaction participants at all levels are exacerbated. One of the most sharply reacted to the global pandemic and undergone a signif-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00653.

icant transformation was the labor market. The forced mass transition to the remote work format of most companies around the world has revealed many difficulties for all of its participants. In view of the difficulties associated with the legal regulation of remote work, the risk of opportunistic behavior on the part of both workers and employers has increased. The article analyzes the features of remote work in the Russian labor market; identifies the key problems and challenges that the economy faced with the large-scale organization of remote work during the pandemic caused by COVID-2019; The main forms of opportunism that are characteristic of remote work on the part of workers and employers, as well as the specific forms inherent in workers oriented to remote work, in comparison with other groups of workers, are revealed.

Keywords: *remote work, opportunism, opportunistic behavior, labor market, worker, employer, freelance.*

Особую актуальность вопрос перехода на удаленную работу получил в 2020 году в условиях противодействия распространению коронавирусной инфекции. По всему миру организации массово в сжатые сроки вынуждены были перевести большое количество сотрудников на дистанционную работу. Цель статьи – определить характер изменений и конкретные формы поведенческого оппортунизма, проявляющиеся при организации дистанционной работы в условиях масштабных технологических и социальных изменений 2020 года. Вопрос удаленной работы для рынка труда не является новым. Популярность данный вид работы приобрел после выхода в 1972 году работы Дж. Ниллеса. Новая форма организации труда, названная им «телеработа» (англ. teleworking) предполагала, что работник для выполнения своих обязанностей не обязан присутствовать в офисе компании, а может выполнять их из дома с использованием средств телекоммуникации [18]. Переход к такому способу организации труда был призван решить транспортные вопросы, а также дать возможность получить работу жителям отдаленных районов. Дальнейшее развитие идеи Ниллеса получили в работах главы специального Комитета по экономическому развитию США Ф. Скиффа. Он впервые вводит в научный оборот термин «гибкое рабочее место» (англ. flexiplace) и популяризирует удаленную работу как способ минимизации издержек и экономии бензина (в условиях энергетического кризиса 1970-х годов), повышения производительности труда, а также отказ от стационарного рабочего места [24]. В 1982 году Дж. Гордон консультант по работе с кадрами компании Johnson & Johnson провёл первую конференцию, посвященную «телеработе», а спустя два года организовал выпуск бюллетеня «Telecommuting Review». С 1980-х началось активное внедрение такой формы занятости в государственных учреждениях и частных компаниях в США, а затем и по всему миру.

Понятие «оппортунизм» ввел в научный оборот О. Уильямсон, который определяет его как самую сильную форму эгоистического поведения, представляющую собой «следование своим интересам, в том числе обманым путем», проявляющуюся *ex ante* и *ex post* [15, с. 43]. Он также отмеча-

ет, что склонность индивидов к оппортунизму различна, а для ее определения необходимо затрачивать дополнительные ресурсы. Позже были исследованы проявления оппортунизма в активной и пассивной форме, в изменившихся условиях [23, 25], с нарушением формальных и неформальных соглашений [17], с использованием лжи и недостоверной информации [20, 21]. Результаты анализа оппортунизма, возникающего как со стороны работника, так и работодателя в российских компаниях, представлены в работах В.И. Бархатова и Д.А. Плетнёва [1], В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, О.А. Антоновой [2], В.И. Беляева [3] О.А. Красикова и И.В. Рощиной [7], Д.А. Плетнёва и Е.В. Козловой [6, 8, 9], Е.В. Попова и Е.В. Ерш [10], Е.В. Попова и В.Л. Симоновой [11].

Неблагоприятные институциональные условия на российском рынке труда приводят к проявлению недобросовестного поведения, увеличивая тем самым транзакционные издержки и снижая уровень доверия между его участниками. Усугубляет данную ситуацию непроработанная правовая база. В июне 2020 года в Государственную думу был внесен законопроект об удаленной работе, авторы которого отмечают, что трудовое законодательство «оказалось не готово к массовому переводу работников на удаленный режим работы» [4].

