

Курс «Институциональная экономика» Семинар №8

Стимулирующие контракты



3 апреля 2018

Презентации семинаров доступны здесь: <https://www.econ.msu.ru/departments/lia/staff/pakhalov>

Пахалов Александр,
научный сотрудник ЭФ МГУ

 pakhalov@gmail.com

 vk.com/pakhalov

Вопросы этого семинара

- Проблема отлынивания: условия возникновения и ситуации
- Снижение вероятности отлынивания
- Стимулирующие контракты: определение и факторы их эффективности
- Принципы стимулирования индивидуальных результатов труда
- Сдельная оплата труда: плюсы и минусы с точки зрения институциональной экономической теории
- Игра по стимулирующим контрактам
- Мини-кейсы по стимулирующим контрактам

Отлынивание: условия возникновения и ситуации

Отлынивание (shirking) – разновидность пост-контрактного оппортунистического поведения, которая проявляется в том, что исполнитель выполняет свою работу с меньшей отдачей, чем установлено по контракту

Отлынивание считается частным случаем **субъективного риска (moral hazard)**, возникающего вследствие неполноты контрактов

К условиям возникновения отлынивания относятся расхождение интересов между сторонами контракта и затрудненность проверки соблюдения условий контракта

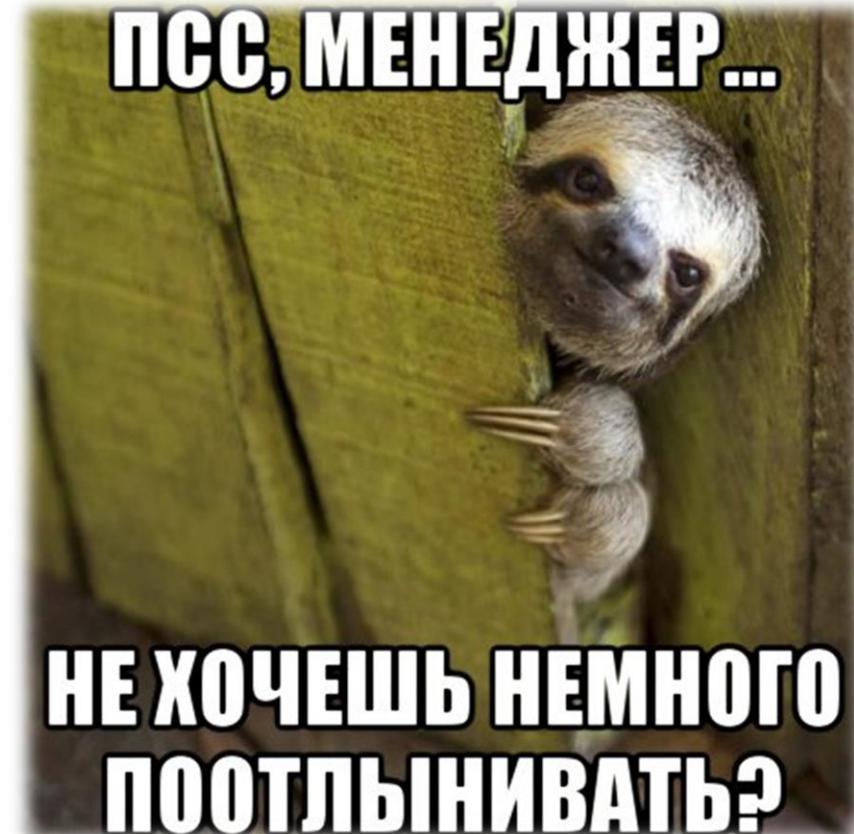
Чаще всего отлынивание возникает в рамках трудовых контрактов, но не только:

Менеджеры
vs.
акционеры

Работодатели
vs.
наемные сотрудники

Заемщики
vs.
кредиторы

Заказчики
vs.
поставщики



Снижение вероятности отлынивания

Пять основных стратегий:

- Стратегия «сделай сам»
- Мониторинг
- Залоги
- Конкуренция между исполнителями
- Стимулирующие контракты



Я ЗНАЮ ЧТО ДЕЛАЮ



В чем преимущества и недостатки каждой стратегии?

