

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭВОЛЮЦИЯ ФИРМЫ**

**Горбушин А.А**

Вятский государственный университет,  
ф-т экономики и менеджмента, кафедра ММЭ,  
Россия, 610000, г.Киров, ул.Московская, д.36,  
Тел.: (8332)64-48-16,  
E-mail: arseniygorbushin@gmail.com

В компания реального сектора управленцы обычно менее квалифицированы в работе подчиненных, поскольку менее вовлечены в эту работу. По этой причине работник может лучше понимать и разбираться в талантах, квалификации или профессионализме специалиста извне. Специалиста, который потенциально может хотеть устроиться в компанию на работу. При таких условиях управленец (менеджер, владелец) хотел бы использовать знания сотрудника для того, чтобы нанять наиболее квалифицированного (талантливого) работника. Однако, сотрудники осознают, что в компании ограниченное количество рабочих мест. Таким образом, у сотрудника появляется стимул предотвратить попадание более талантливого сотрудника в компанию, так как в будущем он может посоветовать начальнику заменить менее талантливых сотрудников.

Мы изучаем описанный выше конфликт. Для того, что бы сконцентрироваться непосредственно на этом конфликте, мы предполагаем, что есть один руководитель (владелец компании) и два подчиненных. Мы ищем оптимальные контрактные условия, которые достигают оптимальный результат для владельца (оптимальный в том смысле, что он не смог бы достичь лучшего результата, если бы контролировал действия подчиненных).

Мы обнаружили, что нам следует использовать в этом процессе наиболее талантливых сотрудников, так как они менее всего боятся за свое будущее. Мы показали, что для Владельца компании может быть выгодно платить бонус сотруднику, который привел таланта в компанию. Кроме того, мы показали, что такой бонус позволяет достичь социально оптимального решения. Бонус зависит от зарплаты (или иной выгоды работы) и особенно хорош, когда она не слишком большая.

В некоторых случаях социальный оптимум не может быть достигнут. Данные случаи характеризуются следующим: высокой выгодой работы и низким различием в квалификации работников. Владелец в таком случае не будет иметь мотивации стимулировать сотрудников, так как внедрение мотивации будет стоить слишком много.