Для многих работодателей вынужденный переход на удаленную работу настолько раскрыл ее потенциал в части экономии затрат на организацию рабочих мест сотрудников и отсутствию арендных платежей, что значительная часть (20%) уже готовы перевести бизнес в онлайн на постоянной основе, а почти половина (46%) готовы решать этот вопрос в индивидуальном порядке [5]. Широкое предложение цифровых решений и сервисов для полноценной организации дистанционной работы в нашей стране и мире дает возможность избежать множества ошибок компаний-первопроходцев, внедрявших данный формат несколько лет назад. Обзор существующих практик помогает выбрать наиболее приемлемый для компании вариант с минимальными затратами.

Ускоренная адаптация к новым условиям стала возможна только при решении проблем мотивации сотрудников, самоорганизации, планирования рабочего времени. Работодатели, отмечавшие в первые несколько недель рост вовлеченности сотрудников, пришли к выводу, что дальнейший удаленный формат работы скорее всего потребует поиска новых способов стимулирования персонала. Очевидно, что энтузиазм сотрудников в первое время был обусловлен страхом потерять работу и высокой степенью неопределенности. Пытаясь сохранить свои рабочие места и доход, сотрудники старались продемонстрировать максимальную лояльность к компании. Впрочем, по прошествии нескольких недель ситуация изменилась (рис. 1), почти 40% работодателей отметили снижение продуктивности своих сотрудников [14].

С переходом на удалённую работу продуктивность сотрудников:

Рис. 1. Изменение продуктивности работы сотрудников при переходе на удалённую работу

Таким образом, в ближайшее время можно ожидать возврат проявлений оппортунизма работников на прежний уровень или его рост.

Если для рядовых сотрудников страхи (потери рабочего места, снижения уровня дохода и т.д.), связанные с переходом на удаленную работу, по мере продления режима самоизоляции постепенно снижались, то для руководителей они оставались неизменно высокими (рис. 2). Согласно исследованию компании SAP [12], наиболее высокую нагрузку и стресс испытывали руководители среднего звена.

В условиях неопределённости и высоких рисков менеджеры будут стараться максимизировать свои доходы в краткосрочной перспективе без учета долгосрочных целей и развития компании. Проявление оппортунизма в виде пренебрежения стратегическими целями может обернуться для компаний существенными потерями, которые повышают вероятность снижения финансовой устойчивости и платежеспособности предприятий, что в конечном итоге способствует снижению затрат на персонал или его сокращению. Низкие показатели результативности зачастую объясняются руководителями некачественной работой персонала.

Немаловажным является факт, что многие компании оказались не готовы к оценке эффективности работы сотрудников на удаленной работе. Во многих компаниях отсутствовали измеряемые показатели оценки выполненной работы для всех категорий сотрудников. Для того, чтобы оценить продуктивность каждого сотрудника в компании должна быть принята система ключевых показателей, понятная всем участникам.

Рис. 2. Динамика индекса тревожности по уровню занимаемой должности (%), 30 марта – 20 апреля 2020 г.

Многие работники отметили, что существенно увеличивается количество отчетов, требуемых работодателями, а также значительно сокращаются сроки выполнения стандартных задач. При этом уровень заработной платы остается неизменным или сокращается. Кроме того, при удаленном формате работы руководителю зачастую сложно равномерно распределять нагрузку между всеми сотрудниками, что приводит к переработке одних и низкой загруженности других.

Спонтанный переход на удаленную работу выявил разную степень готовности работников к использованию информационных технологий в работе. Различный уровень компетенций в области информационных технологий и отсутствие программ обучения работы в специализированных программах со стороны работодателя привело к существенному разрыву продуктивности работы сотрудников на начальных этапах. Оппортунистическим является отказ, нежелание или низкая заинтересованность в освоении информационных технологий работниками. Кроме того, существенной угрозой для предприятий становится нарушение правил информационной безопасности, связанных с передачей и хранением рабочей информации, предоставление доступа к ней третьим лицам со стороны работников.

