

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА

© 2014 М.Г. Беляева\*

**Ключевые слова:** рынок труда, заработная плата, маржинализм, неоклассический синтез, институционализм.

Исследуются различные теории функционирования рынка труда, выявляются их достоинства и недостатки, устанавливаются требования к современной теории рынка труда, предлагается инструментарий для изучения этого рынка.

В настоящее время в экономической науке, несмотря на обилие публикаций, не существует единой общепризнанной теории рынка труда и формирования заработной платы, а имеющиеся противоречия в ее трактовке позволяют заметить, что эта теория является одним из наименее разработанных сегментов экономического анализа.

В ходе развития экономической мысли было сформулировано множество концепций, объясняющих формирование заработной платы работников. В классической теории заработная плата увязывалась с величиной прожиточного минимума, т. е. со стоимостью набора товаров и услуг, минимально необходимых для физического воспроизводства работника. Если доход работников превышает прожиточный минимум, или “естественную” цену услуг труда, их благосостояние растет, что ведет к росту численности населения. Это, в свою очередь, понижает заработную плату работников вследствие избыточного предложения труда при неизменном спросе на рабочую силу. Этот “железный закон заработной платы” был сформулирован Д. Рикардо<sup>1</sup> под влиянием работ Т.Р. Мальтуса, который обосновывал жесткую зависимость между численностью населения и количеством производимого продовольствия<sup>2</sup>.

В продолжение идей Д. Рикардо Дж.С. Милль создал теорию рабочего фонда. Это сумма средств, зарезервированных предпринимателями для выплаты заработной платы. Величина заработной платы работников устанавливалась путем деления общей величины рабочего фонда на количество работников<sup>3</sup>. Таким образом, по его мнению, для роста заработной платы необходимо

было либо увеличить числитель, либо уменьшить знаменатель (численность населения).

У классиков концепция рабочего фонда, определяемого из анализа спроса на труд как величина, которую готовы платить работникам работодатели, не рассматривалась совместно с теорией прожиточного минимума, который определялся уже на основе анализа предложения труда. Предложение труда было фиксировано и соответствовало количеству рабочих рук, поскольку в экономике по закону Сэя, признаваемому классиками, обеспечивалось равновесие при полной занятости ресурсов, в том числе и трудовых.

В соответствии с марксистской теорией заработная плата является ценой товара “рабочая сила”. Рабочий день наемного работника делится на две части: в течение первой он воспроизводит эквивалент своей собственной стоимости, т. е. жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства его и его семьи; вторая же часть расходуется на производство прибавочной стоимости для капиталиста. К. Маркс опроверг теорию рабочего фонда, а также положение о полной занятости рабочей силы при капитализме, введя в оборот понятие “резервной армии труда”, т. е. безработицы, оказывающей понижающее влияние на величину заработной платы работающих.

При анализе современных подходов исследования функционирования рынка труда весьма спорным остается вопрос о применимости маржинального анализа. Именно этот подход в настоящее время является доминирующим как в западных учебниках по экономике труда и экономической теории, так и в научных исследованиях трудовой сферы.

\* Беляева Марина Германовна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королева. E-mail: marina.believa@gmail.com.

Представители маржинализма исходят из того, что совокупный продукт в целом равен сумме предельных продуктов всех факторов производства, и поэтому каждый фактор должен получать долю, равную величине его предельного продукта. Отсюда вывод о равенстве величины заработной платы работника ( $W$ ) предельной ценности продукта его труда ( $MRP_L$ ). Этот постулат сформулирован для условий совершенной конкуренции, что предполагает наличие большого количества фирм и работников (из чего следует вывод о невозможности их влияния на величину заработной платы), их однородность, а также совершенную, полную и бесплатную информацию о параметрах рынка труда для всех его субъектов.

В состоянии равновесия заработная плата каждого работника не может быть больше денежной стоимости предельного продукта последнего из нанятых работников, поскольку труд однороден, а работодатель не заинтересован платить работнику сумму большую, чем предельный продукт его труда в денежном выражении ( $MRP_L$ ). Ставка заработной платы не может быть и ниже предельной ценности продукта его труда, так как в таком случае рациональный, максимизирующий прибыль предприниматель будет увеличивать количество работников до тех пор, пока увеличение дохода от каждого работника превосходит рост издержек, связанных с его наймом ( $MC_L$ ). Заработная плата каждого работника определяется, таким образом, величиной предельного продукта его труда в денежной форме  $W = MRP_L = MC_L$ .

