

ВЛИЯНИЕ МОРАЛЬНОГО РИСКА И ДОВЕРИЯ НА ГОТОВНОСТЬ К СОТРУДНИЧЕСТВУ

EFFECT OF MORAL HAZARD AND TRUST ON WILLINGNESS TO COOPERATE

ПОЛУЧЕНО 22.04.2025 ОДОБРЕНО 28.04.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.06.2025

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-4-48-54



МИНЧЕНКОВА О.Ю.

Д-р экон. наук, профессор кафедры теории и систем отраслевого управления, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Москва

MINCHENKOVA O.YU.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Department of Theory and Systems of Industry Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

e-mail: nadezhda_abbas@mail.ru



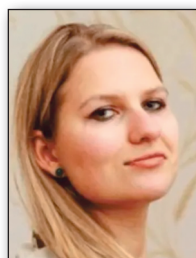
МИНЧЕНКОВА А.М.

Канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, АНО ВО «Московский гуманитарный университет», г. Москва

MINCHENKOVA A.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Moscow University of the Humanities, Moscow

e-mail: nadezhda_abbas@mail.ru



МИНЧЕНКОВА Л.М.

Канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, АНО ВО «Национальный институт бизнеса», г. Москва

MINCHENKOVA L.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, National Institute of Business, Moscow

e-mail: nadezhda_abbas@mail.ru



СЕРЕБРЕННИКОВ С.С.

Д-р экон. наук, заведующий кафедрой теории и систем отраслевого управления, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы», г. Москва

SEREBRENNIKOV S.S.

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Theory and Systems of Industry Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

e-mail:



ВИТИНА О.В.

Аспирант, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы», г. Москва

VITINA O.V.

Postgraduate Student, Russian Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

e-mail: olumin@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются факторы, влияющие на доверие в экономическом сотрудничестве. Наше исследование было сосредоточено на роли двух факторов, основанных на широко известной модели доверия: вере в лояльность (доверие социуму) и в способности (доверие личности). Эмпирические результаты подтверждают гипотезу теоретической модели, а именно, партнеры будут эффективнее взаимодействовать, если их вера в лояльность и в компетентность высока. Исследование также показало, что уровень доверия между партнерами по-разному определяется двумя рассмотренными факторами: статистически доказано, доверие социуму весомее доверию себе. В статье анализируется влияние на механизмы сотрудничества различных разрезов доверия.

Ключевые слова: моральный риск, доверие, организационное сотрудничество, вера в лояльность, вера в способности.

Abstract

Our study focused on the role of two factors based on the well-known trust model: belief in loyalty (trust in society) and in abilities (trust in the individual). The empirical results confirm the hypothesis of the theoretical model, namely, partners will interact more effectively if their belief in loyalty and competence is high. The study also showed that the level of trust between partners is determined differently by the two factors considered: statistically proven, trust in society is more significant than trust in oneself. The article analyzes the influence of different trust dimensions on cooperation mechanisms.

Keywords: moral hazard, trust, organizational cooperation, belief in loyalty, belief in ability.

1. ВСТУПЛЕНИЕ

Основными формами экономической деятельности являются обмен и производство. Желая получить товары с иной, по возможности более высокой полезностью участники обмена товарами, безусловно, реализуют свои интересы, но при этом возникают и риски, связанные с неадекватной оценкой качества товара и отказом контрагента выполнять условия контракта. Часто отказ от обязательств сопряжен с получением предпочтений от смены партнера в сделке и желанием увеличить ее исход. Это возможно, например, за счет преувеличения полезности товара или изменения условий заключения сделки обмена. Несмотря на наличие заинтересованности в обмене, партнеры могут ее сорвать из-за наличия временного лага между определением условий обмена и реальной поставкой товара. Снизить подобные риски и уменьшить дополнительные транзакционные издержки можно используя правовые средства при заключении договора, но учесть все мало предсказуемые ситуации, возникающие в процессе обмена сложно и необходимы иные инструменты по их минимизации.

Сотрудничество партнеров в производственной деятельности является фактором, а построение партнерских отношений — инструментом эффективного использования ресурсов. Несмотря на то, что разделение труда является одним из основных принципов производства, оно требует взаимного согласия по поводу определения вклада партнеров в формирование потребительской полезности товара и соответствующего вознаграждения за него. Сотрудничество позволяет достичь синергетического эффекта совместной деятельности, снижая при этом издержки на производство и обмен. При отсутствии надлежащего контроля за результатами труда возникает искушение минимизировать свой вклад в общий результат и максимизировать личное вознаграждение. Фактически проблемы реального сотрудничества аналогичны как на микро-, так и на макроуровне. Недобросовестное поведение партнеров в экономических отношениях определяется как «эффект безбилетника», и проблемы взаимодействия принципала и агента формируют в информационной экономике «моральный риск». При отсутствии мотивации к эффективному сотрудничеству или контролю трудового процесса стоимость такого риска начинает катастрофически расти.