Стимулирующие контракты

Контракт – соглашение, добровольно заключаемое его сторонами и координирующее их действия путем определения взаимных прав, обязательств и механизмов их соблюдения

Три элемента «внутри» контракта:

1. Совокупность правил
2. Система стимулов
3. Механизмы принуждения

Стимулирующий контракт – контракт (чаще всего трудовой), устанавливающий вознаграждение исполнителя в зависимости от параметра, значимого для поручителя, например:

- выручки
- прибыли
- объема работ
- качества работ

Я СУПЕРКИ
МОТИВИРОВАН!



ПРАВДА, НЕ
ПРЯМО СЕЙЧАС.



ЗАВТРА, К ПРИМЕРУ,
ИЛИ ЕЩЕ КОГДА.



РАЗУМЕЕТСЯ, ЗАВТРА



ВСЕ ТОЛЬКО ЗАВТРА

© JimBeaton.com

Факторы эффективности стимулирующих контрактов

На эффективность стимулирующих контрактов влияют следующие факторы:

- Зависимость результата (выбранного параметра) от усилий конкретного работника
- Измеримость результатов работы
- Возможность объективной оценки качества работы и фиксации данных параметров в контракте
- Склонность работников к риску



Принципы стимулирования индивидуальных результатов труда

Принцип	Суть принципа
Принцип информативности	При разработке формул оплаты труда общая стоимость всегда увеличивается при включении в формулу в качестве фактора характеристики результата работы, которая позволяет уменьшить ошибку оценки имеющихся у агента вариантов, и при исключении любых характеристик результата работы, которые увеличивают ошибку оценки работы (например, отражающих случайные факторы, не контролируемые работником)
Принцип интенсивности стимулирования	Оптимальная интенсивность стимулирования прямо пропорциональна рентабельности дополнительной работы и способности агента реагировать на стимулы; обратно пропорциональна несклонности агента к риску и точности измерения результатов труда. <i>Не надо стимулировать дополнительную работу, если она не приносит дополнительной прибыли!</i>
Принцип интенсивности мониторинга	Чем теснее необходимое соответствие между заработной платой агента и результатами его работы, тем выше должны быть расходы на обеспечение точности измерения результатов
Принцип равного вознаграждения	Если принципал не может отслеживать распределение времени и усилий агента между двумя видами деятельности необходимо обеспечить равенство предельных норм дохода агента от затрат на каждый из видов деятельности

Сдельная оплата труда: плюсы и минусы

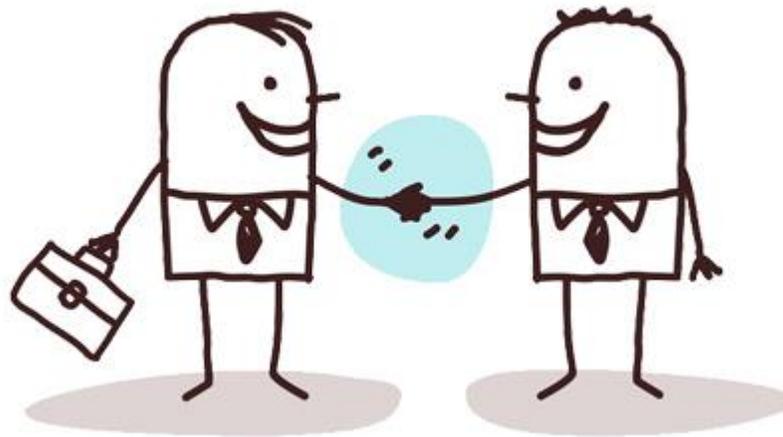
Сдельная оплата труда подразумевает прямую зависимость оплаты труда от количественных (а иногда и качественных) характеристик выполненной работы

Плюсы	Минусы
Создание мощных стимулов для работников, решение проблемы субъективного риска	Сложности расчета размера оплаты, возможность фаворитизма и манипуляций
Привлечение производительных и трудолюбивых работников, решение проблемы ухудшающего отбора	Необъективность в случае влияния случайных факторов на результаты труда
Сокращение транзакционных издержек оценки вклада каждого работника	Невозможность применения сдельной оплаты при поточной организации производства
Определение заработка на основании объективных характеристик	Высокая вероятность нарушения принципа равного вознаграждения

Игра по стимулирующим контрактам

Условия:

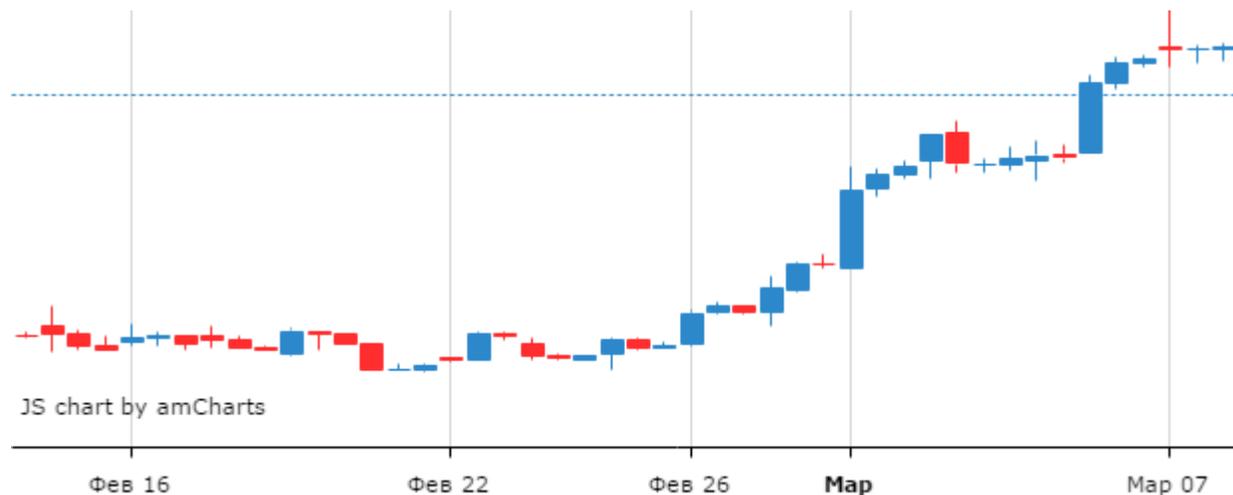
- Для игры нужны **две пары добровольцев**
- Распределение ролей в первой паре «**хозяин фирмы – менеджер**», распределение ролей во второй паре «**научный руководитель – студент**»
- Задача «принципалов» (хозяина фирмы и научного руководителя) – составить максимально полный стимулирующий контракт, не оставляющий возможности для отлынивания
- Задача «агентов» (менеджера и студента) – найти и обосновать возможности для отлынивания в рамках предложенного контракта
- Если «агенту» удастся найти такую возможность, он получит **бонус** за сегодняшний семинар; в ином случае **бонус** получит «принципал»



Мини-кейс по стимулам №1

Из курса «Финансовый менеджмент» мы знаем, что основная цель финансового управления компанией – максимизация ее рыночной стоимости (market value). Вполне логично, что стимулирующие контракты менеджеров иногда составлялись на основе курса акций, т.е. по принципу «чем выше котировки – тем выше оплата труда».

Однако оказалось, что такой подход не всегда является оптимальным. Почему? Идентифицируйте не менее трех причин.



Мини-кейс по стимулам №2

Фирмы, использующие системы оплаты труда по результату, часто сталкиваются с трудностями в периоды, когда из-за спада деловой активности стимулирующие выплаты становятся невозможными и / или неэффективными.

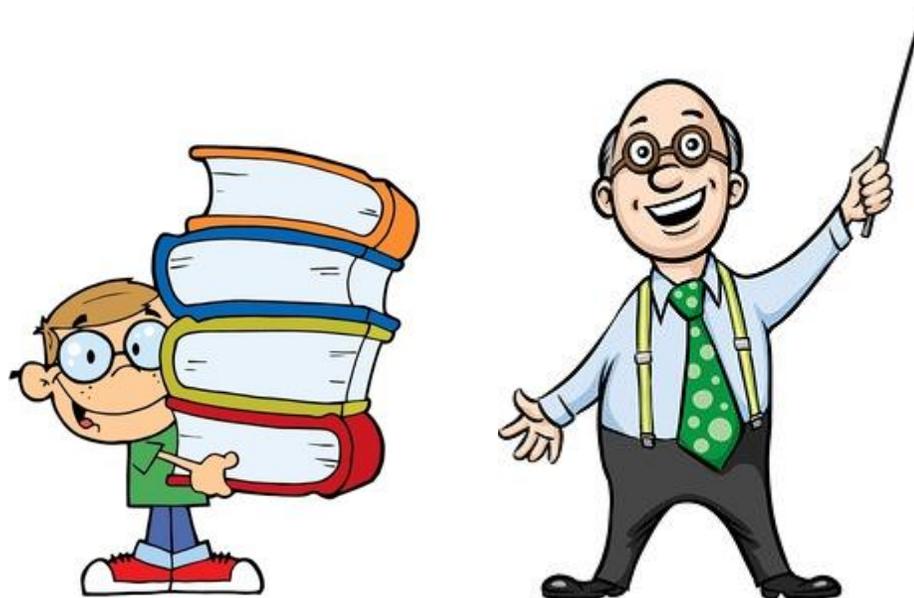
Что бы вы предприняли на месте работодателя в данной ситуации? Назовите другие ограничения и недостатки сдельной оплаты труда?



