

Е. Г. Калабина

ЭФФЕКТИВНЫЕ СТИМУЛЫ ГАРМОНИЗАЦИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье сквозь призму экономической теории стимулов рассмотрена проблема гармонизации экономических интересов во взаимоотношениях между работником и работодателем экономической организации. Взаимоотношения между работником и работодателем в экономической организации сопровождаются транзакционными издержками и издержками контроля, величина и комбинация которых и определяют выбор типа контракта. Типология контрактов представлена в работе. Условием поддержания длительных контрактных отношений между работником и работодателем в экономической организации является построение стимулирующего контракта, содержание которого позволяет каждому участнику извлечь максимальную полезность во всех допустимых формах. На основе изучения интересов каждой стороны и условий заключения и базовых параметров разработана модель эффективного стимулирующего контракта между работником и работодателем в экономической организации.

Ключевые слова: экономическая теория стимулов, контрактные отношения, стимулирующий трудовой контракт, институциональная логика взаимоотношений работника и работодателя в экономической организации

Взаимоотношения между работником и работодателем в экономической организации являются специфической моделью отношений, включающей различные по силе, разнообразию, характеру, условиям проявления связи и взаимодействия между ними и находящейся в настоящее время в процессе своего окончательного признания и оформления.

С точки зрения экономической теории труда взаимодействия между работником и работодателем в экономической организации рассматриваются как отношения, прежде всего, экономического обмена — транзакции, в результате которой происходит процесс купли-продажи услуг труда. Акцент делается на построении теоретических моделей спроса и предложения на рынке труда, на изучении рыночных механизмов установления цены услуг труда (вознаграждения работника) и продолжительности отношений занятости, на выборе условий и характера данной транзакции — сделки по купле-продаже услуг труда. Однако следует отметить, что взаимоотношения между работником и работодателем в экономической организации возникают еще до момента заключения сделки (как собственно и могут существовать и после) — когда стороны предварительно договариваются об условиях, продолжительности отношений и ожиданиях будущего сотрудничества и взаимодействия. Затем, заключив формальный (транзакционный, юридически оформленный) контракт, работник обязан прилагать усилия по передаче своих знаний, умений и навыков работодателю, подчиняться принятым правилам и нормам, быть дисциплинированным и лояльным. В свою очередь, работодатель, согласно этому же контракту, обязан оплачивать работнику использование услуг труда в соответствии с его квалификацией и временем работы, обеспечивать безопасные условия труда, справедливо относиться к работнику и не наносить ущерба. Паритетность отношений между данными участниками весьма условна, а доминирование одной из сторон, скорее, является нормой. Даже отсутствие формального трудового договора не означает, что контрактных отношений между работником и работодателем не существует, поскольку могут быть заключены другие

виды соглашений между сторонами — доверительный и (или) психологический контракт, дополняющие и расширяющие (в отдельных случаях — замещающие) рамки уже заключенного договора.

Таким образом, в современных условиях институциональная логика построения взаимоотношений между работником и работодателем в экономической организации изменяет форму и содержание соглашения между ними как основу данных отношений, преобразуя их в имплицитный (или стимулирующий) контракт — многослойную и многокомпонентную конструкцию, одновременно сочетающую в себе явные и неявные договоренности между участниками [8, 9, 10]. Иными словами, взаимоотношения в экономической организации между работником и работодателем рассматриваются нами одновременно в двух плоскостях: как организационное, информационное, социальное и экономическое поле обмена, взаимодействия и взаимосвязей между принципалом (работодателем) и агентом (работником) и как форма институционального соглашения (договора, контракта), регулирующая эти взаимоотношения. Данный подход позволяет найти эффективные способы гармонизации экономических интересов участников во взаимоотношениях между работником и работодателем экономической организации дальнейшего повышения их результативности¹.