Неоклассическая экономическая модель исходила из постулата полной информационной прозрачности и принципа ненарушения договорных отношений, при этом игнорировались противоречивые интересы при построении отношений сотрудничества. Отсюда существует непроработанность

вопросов структурирования этих отношений и инструментария их реализации.

Изучение процессов рыночного равновесия опираясь на концепцию целостных рынков в рамках теории общего равновесия привело к выводу, что обмен приводит к достижению оптимального по Парето равновесия. При этом сотрудничество не рассматривалось как фактор смещения точки равновесия, предполагая, что заработная плата полностью соответствует предельному продукту труда.

Однако, в экономике существует инструментарий, который позволяет сопрягать антагонистические интересы партнеров для достижения рыночного равновесия. Информационная экономика исходит из понимания асимметричного распределения информации [2], позволяющего отойти от основных положений теории эффективной заработной платы, связывающей заработную плату и производительность труда и опираясь на утверждение наличия эгоизма субъектов в рамках экономики транзакционных издержек предположить, что наличие противоречивых индивидуальных целей и соответствующих стратегий их достижения, вполне возможно, рациональных, не позволит достичь точки оптимальной по Парето. Более того, наличие этих противоречий и отсутствие сотрудничества может разрушить рынок, примеры этого мы уже можем наблюдать.

В современных условиях разделения труда применим подход на основе теории игр, где сотрудничество рассматривается как инструмент максимизации функции общей полезности производства. Это происходит на основе анализа некооперативных игр [4].

В статье мы рассматриваем различные аспекты доверия как фактор сотрудничества. Наличие в социуме доверчивых людей позволяет нечестным людям использовать их в своих целях. Существует зависимость, характеризующая возможность построения отношений сотрудничества в условиях роста оппортунистов, где при определенном проценте их в социуме, такие отношения невозможны. Однако, при наличии механизмов научения поведению, позволяющему избегать разочарования при взаимодействии с недобросовестными партнерами и развитии механизмов контроля их деятельности социальная норма сотрудничества восстанавливается между полюсами «никому не верю» и «со мной такого не случится».

В организациях с высоким уровнем доверия работники выигрывают от совместных действий за счет снижения издержек на формирование избыточных систем защиты и контроля, однако, атрофирование этих систем может спровоцировать оппортунистическую атаку, как говорится «доверяй, но проверяй».

Для того, чтобы оценивать и использовать доверий как инструмент актуализации отношений сотрудничества, его необходимо сформировать. Для формирования атмосферы доверия необходим соответствующий социальный бэкграунд, с соответствующей историей успешных или неуспешных контактов обмена. Профит, формирующийся при использовании этого ресурса в производственной деятельности позволяет его определить как капитал отношений. Он является результатом инвестиций. Инвестиции осуществляются на основе опыта, который подтверждает уверенность в том, что доверие будет взаимным [9].

Социальный капитал имеет нематериальный характер, однако, он также требует управления как и другие факторы производства материального плана: физический, природный и человеческий капитал. Социальный капитал — совокупность элементов социальной природы, обеспечивающие организации дополнительную прибыль за счет снижения издержек транзакций и роста производительности труда. К таким элементам относят как раз доверие, сотрудничество в рамках разделения труда и моральный риск. Доверие при этом является базисным элементом, системообразующим и это подтвердили наши исследования [5; 13; 20]. Неопределенность и риск, возникающие при производстве и обмене значительно снижаются при сформированном взаимодоверии [19]. Развития общества, рост экономической эффективности, развитие производительных сил и производственных отношений невозможно без доверия и способности к кооперации [6]. Фрагментированная имущественная структура, моральные и этические проблемы представляют серьезную угрозу экономическим показателям и долгосрочному экономическому развитию.

Эти аспекты обуславливают необходимость исследований социального капитала, включая отношения между доверием, моральным риском и сотрудничеством, которые в меньшей степени обсуждались в специальной литературе и которые также являются основой институциональной экономики

2. МЕТОДОЛОГИЯ

В разных дисциплинах институциональная точка зрения исходит из базового признания того факта, что человеческая деятельность, включая деятельность экономического характера, встроена и оформлена в рамках более крупных институциональных схем, которые, как правило, стабильны [7].

