

МОДЕЛИРОВАНИЕ НАЙМА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВЫХ КОНТРАКТОВ

Горбушин А.А., Оглезнева О.В., Шатров А.В.

Вятский государственный университет,
РФ, 610000, г. Киров, ул. Московская, 36, avshatrov1@yandex.ru

В работе рассматривается математическая модель процедуры найма работников в терминах теории игр. В компаниях реального сектора управленцы не всегда способны адекватно оценить профессиональные возможности исполнителей, особенно при найме работников. Возникает стандартная ситуация в теории контрактов: работодателю требуется помощь профессионала из числа сотрудников. Однако сотрудники осознают, что в компании ограниченное количество рабочих мест и могут предотвратить попадание талантливых работников в фирму. Так мы получаем постановку задачи в терминах *байесовских игр с неполной информацией*. В этой игре наблюдаемый результат, но процесс его выполнения не наблюдаем. Основной задачей для работодателя в этой ситуации становится разработка контракта для работника, возмещающего затраченные работником усилия и риск быть уволенным. Решением может быть связь зарплаты с результатами работы (выплата бонуса), даже в том случае, когда объем выпуска является случайной величиной. Ситуация меняется, когда работодатель знает о технологии больше информации, чем раскрывает агенту (это может быть из-за экспертизы работодателя, конфиденциальности информации или невозможности проверить подлинность слов работодателя). В таком случае между работодателем и агентом возникает *сигнальная игра*. Работодатель стремится сообщить агенту, какой объем усилий ему будет необходимо приложить, а у агента есть основания в этом сомневаться. В литературе уделяется не очень много внимания ситуациям, когда у работодателя есть конфиденциальная информация о технологии производства. В то же время эти ситуации встречаются достаточно часто, что можно подтвердить простыми примерами. Например, компания-производитель может лучше знать возможности своей технологии, чем покупатель, который хочет приобрести и развивать эту технологию; страховая компания может знать больше о возможных чрезвычайных ситуациях, чем её клиенты. Для этого мы рассматриваем сигнальную игру, где в качестве сигнала о качестве технологии предстаёт контракт, который работодатель предлагает работнику. Мы определяем равновесные состояния в этой игре, в том числе исследуем наличие разъединяющих и объединяющих равновесий.

Литература

1. Горбушин А.А., Шатров А.В. Экономико-математическое моделирование профессиональных контрактов при найме работников в фирму// Вестник Пермского университета. Сер. Экономика=Perm University Herald. Economy. - 2016, Вып. 4 (30).