Одной из основных проблем при организации удаленной работы сотрудники называли отсутствие возможности организовать дома рабочее место для удалённой работы. Наличие необходимого оборудования (производительных ПК, принтеров), высокоскоростного интернета и предметов

мебели для выполнения работы в течение всего рабочего дня смогла обеспечить лишь малая часть сотрудников. При этом не все работодатели готовы были оборудовать своим работникам рабочие места за счет ресурсов компании. Наоборот, многие работники отмечали распоряжения руководителей самостоятельного приобретения сотрудниками необходимой для работы техники, а при отказе отправляли работников в простой.

Еще одним негативной чертой удалённой работы работники называют отсутствие привычных коммуникаций. Переход к общению в мессенджерах, рабочих группах, системах видеоконференцсвязи не позволяет достигать тех же результатов, что и личное общение при проведении совещаний, мозговых штурмов, тимбилдинга. Потеря выстроенных привычных каналов связи между сотрудниками приводит к разобщению коллектива, что существенно снижает качество коммуникаций, перераспределяет информационные потоки и увеличивает сроки получения обратной связи.

Переход на удаленную работу в последнее время сопровождается установкой специализированного программного обеспечения, отслеживающего действия сотрудников на протяжении всего рабочего дня, осуществляющего контроль рабочего времени, оценивающего общение с клиентами и сотрудников между собой, а также контролирующее доступ к базам данным компании. По данным [14] одного из ведущих разработчиков средств информационной безопасности «SearchInform», три четверти компаний контролируют работу сотрудников в удалённом формате (рис. 3).

Сотрудники компаний отмечали жесткий контроль выполнения рабочих задач со стороны работодателя, а также значительное увеличение продолжительности «рабочего времени» за пределами нормативов по продолжительности рабочего дня.

Рис. 3. Контроль работы сотрудников в удалённом формате

Требования «быть постоянно на связи», «немедленно отвечать на рабочие письма» и «выполнять трудовые функции» после окончания рабочего дня являются оппортунизмом со стороны руководителей.

Удаленная работа открыла для работодателей еще одну возможность существенной экономии. Если ранее для найма сотрудника в компанию, расположенную, например, в Москве, работодатель должен был предложить «московскую» заработную плату, то удаленная работа дает возможность нанять сотрудника из любого региона страны, готового выполнять те же обязанности, но за существенно меньшее вознаграждение. Очевидно, что региональные специалисты, обладающие достаточным уровнем квалификации и освоившие дистанционный формат работы, получили возможность для трудоустройства за пределами своего города, региона или даже страны. Представители компаний охотно привлекают таких сотрудников для выполнения разовых работ или на постоянную основу. Таким образом происходит перестройка рабочих процессов на отдельные этапы, каждый из которых могут выполнять отдельные сотрудники. При разбиении работы на конкретные задачи с четкими сроками выполнения и критериями оценки результатов работодатель получает возможность привлекать сотрудников для их выполнения на основе сдельной оплаты труда. Происходит пересмотр систем оценки работы персонала от формального пребывания на рабочем месте, к полученному результату. К тому же это дает возможность существенно экономить на программах корпоративной социальной ответственности, компенсационных пакетах, корпоративных мероприятиях и т.д. Возможность сокращения расходов не только за счёт снижения заработной платы, но и отправки сотрудников в неоплачиваемые отпуска реализовала треть компаний [16], распространенными методами также стали отмена принятых в организации систем мотивации, снижение выплат, увольнение и перевод сотрудников на другие должности (рис. 4).

Несмотря на все негативные аспекты удаленной работы, описанные выше, многие компании продолжают сохранять такой формат работы для своих сотрудников и планируют частично или полностью переводить на нее сотрудников и после снятия всех ограничений. На сегодняшний день происходит существенная трансформация форм занятости и изменение трудовых функций в сторону сбора, анализа и обработки больших объемов информации практически во всех сферах. В связи с этим все больший объем работ может выполняться и за пределами предприятия, а постоянная связь между всеми сотрудниками - поддерживаться при помощи специализированных программ и мессенджеров. Такие изменения привели к распространению новой свободной формы занятости – фриланса. Фрилансеры (от англ. *freelancer*) – специалисты, самостоятельно предлагающие свои услуги и выполняющие работу без оформления в штат компании. Активное развитие информационных технологий привело к появлению электронных (англ. *e-lancer*) и сетевых фрилансеров (*web-lancer*), которых наи-

более часто можно встретить в программировании, работах с базами данных, создании сайтов и мобильных приложений. Одной из ключевых тенденций последних 10 лет на российском рынке фриланса стало увеличение доли «чистых фрилансеров» почти в два раза - с 28% (2009 г.) до 52% (2019 г.), а также изменившаяся возрастная структура (рис. 5) [13].