Различные модели институциональных теорий позволяют адаптировать экономические модели, правила, алгоритмы и субъектов к конкретной ситуации. Однако, все эти институциональные или неинституциональные теории несмотря на их разнообразие опираются на основные категории «рационального выбора».

Анализируя поведение менеджеров в процессе принятия решений, выявлено, что они не только выбирают что делать, исходя из личных целей, но и как это делать и почему, то есть выбирают определенную, оптимальную с его точки зрения стратегию достижения целей [14; 12].

Некоторые из теоретических подходов новой институциональной экономики рассматривают сотрудничество с различных точек зрения: информационной — асимметричность информации при использовании агентской теории; экономической — управление издержками при использовании теории транзакционных издержек; правовой — реализация контроля при использовании теории прав собственности. Определить однозначно границы использования той или иной теории невозможно, но такое многоаспектное рассмотрение полезно при регулировании вопросов сотрудничества при производстве и обмене.

Любую организацию можно представить в простейшем случае как отношения, возникающие по поводу производства и обмена, например, между работодателем и работником, при этом работодатель дает рабочее место и оплату труда, а работник свою способность к труду. Исходя из теории принципала и агента, работодатель выступает здесь как принципал, делегирующий агенту — работнику, действия, определяющие его результативность, производство продукции для себя, качество и количество которой определяют его прибыль. При наличии системы контроля поведения работника и возможности влиять на него, используя методы позитивной или негативной мотивации работодатель может влиять на его деятельность.

Однако, как правило поведение агента (например, интеллектуальное напряжение) возможно оценить лишь качественно. Вполне возможно, принципал видит то, что хочет показать ему агент, часто это «имитация бурной деятельности» с известной долей неопределенности ситуации наблюдения. Фактически результат агента стохастичен для принципала. Однако ситуация может поменяться при условии построения отношений сотрудничества не только в производстве продукта, но и его использования.

Можно привести пример проблемы принципала и агента, связанной с финансовыми пузырями. Люди, инвестирующие собственные средства оперируют понятием «фундаментальная цена актива», выше которой они не поднимаются, оперируя средними значениями рисков. Профессиональные инвесторы, оперирующие заемными средствами ориентируются на несколько другое распределение доходности и рисков, предполагая возможность дефолта. Вне стандартной модели ценообразования активов цена рискованного актива поднимается выше контрольного уровня, происходит смещение рисков, формируется финансовый пузырь. Такое происходит, когда невозможно точно оценить риск инвестиционного проекта, риск дефолта, поскольку они имеют ограниченную ответственность, возникает искушение сыграть по-крупному. Поэтому в инвестиционной деятельности существуют и финансовые, и административные инструменты, препятствующие вольному обращению со средствами принципалов-кредиторов. При успешной деятельности агентов-инвесторов количество привлекаемых ими средств будет расти, увеличивая и его вознаграждение, при неуспешной — сокращаться, вплоть до ухода с рынка, это и есть ограниченная ответственность, возмещения не будет.

Наличие недобросовестного поведения, основанного на асимметричности информации — вывод теории принципала-агента. Формирование отношений сотрудничества способно нивелировать перманентную асимметрию информации. В рамках рассмотренной теории асимметрия информации определяет проблемы взаимодействия партнеров — это неблагоприятный отбор и моральный риск.

Неэффективно функционирующие рынки являются следствием непрозрачности и асимметрии информации. Перед организациями встает дилемма, касающаяся «вторичной рабочей силы» нанимать или не нанимать опыт и цена. Организации, которые платят больше попытаются эксплуатировать сильнее тех, кого они наняли, работники же предполагая это постараются подстраховаться личными трудовыми контрактами с подробным описанием функций и обязанностей. Асимметрия информации трансформирует рынок труда как во время формирования персонала, так и во время его использования [18].

При неопределенности в оформлении договорных отношений или определении каких-либо параметров в качественных показателях может возникнуть моральный риск [16]. Существует множество специальных моделей в рамках

теории принципал-агент. К ним относятся: модель многозадачности [11]; модель двойного морального риска [1]; модель командного производства [3]. В рамках модели командного производства оно рассматривается как совокупность взаимодействующих субъектов -агентов, что является частным случаем модели принципал-агент. При этом принципалы и агенты могут меняться ролями при использовании средств производства на условиях совместного доступа.