Построенная в соответствии с теорией убывающей предельной производительности кривая спроса на труд  $D_L$ , имеющая отрицательный наклон, предполагает сокращение количества занятых работников при росте ставки заработной платы. Но еще в 40-е гг. XX в. некоторые экономисты, и прежде всего Ричард А. Лестер, усомнились в наличии подобной зависимости в реальной действительности. Они заметили, что на практике в краткосрочном периоде при росте заработной платы занятость может сократиться, может остаться неизменной, а может даже увеличиться. И зависит она, прежде всего, не от величины заработной платы работников, а от спроса на производимый фирмой товар и от его эластичности<sup>4</sup>.

Основным недостатком теории убывающей предельной производительности ее противники считают допущения, которые крайне упрощают реальную картину и практически всегда нарушаются в действительности. Можно перечислить несколько из них:

♦ Основной целью фирмы является максимизация прибыли. Это допущение широко критиковалось в связи с развитием теории фирмы. В качестве основных целей фирмы назывались и увеличение доли фирмы на товарном рынке, и максимизация доходов управляющих, и целое дерево целей. Если же максимизация прибыли не является главной целью фирмы, то вряд ли менеджеры будут рассчитывать предельную производительность работников и сокращать их при росте заработной платы. К тому же можно повысить эффективность производства и труда и таким образом нейтрализовать негативный эффект повышения заработной платы.

♦ Допущение о полной и бесплатной информации также не соответствует действительности. Менеджеры, как правило, не располагают необходимой информацией для того, чтобы осуществить расчеты предельной производительности каждого работника, а зачастую и не представляют, как это делать. К тому же практически невозможно выделить предельный продукт каждого работника в групповых трудовых процессах и подсчитать точную стоимость предельного продукта. В связи с этим большинство фирм не использует предельный анализ и не меняет численность занятых работников в соответствии с описанной в учебниках кривой спроса на труд.

♦ Допущение об убывающей производительности работников в краткосрочном периоде, из которого проистекает отрицательный наклон и кривой предельного продукта ( $MP_L$ ), и линии спроса на труд, также было подвергнуто сомнению. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что предельный продукт труда с ростом количества работников возрастает, а предельные и средние переменные издержки, соответственно, падают вплоть до достижения точки полной загрузки мощностей. Поэтому при росте заработной платы фирма, скорее всего, будет не сокращать объем производства и занятость, а увеличивать его.

♦ Было также подвергнуто критике допущение о полной взаимозаменяемости тру-

да и капитала в производстве. Если это допущение вполне реалистично для производства сельскохозяйственных и некоторых других товаров, то на большей части промышленных предприятий технология предполагает вполне определенное количество работников, и соотношение труда и капитала является скорее постоянным, нежели переменным, во всяком случае, в краткосрочном периоде.

Но упрощенные и далекие от действительности допущения были не единственной мишенью для критики теории предельной производительности. Невозможность применения маржинального подхода для анализа функционирования рынка труда объяснялась еще рядом причин:

1. Зарботная плата работника равна предельному продукту его труда только в условиях равновесия, которое практически недостижимо и является мимолетным в условиях высокодинамичной экономики. По сути теория предельной производительности может объяснить лишь спрос на факторы производства (в том числе и на рабочую силу), а не их цены.

2. Даже в условиях равновесия теория предельной производительности не гарантирует того, что работники получают стоимость их предельного продукта. Кто-то может получить больше, а кто-то меньше.

3. Предельный продукт в натуральной форме отнюдь не является независимым от величины заработной платы. Ее повышение может, к примеру, вести к сдвигу кривой спроса на труд вправо, если благодаря росту трудового энтузиазма или улучшению здоровья работников увеличится производительность, а следовательно, и предельный продукт труда. В этом случае рост заработной платы приведет не к сокращению, а к росту занятости.

4. Теория предельной производительности не способна объяснить многие явления, и ее невозможно использовать для анализа и предсказания поведения заработной платы вне ограничений модели, поскольку условий совершенной конкуренции в настоящее время нет практически ни в одной отрасли.