Взаимоотношения между работником и работодателем согласно экономической теории стимулов имеют контрактную форму, в которой предметом соглашения сторон является взаимообусловленность длительности отношений, уровня и динамики вознаграждения работника. В качестве детерминант, определяющих условия заключения и содержание стимулирующего контракта, выступают наличие обоюдной выгоды (полезности) для сторон и страхование

¹ Под институциональной логикой (*institutional logics*) мы понимаем совокупность организационных, управленческих, социальных, материальных, иных практик, правил и символических конструкций, которые конституируют принципы взаимоотношений между рыночными агентами в экономической организации и могут достраиваться коллективными и индивидуальными участниками этих отношений.

ими данного соглашения от вероятности прекращения данных отношений одной из сторон. Стремление работодателя и работника к получению собственной полезности и желание застраховать себя от преждевременного расторжения соглашения приводят к тому, что заключаемый между ними стимулирующий контракт должен опираться на максимально длительные отношения и установление профиля заработной платы, положительно меняющегося с возрастом работника и (или) продолжительностью отношений [7].

Нами была предложена модель стимулирующего контракта между работником и работодателем. Максимизируемая форма данного стимулирующего контракта имеет следующую интерпретацию: величина дохода работника дополняется средним значением полезности от его уклонения от работы (отлынивания), исключая среднее значение недополученной суммы заработной платы от прекращения отношений по причине обнаружения отлынивания или по инициативе работодателя.

Рассмотрим динамическую модель стимулирующего контракта между работником и работодателем в экономической организации, для построения которой введем следующие обозначения:

$w(t)$ — уровень заработной платы работника в момент времени t ;

$\tilde{w}(t)$ — уровень резервной заработной платы работника в момент времени t (или ценность свободного времени);

$s(t) = w(t) - \tilde{w}(t)$ — величина дохода для работника в момент времени t ;

$\theta(t)$ — функция полезности, которую работник получает от уклонения от выполнения работы (ценность свободного времени во время работы при более низкой производительности);

$v(t)$ — предельный продукт работника в момент времени t ;

$c(t)$ — издержки, которые несет работодатель в связи с отлыниванием работника;

α — момент времени, в который работник может быть уволен (случайная величина, зависящая от профиля заработной платы $w(t)$);

$\tilde{\varphi}(t)$ — плотность распределения α (вероятность того, что работодатель отказывается от отношений с данным работником и увольняет его в момент времени $t < T$), предполагаемая как непрерывная функция).

$\tilde{\varphi}(t)$ и $\theta(t)$ зависят от профиля заработной платы $w(t)$, то есть $\tilde{\varphi}(t) = \tilde{\varphi}(t, w(\cdot))$, $\theta(t) = \theta(t, w(\cdot))$.

Для построения стимулирующего контракта между работником и работодателем, ориентированного на максимизацию полезности для обеих сторон в долгосрочной перспективе, следует решить следующую задачу:

$$\max_{w(\cdot)} \left\{ \int_0^T s(t) e^{-rt} dt - E \left[e^{-r\alpha} \int_{\alpha}^T s(\tau) e^{-r(\tau-\alpha)} d\tau \right] + \right. \\ \left. + E[\theta(\alpha) e^{-r\alpha}] \right\},$$

где t — момент времени, $t \in [0; T]$; r — процентная ставка; E — символ математического ожидания.

Выполнив преобразование

$$e^{-r\alpha} \int_{\alpha}^T s(\tau) e^{-r(\tau-\alpha)} d\tau = \int_{\alpha}^T s(\tau) e^{-r\tau} d\tau,$$

получим:

$$\max_{w(\cdot)} \left\{ \int_0^T s(t) e^{-rt} dt - E \left[\int_{\alpha}^T s(\tau) e^{-r\tau} d\tau \right] + \right. \\ \left. + E[\theta(\alpha) e^{-r\alpha}] \right\}.$$

После вычисления математических ожиданий, используя указанное преобразование:

$$E \left[\int_{\alpha}^T s(\tau) e^{-r\tau} d\tau \right] = \int_0^T \tilde{\varphi}(t) \int_t^T s(\tau) e^{-r\tau} d\tau dt, \\ E[\theta(\alpha) e^{-r\alpha}] = \int_0^T \tilde{\varphi}(t) \theta(t) e^{-rt} dt,$$

модель приобретает следующий вид:

$$\max_{w(\cdot)} \int_0^T \left\{ s(t) e^{-rt} - \tilde{\varphi}(t) \int_t^T s(\tau) e^{-r\tau} d\tau + \right. \\ \left. + \tilde{\varphi}(t) \theta(t) e^{-rt} \right\} dt \quad (1)$$

при таких ограничениях.