Существует несколько видов морального риска, так моральный риск усиливается при неадекватной оценке усилий партнеров в совместной деятельности. Такая ситуация ведет к демотивации партнера и тупиковому поведению отказа от сотрудничества [10]. Моральный риск для активов возникает при неадекватной оценке стоимости активов, совместное их использование снимает ответственность за их грамотную эксплуатацию агентами, создает иллюзию «нечейности» [8]. Это возникает из-за несовершенства контроля за средствами производства, отсутствия, например, передаточного акта при смене пользователя оборудования, в конечном итоге это приведет к быстрому выводу его из строя или росту издержек на ремонт.

Доверие в организации тем меньше, чем выше моральный риск, возникающий как в первом, так и во втором случае [15], это и послужило причиной углубления исследования в этом направлении.

В современных условиях капитальные затраты на содержание высокотехнологических средств производства высоки и имеют тенденцию к дальнейшему росту. Это подтолкнуло ряд организаций к шеринговым отношениям, сотрудничеству в сфере эксплуатации сложной техники. В качестве преимуществ при этом называют более быструю амортизацию, возможности по экономии труда, возможности выстраивания территориально распределенных структур, ускорение обновления техники, стимулирование технологического развития. Оценка экономии от совместного владения варьируется от 15% до 41%.

Простейшей формой сотрудничества в сфере использования оборудования является неформальное соглашение, где прописываются затраты на него и время использования в соответствии с этими затратами. Понятно, что при этом возрастает моральный риск для активов, связанный с неопределенностью информации о возможностях партнера выполнить возложенные на него обязательства. Уменьшение риска может произойти за счет использования более сложных контрактов с определением технических и экономических параметров эксплуатации. Дальнейшее ужесточение идет на основе формирования специальных организационно-правовых структур с долевым участием партнеров и распределения выгод в соответствии с объемом этого участия.

И, наконец, кооперативы по эксплуатации высокотехнологического оборудования представлены в России и других странах широко. Кооперативы позволяют малым и средним предприятиям получить доступ к сложной и дорогой технике, обеспечивая им рост конкурентоспособности и производительности труда. Часто такие организации субсидируются государством заинтересованном в росте предпринимательства в регионах.

Построение таких структур невозможно без доверия между партнерами. Доверие чаще всего изучается как феномен в социальной психологии, однако, в информационной экономике произошел взрывной интерес к доверию как фактору экономического роста. В статье мы использована модель доверия П. Шолтеса [17], где доверие оценивается в матрице лояльности (доверие к социуму) и способностей (доверие к компетенциям). Мы можем говорить о высоком

уровне доверия, если среди партнеров высоко ценится вера в лояльность и в их способности.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ

Исследования основаны на первичных базах данных. Чтобы изучить влияние морального вреда на механизмы совместного использования оборудования, мы провели анкетный опрос на площадках «Технополиса Москва». В ходе опроса мы собрали информацию о 132 субъектах ($n = 132$). (Выборка репрезентативна на организационном уровне, что позволяет обобщить результаты ее анализа на мезо- и макроуровни поскольку не выявлено сколь-нибудь важных отличий в организациях по регионам и отраслям.)

С помощью вопросов анкеты в исследовании авторы пытались оценить моральный риск, различные аспекты доверия и возможности сотрудничества. Таблица 1 иллюстрирует вопросы анкеты.

Таблица 1

Вопросы анкеты	
Моральный риск (MR)	
Вопрос 1. Испытывали ли вы чувство тревоги в ситуации совместного доступа к средствам производства?	
Вопрос 2. Испытывали ли вы чувство тревоги в ситуации возможности доступа к используемым вами активам?	
Вопрос 3. Испытывали ли вы чувство тревоги в ситуации с неадекватной оценкой вашей деятельности при использовании оборудования? Если да, пожалуйста, оцените их степень по шкале от 1 до 7 (1 = Нет; 7 = я испытал сильный стресс)	
Доверие (TR)	
Вопрос 4. Я доверяю своим коллегам? (по шкале от 1 до 7)	
Вера в лояльность (L)	
Вопрос 5. Мои коллеги держат свое слово (шкала от 1 до 7)	
Вопрос 6. Мои коллеги никогда не причинят мне вреда, даже если экономические условия изменятся (шкала от 1 до 7)	
Вера в способности (C)	
Вопрос 7. Мои коллеги выполняют свою работу максимально качественно в данной ситуации (шкала от 1 до 7).	
Вопрос 8. Мои коллеги выполняют работу с техникой с лучшей организацией во времени и пространстве в данной ситуации (шкала от 1 до 7).	
Вопрос 9. Мои коллеги будут использовать данную им мою технику наилучшим образом (по шкале от 1 до 7)	
Сотрудничество (CP)	
Вопрос 10. Пожалуйста, оцените работу отдельных машин с точки зрения активов в вашей организации, насколько типичным является использование машин на основе взаимовыгодного сотрудничества (0 — никогда; 1 — редко: 1-2 случая в год; 2 — средний показатель: 3-4 случая в год; 3 — частый: более 5 случаев в год.)	
Вопрос 11. Пожалуйста, оцените технику в вашей организации, сколько раз она передавалась в пользование другим лицам (0 — никогда; 1 — редко: 1-2 раза в год; 2 — в среднем: 3-4 раза в год; 3 — часто: более 5 раз в год.)	
Вопрос 12. Пожалуйста, классифицируйте каждую технику в вашей организации, независимо от того, находится ли она в совместной собственности с другими контрагентами (0 — Нет; 1 — Да)	