Рис. 4. Изменения в отношении сотрудников компаний при переходе на удаленную работу (% от числа опрошенных)

Рис. 5. Возрастная структура российского рынка фриланса (2009, 2019 г.)

Российский рынок фриланса значительно «повзрослел», что свидетельствует о том, что из разряда студенческой подработки фриланс переместился в форму занятости, которой доверяют квалифицированные работники и крупные организации. Такая трансформация вызывает все большее доверие у молодых специалистов. По результатам исследования, проведенного в январе-феврале 2020 года в Челябинском государственном университете, участие в котором приняли студенты со второго по пятый курс, было установлено, что четверть студентов рассматривают фриланс как будущую основную форму своей занятости (рис. 6).

Гораздо более интересным представляется анализ в разрезе направлений подготовки и специальностей. Так, студенты экономического блока в большей степени склонны к выбору фриланса, чем будущие специалисты по контролю и управлению качеством, юристы и психологи, где доля рядовых сотрудников превышает половину. Такой результат можно объяснить тем, что выпускники данных направлений обладают компетенциями, подходящими для рынка фриланса. Так среди фрилансеров всегда значительную долю занимали специалисты в области финансов, маркетинга и бизнес-планирования. Юридические услуги также широко представлены на рынке фриланса. Но специфика юридической деятельности и психологии предполагает, что высококонкурентными будут только специалисты с достаточным опытом работы, который выпускники планируют получить, используя стандартные формы занятости.

Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: «Какая работа для Вас предпочтительнее?», %

Проводимое исследование было направлено на оценку готовности к поведенческому оппортунизму молодых специалистов и влияние на него таких факторов как пол, образование, виды мотивации и жизненные планы на ближайшие 5 лет (подробнее о методике исследования в [22]). В ходе исследования была установлена частота выбора вариантов ответа, характеризующихся отсутствием оппортунизма или его проявлением в активной (действия, наносящие ущерб) и пассивной форме (бездействие, влекущее за собой потери). Студенты, выбирающие фриланс в качестве основной формы занятости, существенно больше склонны к проявлению оппортунизма в активной форме, частота выбора ими добросовестного поведения в три раза меньше, чем у остальных участников опроса (рис. 7). Среди наиболее часто встречающихся форм активного оппортунизма у фрилансеров наиболее часто выражено «использование непредвиденных событий для получения выгод» и «преувеличение трудностей». При массовом переходе на удаленную работу и привлечении сторонних специалистов, не входящих в штат компании, руководители должны быть готовы к высокой вероятности активного проявления оппортунистического поведения с их стороны.

На основе проведенного анализа были выявлены наиболее часто встречающиеся проявления оппортунизма работников и работодателей в условиях массового перехода на удалённую работу, которые представлены в табл. 1.

Рис. 7. Частота выбора ответов в пользу добросовестного поведения, оппортунизма в активной и пассивной формах

Таблица 1

Наиболее распространенные проявления оппортунизма при переходе
на удаленную работу