Во-первых, работодатель за период $[0; T]$ выплачивает суммарно заработную плату, равную стоимости предельного произведенного продукта работником за тот же период $[0; T]$, т. е.:

$$\int_0^T w(t) e^{-rt} dt - E \left[\int_{\alpha}^T w(\tau) e^{-r\tau} d\tau \right] = \int_0^T v(t) e^{-rt} dt - \\ - E \left[\int_{\alpha}^T v(\tau) e^{-r\tau} d\tau \right] - E[c(\alpha) e^{-r\alpha}]$$

или, вычисляя соответствующие математические ожидания:

$$\int_0^T \left[w(t)e^{-rt} - \tilde{\varphi}(t) \int_t^T w(\tau)e^{-r\tau} d\tau \right] dt = \\ = \int_0^T \left[v(t)e^{-rt} - \tilde{\varphi}(t) \int_t^T v(\tau)e^{-r\tau} d\tau - \right. \\ \left. - \tilde{\varphi}(t)c(t)e^{-rt} \right] dt. \quad (2)$$

Во-вторых, момент прекращения взаимоотношений между работником и работодателем T выбирается «эффективно», так чтобы уровень резервной заработной платы был равен стоимости предельного продукт, т. е.:

$$v(T) - \tilde{\varphi}(T)c(T) = \tilde{w}(T). \quad (3)$$

Если воспринимать уровень резервной заработной платы как транзакционные издержки, связанные с увольнением имеющегося работника и поиском и наймом нового, то работодателю в момент наступления времени T безразлично — нанимать нового или же сохранять прежнего работника, а в дальнейшем он предпочтет разрыв имеющихся отношений с данным работником.

В-третьих, дополнительные ограничения накладываются на плотность распределения α :

$$\int_0^T \tilde{\varphi}(t) dt = 1, \quad (4)$$

$$\tilde{\varphi}(t) \geq 0, \forall t \in [0, T]. \quad (5)$$

При подстановке (2) в (1) имеем:

$$\max_{w(\cdot)} \int_0^T \left[\tilde{\varphi}(t) \int_t^T (\tilde{w}(\tau) - v(\tau))e^{-r\tau} d\tau + \right. \\ \left. + \tilde{\varphi}(t)(\theta(t) - c(t))e^{-rt} + \right. \\ \left. + (v(t) - \tilde{w}(t))e^{-rt} \right] dt. \quad (6)$$

В результате получим оптимизационную задачу (6) с ограничениями (3)–(5).

Предположим, что функция полезности от отлынивания $\theta(t)$ не зависит от заработной платы, поскольку является внутренне присущей характеристикой индивида. Кроме того, допустим в качестве плотности вероятности отлынивания убывающую линейную функцию

$$\tilde{\varphi}(t) = a_1 - b_1 w(t), \quad a_1 > 0, \quad b_1 > 0, \quad (7)$$

где a_1 и b_1 являются константами $\forall t \in [t; T]$.

Наложим дополнительные ограничения на функцию заработной платы: $w(t) > 0$, $w(0) = w_0 > 0$, $0 \leq w'(t) \leq b$, $\forall t \in [t; T]$.

