

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКАХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Каменев И.Г.

(ФИЦ «Информатика и управление» РАН, Москва; НОЧУ
ВО «Синергия»)

В данном исследовании рассматривается научная проблема моделирования поведения работодателя на рынках образования, здравоохранения и труда (мотивации). Рассматривается практика инвестирования в соответствующие компоненты человеческого капитала и проблема закрепления прав собственности на эти инвестиции.

Предлагаются методы математического моделирования инвестиций работодателя в человеческий капитал на основе математического ожидания продолжительности трудовых отношений с учетом совокупности сигналов.

Полезность инвестиций для работодателя определяется приобретаемым продуктивным человеческим капиталом:

(1) $PЧК = H(Зд) * E(Кв) * M(Мот)$, где

H – количество часов, которое человек физиологически способен заниматься продуктивной деятельностью (человеко-часы, характеризует здоровье);

E – мультипликатор квалификации (образования): отношение производительности труда данного человека к производительности неквалифицированного работника (безразмерный, характеризует квалификацию);

M – мультипликатор интенсивности (мотивации), указывающий, в какой степени человек использует свое рабочее время для продуктивного труда, а не отдыха, «отлынивания» и др. (безразмерный, характеризует мотивацию).

(2) $U = PЧК * k * Mчк$, где

k – коэффициент доходности человеческого капитала (спрос работодателя на труд);

$Mчк$ – ожидаемая продолжительность трудовой деятельности человека в организацию

Работодатель оценивает эту продолжительность исходя из вероятности наступления одного из трех независимых событий:

p_{см} – вероятность смерти человека;

p_{ув} – вероятность увольнения человека (по собственному желанию либо по дисциплинарным причинам, которые также трактуются как нежелание человека работать);

p_{пен} – вероятность выхода человека на пенсию.

В докладе обосновываются предпосылки и условия применения данной формализации логики поведения работодателя в условиях постиндустриальной экономики. Показываются основные особенности поведения работодателя в данной модели.

1. Инвестиции в мотивацию являются «быстрыми» и в предельных случаях эквивалентны заработной плате в классической модели рынка труда.

2. Работодатель заинтересован осуществлять инвестиции в здоровья только для работников с высокой квалификацией.

3. Полезность инвестиций в квалификацию определяется рисками и, как следствие, сильно зависит от возраста работника.

Литература

1. FOOTE N., HATT P. *Social mobility and economic advancement* // American Economic Review. — 1953. — MAY. — VOL.43. — P. 364–378.
2. КАМЕНЕВ И.Г. *Проблемы и задачи моделирования человеческого капитала* // Моделирование коэволюции природы и общества: проблемы и опыт. М.: ФИЦ ИУ РАН, 2017. С. 227-237.
3. РАМОНОВ А.В. *Ожидаемая продолжительность здоровой жизни как интегральная оценка здоровья россиян* // Экономический журнал Высшей школы экономики, 2011. №4. – С.497-518.
4. СЕНАШЕНКО В.С., КУЗНЕЦОВА В.А., КУЗНЕЦОВ В.С. *О компетенциях, квалификации и компетентности* // Высшее образование в России, 2010. - №6. С.18-19.