

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ



BULGARIAN ACADEMY OF SCIENCES
ECONOMIC RESEARCH
INSTITUTE

ТОМ 67 | БРОЙ 6 | 2022

Икономическа мисъл Economic Thought

ОСНОВИ НА СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА: ЕДУАРД П. ЛЕЙЗИЪР И ИКОНОМИКАТА НА ПЕРСОНАЛА

Хенрик Егберт Университет за приложни науки Анхалт, Германия	Теодор Седларски СУ „Св. Климент Охридски”	Александър Б. Тодоров Икономически университет, Варна
---	---	--

Резюме: Едуард П. Лейзиър (1948-2020) – един от най-влиятелните съвременни икономисти в областта на приложната икономика на труда, е основоположник на икономиката на персонала, в която икономическият подход се прилага към човешките ресурси. В своите трудове той свързва традиционната икономика на труда с емпиричния анализ на поведението в организациите (предимно частните фирми) и трудовите пазари. Използвайки подход, който е в духа на Чикагската икономическа школа, Лейзиър революционизира представата за човешките ресурси и интегрира тази област на управлението в икономическия анализ. Извън своята научна кариера той е и влиятелен политически съветник. В статията е предложен кратък преглед на някои от основополагащите приноси на Лейзиър в икономическата теория, включващи задължителното пенсиониране, теорията на турнирите, структурата на стимулите и компенсационните схеми.

Ключови думи: Едуард Лейзиър; икономика на персонала; турнир; стимули; саботаж; модел на възнаграждението; компенсация; заетост; трудов договор

JEL codes: J23; J26; J41; M5; M51; M52; M54; M55

DOI: <https://doi.org/10.56497/etj2267603>

Received 21 October 2022

Revised 17 November 2022

Accepted 16 December 2022

Въведение

Едуард Пол Лейзиър (1948-2020) израства в Бруклин, Ню Йорк и по-късно в Лос Алтос, Калифорния. Баща му работи в корабостроителница, майка му е продавачка. Лейзиър завършва Калифорнийския университет в Лос Анджелис през 1971 г., а през 1974 г. получава докторска степен по икономика от Харвардския университет. Непосредствено след това започва работа като асистент в Стопан-

ския факултет на Чикагския университет (University of Chicago Booth School of Business). През 1978 г. става доцент там, а през 1985 г. – професор по урбанизационна икономика и икономика на труда. През 1992 г. Лейзиър се премества в Станфордския университет (Stanford Graduate School of Business), където още от 1985 г. е сътрудник към института „Хувър“, а по-късно и към Станфордския институт за изследване на икономическата политика. Той остава там до пенсионирането си.

Със своите трудове Лейзиър се превръща в един от световно признатите икономисти в областта на икономиката на труда. Чрез съчетаването на теорията на трудовите пазари с организационната теория той свързва теоретичната икономика на труда с управленския подход към човешките ресурси, с което (заедно с Роузън, вж. по-нататък) основава и постепенно утвърждава съвременната дисциплина „Икономика на персонала“. През 1982 г. започва да издава научното списание „Journal of Labor Economics“, което и до днес е водещо в областта на икономиката на труда. През 1995 г. основава и Society of Labor Economists.

Между 1991 и 1995 г. Лейзиър е икономически съветник на правителствата в редица източноевропейски страни, сред които Грузия, Русия, Румъния, Чехословакия и Украйна. По-широката общественост в САЩ го познава като председател на Съвета на икономическите съветници към президента (Council of Economic Advisers). В качеството си на съветник към администрацията на Джордж У. Буш (от 2006 до 2009 г.) Лейзиър допринася за разработването на икономическата програма за потушаването на последствията от световната финансова криза от 2007-2008 г. в САЩ. След приключване на дейността му като съветник на Джордж У. Буш двамата продължават да поддържат близки приятелски взаимоотношения. Преди това е бил съветник и на губернатора на Калифорния Шварценегер и член на Консултативния съвет към Белия дом по данъчни реформи.

В продължение на десетилетия Лейзиър е изключително продуктивен и публикува непрекъснато във водещи научни списания. Редом с това той пише и статии във вестници и в популярни списания, в които коментира и запознава широката общественост с резултатите от актуални научни изследвания. Носител е на множество международни награди, отличия и стипендии.

Както посочва Лейзиър в едно свое интервю, още по време на следването му негов пример е Гари Бекър.¹ Вдъхновяващ за Лейзиър е подходът на Бекър за

¹ EconTalk interview by Russ Roberts: Edward Lazear on Becker, 06/09/2014 (<https://www.econtalk.org/edward-lazear-on-becker/>).

приложението на икономическата теория върху нови полета на социално взаимодействие, което го мотивира през 1974 г. (след защитата на докторската му теза) да пожелае да продължи в Чикагския университет. Впоследствие той работи там, вкл. и с Бекър. Сред икономистите Лейзиър се възприема като негов последовател, който прилага икономическата теория спрямо нови тематични области в обществените науки. Близката научна, но и лична връзка между двамата е видна в статиите, които Лейзиър посвещава на Бекър след смъртта му (вж. например Lazear, 2014).