Из условия положительности заработной платы и ограничения (5) следует, что

$$0 < w(t) \leq \frac{a_1}{b_1}. \quad (8)$$

Подставляя (7) в ограничение (4), получим:

$$\int_0^T (a_1 - b_1 w(t)) dt = 1, \text{ откуда следует}$$

$$\int_0^T w(t) dt = \frac{T \cdot a_1 - 1}{b_1} = b. \quad (9)$$

Подставляя (7) в ограничение (3) с учетом монотонности функции $w(t)$ и того, что $\tilde{w}(T) - v(T) \leq 0$, получим оценку:

$$v(T) - (a_1 - b_1 w(T))c(T) = \tilde{w}(T) \Rightarrow \\ \Rightarrow w(t) \leq w(T) = \frac{\tilde{w}(T) - v(T) + a_1 \cdot c(T)}{b_1 \cdot c(T)} \leq \frac{a_1}{b_1},$$

из которой следует автоматическое выполнение неравенства (8). Обозначим дробь

$$w(T) = \frac{\tilde{w}(T) - v(T) + a_1 \cdot c(T)}{b_1 \cdot c(T)} = \gamma.$$

Подставляя (7) в (6), имеем:

$$\max_{w(\cdot)} \int_0^T \left[(a_1 - b_1 w(t)) \times \right. \\ \left. \times \left[\int_t^T (\tilde{w}(\tau) - v(\tau))e^{-r\tau} d\tau + \right. \right. \\ \left. \left. + (\theta(t) - c(t))e^{-rt} \right] + \right. \\ \left. + (v(t) - \tilde{w}(t))e^{-rt} \right] dt,$$

или

$$\min_{w(\cdot)} \int_0^T w(t) \cdot a(t) dt + A_0, \quad (10)$$

где

$$a(t) = \int_0^T b_1 \left[\int_t^T (\tilde{w}(\tau) - v(\tau))e^{-r\tau} d\tau + \right. \\ \left. + (\theta(t) - c(t))e^{-rt} \right] dt, \quad (11)$$

$$A_0 = \int_0^T \left[a_1 \left[\int_t^T (\tilde{w}(\tau) - v(\tau))e^{-r\tau} d\tau + \right. \right. \\ \left. \left. + (\theta(t) - c(t))e^{-rt} \right] + \right. \\ \left. + (v(t) - \tilde{w}(t))e^{-rt} \right] dt. \quad (12)$$

В итоге преобразования ограничений получим задачу:

$$\min_{w(\cdot)} \int_0^T w(t) \cdot a(t) dt + A_0, \quad (13)$$

с ограничениями

$$\begin{cases} w(0) = w_0 > 0, \\ 0 \leq w'(t) \leq \beta, \\ \int_0^T w(t) dt = b, \\ w(T) = \gamma. \end{cases} \quad (14)$$

Введем переменные:

$$\begin{aligned} x_1(t) &= \int_0^t w(\tau) d\tau, \quad x_1(0) = 0, \quad x_1(T) = b; \\ x_2(t) &= \dot{x}_1(t) = w(t), \quad x_2(0) = w_0 > 0, \quad x_2(T) = \gamma; \\ \dot{x}_1 &= x_2, \quad \dot{x}_2 = u(t), \quad 0 \leq u(t) \leq \beta, \end{aligned}$$

в соответствии с которыми задача (13)–(14) принимает следующий вид:

$$\begin{aligned} \min_{u(\cdot), w_0} \int_0^T w(t) \cdot a(t) dt, \\ \begin{cases} \dot{x}_1 = x_2, & (a) \\ \dot{x}_2 = u(t), & (b) \\ x_1(0) = 0, & (c) \\ x_2(0) = w_0, & (d) \\ x_1(T) = b, & (e) \\ x_2(T) = \gamma, & (f) \\ 0 \leq u(t) \leq \beta, & (g) \\ w_0 > 0. & (h) \end{cases} \end{aligned} \quad (15)$$

Получаем задачу оптимального управления с закрепленным правым концом, для решения, которой используем принцип максимума Понтрягина. Составим функцию Понтрягина

$$\begin{aligned} H(x, u, t, \psi, \lambda_0) &= -\lambda_0 \cdot x_2(t) \cdot a(t) + \\ &+ \psi_1 \cdot x_2(t) + \psi_2 \cdot u(t) \end{aligned}$$