В анкете не рассматриваются вопросы, связанные моральным риском усилий, хотя это, безусловно, важный аспект, акцент делался на моральный риск для оборудования. Поэтому вопросы касались именно этого аспекта. Во время опроса респонденты опровергли наш подход, поскольку очень часто они не различали эти две проблемы и возникала коллизия, при которой из тревожность была связана с ощущением, что их используют, передают им технику в ненадлежащем состоянии, заставляя их выполнять дополнительные виды работ. Это заставило объединить оба риска в один. Из 12 пунктов из таблицы 1 были сгенерированы агрегированные индексы по интересующей части анкеты. Веса по-

казателей были определены с использованием метода главных компонент.

Построенные последовательно регрессионные модели (модель пути) позволили связать уровень морального риска и активность в сфере сотрудничества. На рис. 1 представлены логические взаимосвязи модели «моральный риск — сотрудничество».

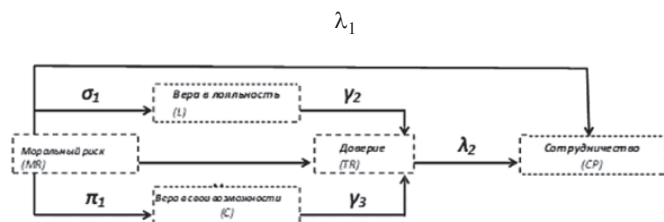


Рис. 1. Логические взаимосвязи модели «моральный риск — сотрудничество»

Моральный риск (MR) рассматривается в модели как экзогенная переменная, влияющая на активность формирования сотрудничества (CP). Моральный риск имеет как прямое (λ_1), так и косвенное воздействие (γ_1) на активность через виды доверия (L и C) (σ_1 и π_1). Можно представить регрессионные модели по Рисунку 1:

Модель I: $CP = \lambda_1 * MR + \lambda_2 * TR + RESID_1$ (1)

Модель II: $TR = \gamma_1 * MR + \gamma_2 * L + \gamma_3 * C + RESID_2$ (2)

Модель III: $L = \sigma_1 * MR + RESID_3$ (3)

Модель IV: $C = \pi_1 * R + RESID_4$ (4)

где λ_i ; γ_i ; σ_i ; π_i — частичные стандартизированные коэффициенты (β); $RESID_i$ — остаточные значения.

Интегрировав уравнения, можно представить функцию связывающую сотрудничество и моральный риск с учетом бета-коэффициентов:

$$CP = \lambda_1 * MR + \gamma_1 * \lambda_2 * MR + \sigma_1 * \gamma_2 * \lambda_2 * MR + \pi_1 * \gamma_3 * \lambda_2 * MR + \sum RESID_i.$$

В табл. 2 дана статистика набора переменных представленных моделей. Из таблицы видно, что моральный риск актуален у респондентов, но он имеет незначительный уровень (2,41) (максимум = 7,00). Исследования показали, что у опрошенных респондентов преобладает доверие к компетентности коллег (C), в их профессионализм, чем в их лояльность (L), в то, что они постоянно нацелены на результат и дисциплинированы. Другими словами, преобладает параметр «могу» над параметром «хочу».