	Оппортунизм работника	Оппортунизм работодателя
Оснащение рабочего места	Халатное отношение к предоставленной технике, использование рабочих ПК для выполнения сторонних работ	Использование личных ресурсов работников для выполнения ими трудовых обязанностей при удаленной работе, отсутствие технической готовности для перехода на удаленную работу
Программные продукты	Отсутствие навыков использования программ, необходимых при организации удаленной работы, отказ от их освоения	Излишний контроль за действиями сотрудников
Трудоустройство	Удаленная работа в нескольких компаниях	Выведение сотрудников из штата, поиск более дешевой рабочей силы, перевод сотрудников в простой или отпуск за свой счет
Коммуникация	Нарушение правил информационной безопасности при передаче и хранении рабочей документации	Не предоставление возможностей обучения работе с использованием новых программных продуктов для всех сотрудников, отсутствие информационной поддержки сотрудников по возникающим вопросам
Социальная ответственность	Отсутствие лояльности к компании, взаимопомощи, инициативы	Отказ от компенсационных пакетов, ухудшение условий труда
Оценка работы	Снижение качества выполняемой работы при отсутствии четких критериев ее оценки	Отсутствие понятных всем и документально закреплённых критериев оценки работы, отсутствие мониторинга выполнения работы
Время работы	Посвящать рабочее время решению личных вопросов, отлынивание	Требование к сотрудникам выполнять рабочие поручения после окончания рабочего дня
Оплата труда	Требовать выплату заработной платы в полном объеме, не выполняя трудовые обязанности, при отсутствии возможности у работодателя организовать удаленное рабочее место и ухудшающемся финансовом положении	Снижение заработной платы, неоплачиваемые отпуска, простой

Возникающие сложности нормативного оформления удаленной работы существенно способствуют проявлению оппортунизма. Государство со своей стороны старается по возможности предоставить обеим сторонам защиту от оппортунистического поведения. Вносимые изменения должны закрепить их права и обязанности в изменяющихся условиях, а также способствовать развитию взаимоотношений. В трудовом законодательстве могут появиться такие термины как «временная дистанционная (удаленная) работа» и «комбинированная дистанционная (удаленная) работа» [4], позволяющие регулировать вопросы продолжительности рабочего времени, предоставления рабочего оборудования работодателем (или компенсация расходов, связанная с использованием личного) и способы взаимодействия работодателя и работников.

Проведенный анализ показал, что российский рынок труда в условиях массового перехода на удаленную работу столкнулся с рядом существенных проблем. Вопросы низкой готовности руководителей и рядовых сотрудников к новым условиям вышли на первый план, вытеснив технические сложности и правовые аспекты. В условиях высокой неопределённости и динамично меняющейся внешней среды существенно выросли риски проявления оппортунизма всех участников. Распространение новой формы занятости – фриланс, накладывает свой отпечаток на весь рынок труда, так как ее представители оказываются более склонны к проявлению оппортунизма в активной форме по сравнению с другими группами работников. В ходе анализа были выявлены новые формы оппортунизма работников и руководителей, характерные для российских компаний в условиях масштабных технологических и социальных изменений.

Литература

1. Бархатов В.И. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях / В.И. Бархатов, Д.А. Плетнёв // Организатор производства. 2013. № 2. – С. 15-20.
2. Белкин В.Н. Оппортунистическое поведение работников российских предприятий / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2015. № 18 (373). – С. 105-113.
3. Беляев В.И. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова, Н.Ю. Шихалева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3 (23). – С. 61-70.
4. В Государственную думу внесен законопроект об удаленной работе/ Сайт Государственной Думы ФС РФ [Электронный ресурс]: <http://duma.gov.ru/news/48821/> [дата обращения 17.06.2020].
5. Вовлеченность, мотивация, контроль команд «на удаленке»: что делают работодатели? // Исследование Kontakt InterSearch Russia [Электронный ресурс]: <https://www.cossa.ru/news/264354/> [дата обращения 18.06.2020].
6. Козлова Е.В. Оппортунистическое поведение на рынке фриланса в России / Е.В. Козлова // Вестник Челябинского государственного университета. 2016. № 14 (396). Экономические науки. Вып. 55. – С. 102-108.