Мини-кейс по стимулам №3

Адам Смит в своем «Богатстве народов» утверждал, что не следует выплачивать оклады преподавателям университетов – их вознаграждение должно складываться из платы за обучение, которую они смогут получить с обучаемых ими студентов.

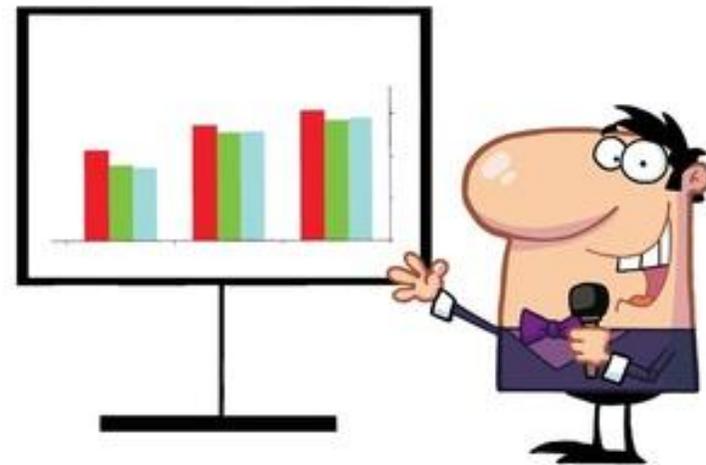
Каковы преимущества этой системы? Какие трудности возникли бы при осуществлении этого предложения о сдельной оплате труда университетских преподавателей?



Мини-кейс по стимулам №4

Исследование оплаты труда менеджеров среднего звена показало, что заработки работников центральной администрации корпораций в большей степени зависят от результатов деятельности фирмы, чем заработки работников отдельных предприятий корпорации.

Как бы вы объяснили данную закономерность?



Мини-кейс по стимулам №5

В конце 1980-х гг. некоторые консультанты по проблемам управления утверждали, что в фирмах не должно быть таких должностей, с которых занимающие их работники не могли бы в обычном порядке продвигнуться до поста главного администратора: если в фирме имеются должности и работы, не обеспечивающиеся тесной связи работника с основной деятельностью этой фирмы (через предъявляемые к нему требования и решаемые им задачи), то фирме следует отказаться от них, а соответствующие товары и услуги приобретать у посторонних поставщиков.

Каковы сильные стороны такой политики? Какие трудности возникают при ее осуществлении?



Мини-кейс по стимулам №6

Дэвид Джекобс разделил рабочие места на два типа в зависимости от характерной для них связи между результатами работы индивида и организации:

- Для рабочих мест **первого типа** характерно то, что неудачи работника обходятся фирме чрезвычайно дорого, однако индивидуальные результаты, превышающие средний уровень, оказывают незначительное предельное влияние на общий результат организации. Примерами могут служить должности пилота авиакомпании или инспектора атомной электростанции: их ошибки имеют катастрофические последствия, но особо удачное выполнение ими своих обязанностей мало влияет на общие результаты.
- Для рабочих мест **второго типа** характерно то, что результат работы организации в значительной мере зависит от успехов отдельных работников, но их промахи имеют намного меньшие последствия. Таковы различные должности в сферах торговли и научных исследований.

Какие различия в обеспечении хорошей работы могут быть связаны с существованием этих двух типов рабочих мест?