Эмпирические исследования также не всегда подтверждают верность маржинального подхода к анализу рынка труда, в том числе зависимости занятости от величины заработной платы. Так, топ-менеджеры фирм

различных размеров при ответе на вопрос о том, что в первую очередь определяет количество занятых работников, поставили на первое место не величину заработной платы, как предполагает кривая спроса на труд, а объемы продаж. Отвечая на вопрос о наиболее вероятной реакции на рост заработной платы, менеджеры указывали, прежде всего, на повышение эффективности труда, рост усилий по продвижению товаров на рынок и увеличение цен и лишь потом на сокращение объема производства и, соответственно, численности занятых.

Сторонники теории предельной производительности частично соглашались с доводами ее критиков, но, тем не менее, считают, что это не препятствует применению маржинального анализа при исследовании рынка труда<sup>5</sup>. Так, например, защитники маржинализма признают, что, хотя максимизация прибыли и не является единственной целью фирмы и управляющие могут преследовать множество других целей, жесткая конкуренция на рынках сбыта все равно вынуждает менеджеров концентрировать свое внимание на показателе прибыли. Ведь именно максимизация прибыли позволяет фирме выжить в долгосрочной перспективе.

Последователи маржинального подхода также считают, что многообразные цели фирмы вполне могут быть учтены в теории путем предположения, что менеджеры максимизируют не прибыль, а некую расширенную функцию, агрегирующую все эти цели.

Также было подвергнуто критике положение о том, что менеджеры не обладают необходимой информацией и знаниями для сложных расчетов предельных величин. Приводилось широко известное сравнение менеджера с водителем машины, который не делает никаких математических расчетов при принятии решения об обгоне другой машины, но, тем не менее, как правило, совершает это действие успешно. В данном случае менеджер, определяя необходимое количество работников, в конечном счете приходит к тому результату, который и был предсказан теорией предельной производительности<sup>6</sup>.

Существенный вклад в защиту маржинализма внес М. Фридмен. По его мнению, основной целью теории является, во-первых, выдвижение проверяемых гипотез, а крите-

рием, по которому можно судить теорию, выступает ее способность предсказывать поведение различных рыночных субъектов, а не реализм ее допущений. Для того чтобы неоклассическая теория была плодотворным орудием в руках экономистов, достаточно того, что фирмы ведут себя так, как будто они максимизируют прибыль, а заработная плата изменяется таким образом, как будто существуют ясно определенные функции спроса на труд и его предложения<sup>7</sup>.

Этот аргумент М. Фридмана привел к экспансии неоклассиков в новые области анализа. Сфера интересов специалистов в области экономики труда расширилась, включив в себя исследования семьи, рождаемости, преступности и т.д. Ведь если реализм допущений не является существенным критерием качества модели, применение маргинального анализа возможно при исследовании самых различных объектов. Так, хотя работники в краткосрочном периоде практически не имеют возможности выбора различного количества часов работы (режим работы чаще всего определяет работодатель), появилась модель выбора между трудом и досугом. Изучение этой модели в настоящее время входит в стандартный курс изучения экономики труда<sup>8</sup>.

Среди аргументов противников неоклассической теории было указание на существование явлений, которые явно противоречат предсказаниям модели конкурентного рынка, таких как неэластичная к понижению заработная плата, постоянная и неисчезающая безработица, весьма стабильная дифференциация в оплате труда. Но линия обороны неоклассиков строилась по нескольким направлениям.

Во-первых, отклонения от модели (в частности, некомпенсирующиеся различия в оплате труда) представлялись краткосрочным явлением, в то время как теория должна применяться к анализу долгосрочного периода, когда времени достаточно для включения в действие и саморегулирования рыночного механизма.

Во-вторых, неоклассики пытались доказать критикам, что различные отклонения от предсказаний теории, столь “вредящие” ей, на деле сами являются продуктом рационального, “экономического” поведения субъектов,

и поэтому они не противоречат теории, а лишь подтверждают ее. К примеру, низкая мобильность рабочей силы объяснялась повышением квалификации на конкретном рабочем месте и нерациональностью перехода в другую компанию из-за специфичности человеческого капитала.