7. Красиков О.А. Оппортунизм и трудовой оппортунизм работников: общие и специфические черты, причины проявления / О.А. Красиков, И.В. Рошина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. – С. 119-128.
8. Плетнёв Д.А. Паттерны института оппортунизма в современных российских корпорациях / Д.А. Плетнёв, Е.В. Козлова // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 18 (373). – С. 114-124.
9. Плетнёв Д.А., Козлова Е.В. Особенности оппортунизма работников, использующих новые формы занятости в условиях развития цифровой экономики // Новая парадигма развития экономических систем в условиях цифровизации: теория, методология, управление. Материалы Всерос. науч.-практ. конф., КубГТУ. Краснодар, 2020. – С. 244-253.
10. Попов Е.В. Институты управления оппортунизмом работников производственных предприятий / Е.В. Попов, Е.В. Ерш // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. 2015. № 4. – С. 518-535.
11. Попов Е.В. Оценка внутрифирменного оппортунизма работников и менеджеров / Е.В. Попов, В.Л. Симонова // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 4. – С. 108-117.
12. Пульс Удаленной Работы // SAP [Электронный ресурс]: <https://ag-loyalty.us16.list-manage.com/track/click?u=b950402581ac99712c827691c&id=05fb15bf8f&e=458f1b24ff> [дата обращения 18.06.2020].
13. Стребков Д. Перепись фрилансеров 2019 / Д. Стребков, А. Шевчук // Отчет в диаграммах и графиках. Лаборатория экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ. 2019. – 33 с.
14. У 70% компаний на удалёнке нет объективной картины внутренних инцидентов ИБ / SearchInform [Электронный ресурс]: <https://searchinform.ru/news/company-news/2020/04/22/polagayutsya-na-nablyudeniya-u-70-kompanij-na-udalenne-net-obektivnoy-kartiny-vnutrennih-incidentov-ib/> [дата обращения 18.06.2020].
15. Уильямсон, О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа / О. Уильямсон // THESIS. 1993. Т. 1. Вып. 3. – С. 39-49.
16. Человеческий капитал: сокращения персонала и удаленный формат работы / Аналитический центр НАФИ [Электронный ресурс]: <https://nafi.ru/en/projects/predprinimatelstvo/rossiyskiy-biznes-i-koronavirus-vtoraya-chast-chelovecheskiy-kapital-sokrashcheniya-personala-i-udal/> [дата обращения 20.06.2020].
17. Achrol Ravi S. Legal and Social Safeguards Against Opportunism in Exchange / Ravi S. Achrol and T. Gregory // Journal of Retailing. 1999. Vol. 75 (1). P. 107-121.
18. Jack Nilles / JALA International. [Электронный ресурс]: <http://www.jala.com/jnmbio.php> [дата обращения 15.06.2020].
19. Jap S. D. Safeguarding Interorganizational Performance and Continuity Under Ex Post Opportunism / S. D. Jap, E. Anderson // Management Science. 2003. No 49 (12). P. 1684-1701.
20. John G. An Empirical Investigation of Some Antecedents of Opportunism in a Marketing Channel / John G. // Journal of Marketing Research. 1984. 21 (August). P. 278-289.
21. Lee D.-J. Developing International Strategic Alliances Between Exporters and Importers: The Case of Australian Exporters / D.-J. Lee // International Journal of Research in Marketing. 1998. Vol. 15. No. 4. P. 335-348.
22. Pletnev D. Methodology for assessing worker's behavioral opportunism in Russian corporations / D. Pletnev, E. Kozlova // Economic and Social Development (Book of Proceedings). 51st International Scientific Conference on Economic and Social Development. 2020. P. 426-434.

23. Rokkan A. I. Specific investments in marketing relationships: Expropriation and bonding effects / A. I. Rokkan, J. B. Heide, K. H. Wathne // Journal of Marketing Research. 2003. Vol. 40. No. 5. P. 210-224.
24. Schiff F. Working at Home Can Save Gasoline // The Washington Post. 1979. September 2. [Электронный ресурс]: https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/?utm_term=.99a4518772ea [дата обращения 15.06.2020].
25. Wathne K.H. Opportunism in interfirm relationships: Forms, outcomes, and solutions / K.H. Wathne, J.B. Heide // Journal of Marketing. 2000. Vol. 64. No. 4. P. 36—51.

Поступила в редакцию

23.07.2020

Плетнёв Дмитрий Александрович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета, г. Челябинск, Россия.

Pletnev Dmitri Al. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Department of Economics of Industries and Markets, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia.

Козлова Елена Викторовна – старший преподаватель кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета, г. Челябинск, Россия.

Kozlova Elena V. – Senior Lecturer of the Department of Economics of Industries and Markets, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia.

Россия, 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129

129, Kashirin Brothers str., Chelyabinsk, 454001, Russia

e-mail: pletnev@csu.ru

e-mail: kozlova@csu.ru