Таблица 2

Описательная статистика набора переменных

Дескрипторы		MR	L	C	TR	CP
Значение		2.41	3.58	3.93	3.78	1.46
CI 95%	Нижний предел	2.12	3.25	3.71	3.2	1.27
	Верхний предел	2.74	3.91	4.15	4.15	1.65
St. Dev.		1.62	1.91	1.26	2.12	1.01
Min/Max		0.00/5.81	1.00/7.00	1.34/7.00	1.00/7.00	0.00/3.02

При оценке доверия (TR) была использована 7-балльная шкала, по ней этот показатель составил 3,78, что ниже медианы. Чуть менее половины опрошенных указали на низкий уровень доверия, причем из них половина отметила его отсутствие. Это на 10% больше чем количество ответов с высокой оценкой уровня доверия (6 и 7 баллов указали 30% опрошенных), столько же ответов с средним значением (3–5 баллов). Большое количество ответов с негативной оценкой является тревожным сигналом при формировании отношений сотрудничества. Это, собственно, и подтверждается

достаточно низким уровнем кооперации (CP) 1,46, нежеланием формировать структуры сотрудничества на постоянной основе, так к разовому взаимобмену услугами готовы почти 50%, а вот уже к совместному использованию средств производства на 10% меньше, несколько упрощает взаимодействие заключение договора аренды с определением срока и стоимости, но это скорее не совместное использование, а уже предоставление услуг на возмездных условиях. Реальные формы сотрудничества с теми преимуществами, о которых мы говорили выше, развиваются медленно и без энтузиазма.

В табл. 3 отображены результаты регрессионных моделей. В I модели показано, что при наличии взаимосвязи между доверием (TR), моральным риском (MR) и кооперативным поведением (CP) их влияние различно по знаку детерминации и силе этого воздействия, доверие здесь уступает моральному риску.

Таблица 3

Результаты регрессионных моделей

Модели	Стандартизированные коэффициенты (β)			R^2	F-sig.
I	MR: $\lambda_1 = -0.329^{**}$ (CI95%: -0.241 – -0.415)	TR: $\lambda_2 = 0.215^{*}$ (CI95%: 0.125 – 0.301)		0.261	0.000
II	MR: $\gamma_1 = -0.116^{*}$ (CI95%: -0.008 – -0.220)	L: $\gamma_2 = 0.676^{**}$ (CI95%: 0.558 – 0.790)	C: $\gamma_3 = 0.337^{**}$ (CI95%: 0.207 – 0.467)	0.777	0.000
III	MR: $\sigma_1 = -0.294^{*}$ (CI95%: -0.112 – -0.472)			0.088	0.002
IV	MR: $\pi_1 = -0.528^{**}$ (CI95%: -0.368 – -0.688)			0.279	0.000

Во II модели проиллюстрирована зависимость доверия (TR) от морального риска, веры в лояльность и в компетентность (MR , L и C). Доверие снижается при росте морального риска, хотя корреляция и невелика. моральный риск снижает — хотя и очень слабо — уровень доверия между партнерами. При исследовании пар «вера в лояльность- доверие» и «вера в способности — доверие» выявлена гораздо более тесная связь в первой паре по сравнению со второй.

В III и IV моделях оценивалось влияние морального вреда на веру в способности и в лояльность. Выявлено, что с ростом морального риска переменные изменяются по-разному: компетентностное доверие снижается быстрее, чем доверие социуму.

Исходя из описания модели пути «моральный риск — кооперативное поведение» можно увидеть прямой и косвенное воздействие переменных на конечный результат и рассчитать их влияние через передаточные коэффициенты:

- (1) прямое воздействие с силой $-0,329$ (λ_1);
- (2) косвенное воздействие через доверие (TR) с силой $-0,025$ ($\gamma_1 * \lambda_2$);
- (3) косвенное воздействие через веру с силой $-0,042$ ($\sigma_1 * \gamma_2 * \lambda_2$);
- (4) косвенное воздействие через веру в компетентность с силой $-0,038$ ($\pi_1 * \gamma_3 * \lambda_2$).

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании на основе теоретической модели доказана зависимость кооперативной активности от морального ри-

ска как независимой переменной и доверия как производной. Степень зависимости определяется тем, прямая она или косвенная. Прямая зависимость почти в три раза сильнее косвенной. Рост морального риска негативно сказывается как на самой активности к сотрудничеству, так и на доверии в организации, что тоже тормозит развитие кооперативные отношения.

Подводя итог результатам исследования, мы можем утверждать, что, хотя статистический анализ доказал негативное влияние морального риска на готовность к сотрудничеству, мы не можем в целом утверждать, что низкая готовность к сотрудничеству в рамках соглашений о совместном использовании оборудования, очевидно, может быть связана с моральным риском.

Для успешного внедрения различных форм сотрудничества и получения преимуществ их реализации как экономических, так и социальных необходимо нейтрализовать факторы возникновения морального риска.