В-третьих, иногда были успешными попытки изменить концепцию таким образом, чтобы то, что раньше воспринималось как явное отклонение от предсказаний рыночной модели, перестало быть таковым. Так, вынужденная безработица стала частью “естественной” безработицы. А чтобы предсказания теории соответствовали действительности, в теорию вводились переменные, измерить которые практически невозможно. Например, в теорию имплицитных контрактов была введена переменная “терпимость к риску”.

В-четвертых, зачастую экономисты просто игнорировали факты (такие, например, как высокая степень разброса заработной платы работников одной профессионально-квалификационной группы на локальных рынках труда) или заявляли, что несоответствующие теории результаты возникают вследствие неполноты и неточности статистических данных (к примеру, при бесплодности попыток найти обратную зависимость между ставками заработной платы и величиной социальных льгот компаний).

И последний, наиболее прагматичный аргумент сторонников неоклассической теории: пусть она и не ведет к верным прогнозам абсолютно во всех случаях, тем не менее, она в состоянии объяснить значительно более широкий спектр проблем рынка труда, нежели любые другие теории.

Влияние конкурентной модели рынка труда в западной экономической науке существенно возросло в связи с сокращением различных несовершенств рынка. В частности, в последние годы намного облегчился процесс поиска работы. Работники имеют более высокий уровень образования, более мобильны, значительно лучше организованы процессы распространения информации о рынке труда и предоставления пособий по безработице, позволяющие быстрее найти работу, соответствующую имеющейся квалификации.

Различные проявления сегментации рынка труда сократились благодаря активной

борьбе с различными формами дискриминации (по полу, по национальности и расе, по возрасту и т.д.). Рынок труда стал более открытым и доступным для женщин и национальных меньшинств, что приближает его к модели совершенной конкуренции. Но при этом важно заметить, что эти позитивные сдвиги произошли не сами собой, в результате действия стихийных рыночных сил, как предполагается неоклассической теорией, а являются в основном результатом воздействия на рынок труда таких институтов, как профсоюзы и государство.

Согласно кейнсианской модели, в отличие от неоклассической, предполагающей необходимость активного вмешательства государства в экономику, номинальная заработная плата устанавливается на рынке труда, но занятость определяется факторами, лежащими вне этого рынка, а именно величиной совокупного спроса. Реальная же величина заработной платы, как и связанная с ней предельная производительность труда, приспосабливается к обеспечиваемому экономикой уровню занятости. И только в условиях полной занятости заработная плата устанавливается на уровне предельной стоимости продукта труда. В целом Дж. М. Кейнс, как и его последователи, исходил из положения о неэластичности заработной платы в сторону понижения<sup>9</sup>.

Неоклассический синтез, интегрирующий положения неоклассической и кейнсианской школ и занимающий в настоящее время доминирующее положение в экономическом "мейнстриме", предполагает возможность отделить долгосрочные тенденции предложения от краткосрочных колебаний совокупного спроса. Краткосрочные циклические колебания в использовании производственных мощностей и трудовых ресурсов объясняются на основе кейнсианских идей, в то время как неоклассический анализ применяется для объяснения долгосрочных изменений относительных цен, распределения ресурсов и экономического роста. И тут нельзя не заметить противоречие. Современная макроэкономическая теория, оперирующая преимущественно кейнсианским инструментарием, исходит из факта медленного приспособления цен к избыточному спросу или предложению, что является результатом влияния, как пра-

вило, нерыночных сил. Микроэкономика же, напротив, предполагает быстрое устранение как дефицита, так и избытка любых товаров (в том числе и товара "рабочая сила") на основе действия адаптивных ценовых механизмов. В связи с этим возникает вопрос: если рыночные силы регулируют поведение отдельной фирмы и отдельного работника или домохозяйства, то почему они не определяют и функционирование экономики в целом? Или наоборот, если нерыночные силы столь существенно ограничивают возможности экономики приспособиться к новой ситуации, почему они не влияют столь же сильно на действия отдельных рыночных субъектов?

В настоящее время в западной экономической теории труда произошли существенные сдвиги. Ранее исследователи проблем рынка труда и формирования заработной платы напрямую контактировали с различными институтами рынка труда, менеджерами различных уровней, профсоюзными организациями и работниками. Они имели широкие представления о реальной действительности и понимали сложность функционирования рынка труда. В настоящее время в экономике труда, как правило, применяются другие методы: берется какой-нибудь факт, дается его краткое аналитическое объяснение, подбираются статистические данные, которые математически обрабатываются, после чего публикуются результаты исследования.