и построим сопряженную систему:

$$\begin{cases} \dot{\psi}_1(t) = -\frac{\partial H}{\partial x_1} = 0, \\ \dot{\psi}_2(t) = -\frac{\partial H}{\partial x_2} = \lambda_0 \cdot a(t) - \psi_1. \end{cases}$$

Введем обозначения следующие обозначения:

$$\begin{aligned} g_1(x_1, x_2, y_1, y_2) &= -x_2 \leq 0, \\ g_2(x_1, x_2, y_1, y_2) &= x_1 = 0, \\ g_3(x_1, x_2, y_1, y_2) &= y_1 - b = 0, \\ g_4(x_1, x_2, y_1, y_2) &= y_2 - \gamma = 0. \end{aligned}$$

Условия трансверсальности:

$$\begin{aligned} \psi_1(0) &= \lambda_2 \frac{\partial g_2}{\partial x_1} = \lambda_2 \cdot 1 = \lambda_2, \\ \psi_2(0) &= \lambda_1 \frac{\partial g_1}{\partial x_2} = \lambda_1 \cdot (-1) = -\lambda_1, \\ \psi_1(T) &= -\lambda_3 \frac{\partial g_3}{\partial y_1} = -\lambda_3 \cdot 1 = -\lambda_3, \\ \psi_2(T) &= -\lambda_4 \frac{\partial g_4}{\partial y_2} = -\lambda_4 \cdot 1 = -\lambda_4, \\ \lambda_0 &\geq 0, \quad \lambda_1 \geq 0. \end{aligned}$$

Условия дополняющей нежесткости: $\lambda_1 g_1(x_1(0), x_2(0), x_1(T)) = \lambda_1(-x_2(0)) = 0$. Так как $x_2(0) = w_0 > 0 \Rightarrow \lambda_1 = 0$. Вектор $\lambda = (\lambda_0, \lambda_1, \lambda_2, \lambda_3, \lambda_4) \neq 0$ (15).

Согласно принципу максимума Понтрягина, оптимальное управление u^* находится из условия:

$$\begin{aligned} H(x^*(t), u^*(t), t, \psi(t), \lambda_0) &= \\ &= \max_{0 \leq u \leq \beta} H(x^*(t), u, t, \psi(t), \lambda_0), \end{aligned}$$

где $x^*(t)$ является решением уравнения (a) задачи (*), где $u(t) = u^*(t)$.

$$u^*(t) = \begin{cases} \beta, & \psi_2(t) > 0, \\ 0, & \psi_2(t) < 0, \\ l, & \psi_2(t) = 0. \end{cases}$$

Далее перейдем к рассмотрению случаев для определения $\psi_2(t)$

Случай 1. Пусть $\lambda_0 = 0$, тогда $\begin{cases} \dot{\psi}_1(t) = 0, \\ \dot{\psi}_2(t) = -\psi_1; \end{cases}$

решаем $\psi_1(t) \equiv \lambda_2 = -\lambda_3 = k$, $\psi_2(0) = 0$, $\dot{\psi}_2(t) = -k$, $\psi_2(t) = -kt$. Если $k = 0$, то $\lambda_2 = 0$, $\lambda_3 = 0$, $\lambda_1 = 0$, $\lambda_4 = 0$, что исключено по условию (15).

Если $k > 0$, то $\psi_2(t) < 0$, что означает $u(t) \equiv 0$ (то есть $w(t) = \text{const}$, $\forall t \in [t; T]$).

Если $k < 0$, то $\psi_2(t) > 0$, что означает $u(t) = \beta$ (то есть $w(t)$ растет с постоянной скоростью и $w(t) = w_0 + \beta t$, $\forall t \in [t; T]$).

Случай 2. Пусть $\lambda_0 \neq 0$ и без ограничения об-

щности положим $\lambda_0 = 1$, тогда $\begin{cases} \dot{\psi}_1(t) = 0, \\ \dot{\psi}_2(t) = a(t) - \psi_1; \end{cases}$

решаем $\psi_1(t) \equiv \lambda_2 = -\lambda_3 = k$, $\psi_2(0) = 0$,

$$\psi_2(t) = \int_0^t a(t) dt - kt.$$

Исследуем поведение $\psi_2(t)$.