Дальнейшее исследование возможно в направлении уточнения факторов возникновения морального риска, разработки инструментария его оценки и разработки моделей поэтапного внедрения различных форм сотрудничества в зависимости от величины морального риска и уровня доверия в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Agrawal P. (2002): Double moral hazard, monitoring, and the nature of contracts. *Journal of Economics*, 57 (1), pp. 33–61.
2. Akerlof G. (1970): 'The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism', *Quarterly Journal of Economics* 1970, pp. 27–38.
3. Alchian A.A., Demsetz H. (1972): Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*, 62, pp. 777–795.
4. Beckert J. (2002): *Beyond The Market — The Social Foundations of Economic Efficiency*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 376. p.
5. Borgen S.O. (2001): Identification as a trust-generating mechanism in cooperatives. *Annals of Public and Cooperative Economics* 72 (2), pp. 209–228.
6. Coleman J. (1994): Társadalmi tőke. In Lengyel Gy.-Szántó Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Budapest, Aula Kiadó, pp. 99–127.
7. Djelić M.L. (2010): Institutional Perspectives—Working towards Coherence or Irreconcilable Diversity? in Morgan G., Campbell J.L., Crouch C., Pedersen O.K., Whitley R. (ed.): *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, pp. 15–41, Oxford University Press, New York.
8. Hart O. (1995): *Firms, contracts and financial structure*. New York: Clarendon Press.
9. Hillman A.L. (2009): *Public Finance and Public Policy — Responsibilities and Limitations of Government: 2nd Edition*, Cambridge University Press, New York, 871 p.
10. Holmstrom B. (1982): Moral hazard in teams. *Bell Journal of Economics*, 13, pp. 324–340.
11. Holmstrom B., Milgrom P. (1991): The firm as an incentive system. *American Economic Review*, 84, pp. 972–991.
12. Greenwood R., Oliver C., Sahlin K., and Suddaby R. (eds) (2008): Introduction. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, pp. 1–46.
13. Jones D.C. and Kalmi P. (2009): Trust, inequality and the size of the co-operative sector: cross-country evidence. *Annals of Public and Cooperative Economics* 80 (2), pp. 165–195.
14. Laffont J.J. (1989): *The Economics of Uncertainty and Information*, MIT Press, The Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts, 289. p.
15. Larsen K. (2008): *Economic consequences of collaborative arrangements in the agricultural firm*. Unpublished doctoral dissertation, Swedish University of Agricultural Sciences, Uppsala.
16. Royer S.J. (1999): Cooperative organizational strategies: A neo-institutional digest. *Journal of Cooperatives*, 14, pp. 44–67.
17. Sholtes P.R. (1998): *The Leader's handbook: making things happen — Getting things done*. New York: McGraw-Hill.
18. Stiglitz E.J. (2004): Information and the Change in the Paradigm in Economics, in Szenberg M., Ramrattan L. (ed.): *New Frontiers in Economics*, pp. 27–67, Cambridge University Press, New York, 338. p.
19. Tóth Lilla (2004): A bizalom szerepe a helyi gazdasági kapcsolatokban. *Szociológiai Szemle*, 4, pp. 95–128.
20. Wilson P.N. (2000): Social capital, trust, and the agribusiness economics. *Journal of Agricultural and Resource Economics* 25 (1), pp. 1–13.

REFERENCES

1. Agrawal P. (2002): Double moral hazard, monitoring, and the nature of contracts. *Journal of Economics*, 57 (1), pp. 33–61.
2. Akerlof G. (1970): 'The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism', *Quarterly Journal of Economics* 1970, pp. 27–38.
3. Alchian A.A., Demsetz H. (1972): Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*, 62, pp. 777–795.
4. Beckert J. (2002): *Beyond The Market - The Social Foundations of Economic Efficiency*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 376. p.
5. Borgen S.O. (2001): Identification as a trust-generating mechanism in cooperatives. *Annals of Public and Cooperative Economics* 72 (2), pp. 209–228.
6. Coleman J. (1994): Társadalmi tőke. In Lengyel Gy.-Szántó Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Budapest, Aula Kiadó, pp. 99–127.
7. Djelić M.L. (2010): Institutional Perspectives—Working towards Coherence or Irreconcilable Diversity? in Morgan G., Campbell J.L., Crouch C., Pedersen O.K., Whitley R. (ed.): *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, pp. 15–41, Oxford University Press, New York.
8. Hart O. (1995): *Firms, contracts and financial structure*. New York: Clarendon Press.
9. Hillman A.L. (2009): *Public Finance and Public Policy — Responsibilities and Limitations of Government: 2nd Edition*, Cambridge University Press, New York, 871 p.
10. Holmstrom B. (1982): Moral hazard in teams. *Bell Journal of Economics*, 13, pp. 324–340.
11. Holmstrom B., Milgrom P. (1991): The firm as an incentive system. *American Economic Review*, 84, pp. 972–991.
12. Greenwood R., Oliver C., Sahlin K., and Suddaby R. (eds) (2008): Introduction. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, pp. 1–46.
13. Jones D.C. and Kalmi P. (2009): Trust, inequality and the size of the co-operative sector: cross-country evidence. *Annals of Public and Cooperative Economics* 80 (2), pp. 165–195.
14. Laffont J.J. (1989): *The Economics of Uncertainty and Information*, MIT Press, The Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts, 289. p.
15. Larsen K. (2008): *Economic consequences of collaborative arrangements in the agricultural firm*. Unpublished doctoral