Так, то, что Генри Форд платил заработную плату, существенно превышающую равновесную, стимулирует объяснение этого явления с позиций теории эффективной заработной платы. Наблюдение, что безработные тратят различное время для поиска работы, создает конструкцию для теории поиска. Тот факт, что некоторые наемные работники сохраняют трудовые отношения с одним работодателем в течение длительного периода времени (такая практика особенно характерна для Японии), ведет к появлению теории имплицитных контрактов. Классическая проблема компенсации различий в условиях труда и риске стимулирует попытки измерить эти различия с целью определения необходимой дифференциации в оплате. Предположения о том, что более высокая заработная плата позволяет сократить издержки по контролю за работником и расходы, связанные с теку-

чеством кадров, а безработица служит инструментом укрепления трудовой дисциплины, ведут к появлению других логических конструкций.

Таким образом, неоклассическая школа, прежде фокусирующая внимание на рыночных аспектах, проникла и на внутрифирменный уровень, объясняя основы трудовых отношений, такие как организация оплаты труда и стимулирование персонала, повышение квалификации и карьерный рост работников, текучесть кадров и пр. Это направление получило название “экономика персонала”, и наибольший вклад в ее развитие внесли Э. Лэйзи<sup>10</sup>, Б. Холмстром и П. Милгром<sup>11</sup> и др. Основными блоками, на которых базируется это направление, являются теория человеческого капитала, теория стимулирующих контрактов, моделирование оптимального распределения обязанностей (optimal job assignment models) и “теория турниров” (tournament theory), объясняющая, каким образом продвижение по карьерной лестнице можно использовать для реализации стимулов и выявления реальной производительности работников.

Все эти исследования, безусловно, интересны, но при таком подходе мало анализируются реальный рынок труда, реальные работники и рабочие места. Главное, чтобы результаты анализа были выведены из статистических данных и не противоречили основным положениям микроэкономической теории, а не их способность объяснить поведение рынка труда и формирование заработной платы. И хотя каждая из теорий весьма убедительно доказывает существование какой-либо взаимосвязи, они, как правило, фрагментарны и вряд ли могут претендовать на роль всеобъемлющей теории рынка труда.

Эти пробелы в экономической теории рынка труда в какой-то степени заполняются исследованиями реальных институтов, проводимыми в рамках институционального направления. Институциональная школа обосновывает ограниченную роль рыночных сил в формировании заработной платы, явно или неявно отрицая предположение о максимизирующем поведении фирм и работников. Институционалисты фокусируют внимание на деятельности различных институтов на рынке труда, таких как государство, профсоюзы,

объединения работодателей, изучают факторы, ограничивающие мобильность работников. Однако институциональная теория также не может претендовать на роль полноценной теории рынка труда.

Каковы же основные требования к теории рынка труда? Во-первых, она должна давать объяснение поведению субъектов рынка; во-вторых, раскрывать механизм действия рынка труда; в-третьих, определять степень влияния нерыночных (институциональных и социальных) сил на работу рынка труда. Неоклассическая школа, безусловно, предлагает парадигму рынка труда. Она исходит из поведения “экономического человека”, стремящегося максимизировать заработную плату и другие параметры полезности, использует модель спроса и предложения для анализа рынка труда и предполагает слабое воздействие нерыночных сил на этот рынок. Все основные результаты функционирования рынка труда - установление величины заработной платы, распределение труда по сферам деятельности, выбор количества часов работы и т.д. - определяются на основе этой теории.

Предлагает ли институциональная школа свою теорию рынка труда? Институционалисты отвергают модель “экономического человека”, называя ее карикатурой на реального, поскольку люди не являются “совершенными калькуляторами”, способными точно и мгновенно осуществлять точный расчет и принимать решения. Дж. Коммонс предлагает заменить ее более гуманистичной концепцией человеческого поведения<sup>12</sup>.

Институциональный подход не приемлет и модель совершенной конкуренции, поскольку и рынки труда, и товарные рынки крайне несовершенны и на рынках труда чаще всего доминируют работодатели. Относительно влияния нерыночных сил экономисты этой школы едины в том, что именно институциональные факторы, а не механизм спроса и предложения, оказывают наиболее сильное воздействие на конечные результаты функционирования рынка труда. Но проблема заключается в том, что институциональная школа не сконструировала новую аналитическую модель, альтернативную существующей неоклассической, которая бы лучше объясняла действительность и позволяла бы предсказывать поведение рынка труда.