Далее следует гипотеза. Пусть $\bar{t} > 0$ — корень уравнения $\psi_2(t) = 0$. При $t < \bar{t}$ $\psi_2(t) < 0$, при $t > \bar{t}$ $\psi_2(t) > 0$. Тогда $u(t) = \begin{cases} 0, & t < \bar{t}, \\ \beta, & t > \bar{t} \end{cases}$ и $x_2(t) = x_2(T) + \int_t^T u(\tau) d\tau = x_2(T) - \int_t^T u(\tau) d\tau$.

При $\bar{t} \leq t < T$

$$x_2(t) = x_2(T) - \int_t^T \beta d\tau = \gamma - \beta(T - t).$$

При $t \leq \bar{t} < T$

$$x_2(t) = x_2(T) - \int_t^{\bar{t}} 0 d\tau - \int_{\bar{t}}^T \beta d\tau = \gamma - \beta(T - \bar{t}).$$

Получим $x_2(t) = \begin{cases} \gamma - \beta(T - t), & \bar{t} \leq t < T, \\ \gamma - \beta(T - \bar{t}), & 0 < t \leq \bar{t}. \end{cases}$

По известному k можно найти $\bar{t}$, а затем $x_2(t)$ и, подставляя в минимизируемый функционал, получаем функцию от k .

Подводя итоги, отметим, что взаимоотношения между работником и работодателем в экономической организации сопровождаются транзакционными издержками и издержками контроля, величина и комбинация которых определяют выбор формы и содержания контракта, в котором стороны согласуют длительность отношений и их полезность. Условием поддержания длительных контрактных отношений между ра-

ботником и работодателем в экономической организации является стимулирующий контракт, условия заключения и содержание которого позволяют каждому участнику извлечь максимальную полезность при возможной вероятности уклонения каждой стороной от исполнения условий договора. Увеличение вероятности уклонения от производительности труда работника снижает, а возрастание вероятности «досрочного» прекращения отношений — усиливает необходимость страхования работодателя от увольнений работника. Работник заинтересован в максимизации ренты за счет длительных отношений и может извлекать для себя дополнительные выгоды (ренту) за счет уклонения от производительности. Защита работодателя от увольнений работника создает эффекты «негативного отбора» и «морального риска»: если работодатель страхует себя от увольнений работника *ex ante*, то он предлагает работнику разные по продолжительности контракты и разный профиль заработной платы; если работодатель страхует себя от увольнений работника *ex post*, то он предлагает работнику профиль уровня заработной платы, «возрастающий» с повышением продолжительности контрактных отношений.

Поиск эффективных стимулов для гармонизации взаимоотношений между работником и работодателем в экономической организации требует своего дальнейшего изучения и развития.

Список источников

1. Александрова Е. А., Аникин С. А., Калабина Е. Г. Необщий взгляд на детерминанты построения стимулирующего контракта между работником и работодателем // Современные подходы к исследованию и моделированию в экономике, финансах и бизнесе : мат. 5-й Ежегодной конференции Европейского университета в Санкт-Петербурге и Санкт-Петербургского экономико-математического института РАН. — СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2011. — 96 с. Вып. 5.
2. Иоффе А. Д., Тихомиров В. М. Теория экстремальных задач. — М.: Наука, 1974.
3. Красовский Н. Н. Теория управления движением. — М.: Наука, 1968.
4. Куржанский А. Б. Управление и наблюдение в условиях неопределенности. М.: Наука, 1977.
5. Оценка качества экономического роста региона с учетом противоречий воспроизводства человеческого потенциала / Шеломенцев А. Г. и др. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010.
6. Пространственная организация социально-трудовых систем. Генезис и проблемы развития / Отв. ред. О. А. Козлова. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010.
7. Lazear E. Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. // The American Economic Review. — 1981. — September. — P. 606-620.
8. Mac Neil R. Relational contract. What we do and do not know? // Wisconsin Law Review. — 1985. — P. 483-525.
9. Rousseau D. M., Wade-Benzoni K. A. Linking strategy and human resource practices. How employee and customer contracts are created // Human Resource Management. — 1994. — No 33(3). — P. 463-489.
10. Guzzo R. A., Noonan K. A. Human resource practices as “communication and the psychological contract” // Human Resource Management. — 1994. — No 33(3).