- dissertation, Swedish University of Agricultural Sciences, Uppsala.
16. Royer S.J. (1999): Cooperative organizational strategies: A neo-institutional digest. *Journal of Cooperatives*, 14, pp. 44–67.
 17. Sholtes P.R. (1998): *The Leader's handbook: making things happen – Getting things done*. New York: McGraw-Hill.
 18. Stiglitz E.J. (2004): Information and the Change in the Paradigm in Economics, in Szenberg M., Ramrattan L. (ed.): *New Frontiers in Economics*, pp. 27–67, Cambridge University Press, New York, 338. p.
 19. Tóth Lilla (2004): A bizalom szerepe a helyi gazdasági kapcsolatokban. *Szociológiai Szemle*, 4, pp. 95–128.
 20. Wilson P.N. (2000): Social capital, trust, and the agribusiness economics. *Journal of Agricultural and Resource Economics* 25 (1), pp. 1–13.

Говорова А.В.

УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ

М.: Проспект, 2025, 96 с.

Учебно-методическое пособие разработано авторским коллективом сотрудников экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова и предназначено для студентов и недавних выпускников по специальности «Менеджмент», а также для широкого круга обучающихся. Настоящее пособие, с одной стороны, содержит методические материалы, которые могут быть использованы в управленческих дисциплинах, таких как «Менеджмент», «Организационное поведение», «Управление персоналом», а с другой – является практической базой для развития у обучающихся надпрофессиональных компетенций, таких как умение выстраивать взаимодействие, нести ответственность за результат, координировать и осуществлять руководство выполнением задач. Эти компетенции являются востребованными у работодателей практически во всех профессиональных сферах. Но в то же время у большинства молодых специалистов, только начинающих практическую деятельность, они нуждаются в усилении и развитии.



Пригожин А.И.

ЦЕЛИ И ЦЕННОСТИ: НОВЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ С БУДУЩИМ: ФИЛОСОФИЯ И ТЕОРИЯ ПОСТРОЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ, СОЦИУМОВ И НОВЕЙШИЕ МЕТОДЫ ПОИСКА И ФОРМУЛИРОВАНИЯ ЦЕЛЕЙ РАЗНОГО МАСШТАБА

М.: Ленанд, 2025, 440 с.

Перед вами первая книга, где с такой полнотой и открытостью излагаются знания и умения из самых глубин зарождения ценностей и целей предпринимателей, организаций, общества, и предлагаются новейшие методы поиска и формулирования целей разного масштаба.

Наши руководители слабо владеют методами целеполагания. Большинство их стратегий не идут дальше долгосрочных планов. Но даже они доводятся до сотрудников с большими искажениями.

Эта книга для тех, кто стремится к тонкой настройке бизнеса. Для тех, кто хочет не только встраиваться в тенденции рынка, но и воздействовать на них, не только удовлетворять спрос, но и формировать его. Для тех, кто готов преодолевать неопределенность будущего и нуждается лишь в хорошем методическом оснащении. Для тех, кто хочет избежать обычных ошибок в стратегическом управлении.

Вот почему книга А.И. Пригожина предлагает как философию и теорию построения целей организаций и социумов, так и детально раскрывает технологию определения VISION, идеологии бизнеса, грамотного перевода их на уровни подразделений и работников, мотивации последних на достижение общепринятых целей.

Поскольку автор — консультант по управлению более чем с сорокалетним стажем, он все рекомендации дает на конкретных примерах из собственной практики работы с разными заводами, оптовыми и розничными компаниями, банками, строителями, издателями, госучреждениями. Эти авторские разработки не повторяют ничего, что вы можете узнать в бизнес-школах или публикациях.

Любой руководитель, консультант, коуч, преподаватель найдет здесь для себя ценную новизну.