Таким образом, в настоящее время можно выделить три уровня экономического анализа. Первый описывает реально происходящие в экономике явления и процессы, реально существующие объекты и субъекты, а также институты. Второй уровень представлен различными логическими и математическими экономическими моделями, схемами взаимодействия переменных и различных их систем. Третий уровень связывает теоретические абстрактные построения с реальной действительностью. Как правило, институциональная экономика занимается преимущественно анализом первого типа, неоклассическая теория в основном оперирует на втором уровне, а третий уровень остается крайне неразвитым. Практически не существует теории, которая связывала бы рыночный механизм как теоретическую абстракцию с реальными рынками, созданными реальными институтами, на которых действуют реальные люди.

Какую же теорию следует использовать при изучении современного рынка труда? При его анализе невозможно отказаться от использования неоклассического подхода, предоставляющего исследователям широкие возможности для анализа не только внешнего, но и внутреннего рынка труда. Существенным достоинством этой теории является универсальность и более высокие по сравнению с другими теориями возможности прогнозирования поведения субъектов рынка труда. К тому же маржинальный подход увязывает величину заработной платы с производительностью работников (через формирование спроса на труд на основе закона убывающей предельной производительности).

Но анализ рынка труда будет неполным без изучения институциональной среды, формальных и неформальных «правил игры» на этом рынке. И тут на помощь должна прийти институциональная школа. Использование разных логических конструкций для исследования конкретных явлений и процессов приведет к еще большей эклектичности применяемой теории. Но подобную эклектику можно объяснить сложностью и многообразием изучаемого явления. Реальный рынок труда является результатом взаимодействия огромного количества субъектов, подвергающихся влиянию значительного числа экономических

и социальных факторов и институтов. Рынок труда в нестабильной кризисной экономике еще более сложное явление, и изучать его необходимо, используя весь имеющийся в распоряжении экономической науки инструментарий.

<sup>1</sup> Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. URL: <http://eklit.narod.ru/ric005.htm>.

<sup>2</sup> Malthus T. R. An Essay on the Principle of Population. London: J. Johnson, in St. Paul's Churchyard, 1798. URL: <http://www.econlib.org/library/Malthus/malPop.html>.

<sup>3</sup> Mill J. S. Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy // London. Longmans, Green and Co, 1909. URL: <http://www.econlib.org/library/Mill/mlP.html>.

<sup>4</sup> См.: Lester R. Shortcomings of Marginal Analysis for Wage/Employment Problems // American Economic Review. Vol. 36. February 1946. P. 63-82; Gordon R.A. Short-Period Price Determination in Theory and Practice // American Economic Review. Vol. 38. June 1948. P. 265-288.

<sup>5</sup> См.: Stigler G. Professor Lester and the Marginalists // American Economic Review. Vol. 37. March 1947. P. 154-157; Machlup F. Rejoinder to an Anti-Marginalist // American Economic Review. Vol. 37. March 1947. P. 148-154.

<sup>6</sup> См.: Machlup F. Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial // American Economic Review. Vol. 57. March 1967. P. 1-33.

<sup>7</sup> См.: Friedman M. Essays in Positive Economics. Chicago: University of Chicago Press, 1953.

<sup>8</sup> См.: Рощин О.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 9-14; Эренберг Р., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Московского университета, 1996.

<sup>9</sup> Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 1999. С. 238-271.

<sup>10</sup> Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions // Journal of Labor Economics, 1999. Vol. 17(2). P. 199-236; Lazear E.P., Oyer P. Personnel Economics. NBER Working Paper No. 13480. URL: <http://www.nber.org/papers/w13480>.

<sup>11</sup> Holmstrom B., Milgrom P. Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design // Journal of Law, Economics, and Organization. 1991. Vol. 7. P. 24-52.

<sup>12</sup> См.: Commons J.R. Institutional Economics. New York: Macmillan, 1934. P. 90-93. URL: <http://www.efm.bris.ac.uk/het/commons/institutional.txt>.

Поступила в редакцию 01.10.2014 г.