Информация об авторе

Калабина Елена Георгиевна (Екатеринбург) — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий, Уральский государственный экономический университет (620219, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, e-mail: kalabina@mail.ru).

E. G. Kalabina

Effective fillips for the harmonization of relations in an economic organization

This paper considers the problem of harmonization of economic interests in mutual relations between the employee and the employer of the economic organization through a prism of the economic theory of stimulus. Mutual relations between the employee and the employer in the economic organization are accompanied transaction costs and the control costs which combination and size define a choice of type of the contract which typology is presented in work. A condition of maintenance of long contract relations between the employee and the employer in the economic organization is construction of the stimulating contract which maintenance allows each participant to take the maximum utility in all admissible forms. On the basis of studying of interests of each party, conditions of the conclusion and base parameters, the model of the effective stimulating contract between the employee and the employer in the economic organization is developed.

Keywords: economic theory of stimulus, contract relations, stimulating labour contract, institutional logic of mutual relations of the employee and the employer in the economic organization

References

1. Aleksandrova E. A., Anikin S. A., Kalabina. E. G. (2011). Neobshchii vzglyad na determinanty postroeniya stimuliruyushchego kontrakta mezhdru rabotnikom i rabotodatelem [Nonshared look at the determinants of the construction of a stimulating contract between employer and employee]. *Sovremennye podkhody k issledovaniyu i modelirovaniyu v ekonomike, finansakh i biznese : mat. 5-y Ezhegodnoy konferentsii Evropeyskogo universiteta v Sankt-Peterburge i Sankt-Peterburgskogo ekonomiko-matematicheskogo instituta RAN* [Modern approaches to the study and modeling in economics, finance and business: proceedings of the 5th annual conference of the European University in Saint Petersburg and Saint Petersburg Institute of Economics and Mathematics, the Russian Academy of Sciences]. Saint Petersburg: European University in Saint Petersburg Publ., Issue 5.
2. Ioffe A. D., Tikhomirov V. M. (1974). *Teoriya ekstremal'nykh zadach* [Theory of extreme problems]. Moscow: Nauka.
3. Krasovskiy N. N. (1968). *Teoriya upravleniya dvizheniem* [Theory of movement management]. Moscow: Nauka.
4. Kurzhanskiy A. B. (1977). *Upravlenie i nablyudenie v usloviyakh neopredelennosti* [Management and surveillance in the face of uncertainty]. Moscow: Nauka.
5. Shelomentsev A. G. et. al. (2010). *Otsenka kachestva ekonomicheskogo rosta regiona s uchetom protivorechiy vosproizvodstva chelovecheskogo potentsiala* [Assessment of the quality of economic growth in the region, taking into account the contradictions of reproduction of the human potential]. Ekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.
6. Kozlova O. A. (Ed.) (2010). *Prostranstvennaya organizatsiya sotsial'no-trudovykh sistem. Genezis i problemy razvitiya* [The spatial organization of social and labour systems. Genesis and issues of development]. Ekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.
7. Lazear E. (1981, September). Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. *The American Economic Review*, 606-620.
8. Mac Neil R. (1985). Relational contract. What we do and do not know? *Wisconsin Law Review*, 483-525.
9. Rousseau D. M., Wade Benzoni K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices. How employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33 (3), 463-489.
10. Guzzo R. A., Noonan K. A. (1994). Human resource practices as «communication and the psychological contract». *Human Resource Management*, 33 (3).

Information about the author

Kalabina Elena Georgievna (Yekaterinburg) — Ph.D. in Economics, Associate Professor at the Chair for the business economics, the Ural State University of Economics (620219, Yekaterinburg, 8 Marta st. 62, e-mail: kalabina@mail.ru).