Най-голямо влияние върху Лейзиър обаче оказва Шъруин Роузън, който е рецензент на неговата дисертация и Лейзиър го възприема като доживотен свой ментор и приятел (Lazear, 2004a). Заедно публикуват две съвместни статии (Lazear & Rosen, 1981; 1990), а в някои от самостоятелните си работи Лейзиър прилага разработените от Роузън теории и модели (например Rosen, 1974; 1986) за анализа на трудовите пазари.

Научните области, в които работи Лейзиър, са разнообразни. Следващите части на изследването ни обаче са посветени на областта, която той (заедно с Роузън) основополага и утвърждава – икономиката на персонала. Извън нея Лейзиър има приноси в сферата на предприемачеството (Lazear 2004b; 2005), теорията на образованието (Lazear, 1977; 1980; 2001; 2006), както и на обществените предпочитания (Lazear et al., 2012).

Икономика на персонала

Монографията „Икономика на персонала“ е публикувана през 1995 г. (Lazear, 1995a).² В нея Лейзиър обобщава някои от своите по-ранни разработки (вж. също Lazear, 1995b; Lazear, 1999; Lazear & Shaw, 2007; Lazear & Oyer, 2012). Икономиката на персонала представлява приложение на икономическата теория върху проблеми от управлението на човешките ресурси (вж. също Канев, 2008a). Тя запълва празнотата между икономическата теория на трудовите пазари, от една страна, и неикономическия – най-вече организационен и психологически, анализ на персонала във фирмите, от друга (Lazear, 1991). До 50-те години на миналия век икономическият анализ на проблеми, свързани с персонала на фирмата, се осъществява предимно без помощта на подходяща теория. Систематичното приложение на (микро)икономическата теория в тази област е заслуга именно на Лейзиър. Сърцевината на неговия подход е икономическият анализ на стимулите и тяхното въздействие върху човешкото поведение.

² На български език е публикуван съвместният учебник „Икономика на персонала“ на Едуард П. Лейзиър и Майкъл Дж. Гибс (Лейзиър и Гибс, 2009).

В съвместна обзорна статия Лейзиър и Шоу посочват четири основни принципа, на които стъпва икономиката на персонала (Lazear & Shaw, 2007, p. 91-92):

Първо, всички икономически субекти, индивиди и организации са рационални и се стремят към максимална полезност, съответно към максимална печалба. Водещата изследователска рамка в случая е новата институционална икономика, която допуска някои принципни ограничения на това поведение (вж. Седларски, 2013). На тази основа в икономическите модели се допуска например наличието на асиметрична информация, на непълни договори, на положителни транзакционни разходи и други институционални ограничения. Опортюнистичното поведение е експлицитно допустимо и е по-скоро правило, а не изключение. Индивидуалните функции на полезността и фирмената функция на печалба включват много повече от традиционните чисто монетарни елементи.

На второ място е допускането, че пазарите – трудови и продуктови, достигат равновесно състояние, но в повечето случаи то не е икономически ефективно.

Трето, неефективните състояния могат да бъдат преодолени посредством действия на икономическите субекти и изменения в институционалната рамка. Промяната в поведението на икономическите субекти може да бъде предизвикана екзогенно чрез изменение в начина, по който са структурирани стимулите за тези субекти. От такава гледна точка целта е намаляване на икономическата неефективност чрез изменения в поведението, предизвикани посредством подходящо зададени стимули.

Четвърто, причинно-следствените връзки трябва да могат да бъдат проследени емпирично с помощта на подходящи изследователски техники – най-вече иконометрични анализи и поведенчески експерименти.

С тези четири основни принципа икономиката на персонала се вписва в традицията на неокласическата теория и по-специално в нейната съвременна форма – новата институционална икономика. Емпиричният изследователски подход на икономиката на персонала се основава предимно на количествени иконометрични анализи. Използваните за целта данни могат да бъдат както макроикономически показатели и агрегирани пазарни данни, така и все по-често вътрешнофирмени данни (вж. например Larsson & Edwards, 2022), а също и данни, генерирани с помощта на поведенчески експерименти. Самият Лейзиър използва в своите изследвания най-разнообразни подходи и данни. В тази теоретична и методическа рамка икономиката на персонала е в състояние да изследва въпроси, свързани с най-различни организационни ситуации и процеси, както и да предложи нови отговори и решения.

Тук са подбрани само някои от най-важните теми в икономиката на персонала и са представени основните идеи, които са разработени в или повлияни от работите на Лейзиър. Те включват: (1) връзката между стаж, производителност и възнаграждение; (2) теорията на турнирите; (3) системите от възнаграждения; (4) хедонистичния модел на възнаграждението и (5) екипната работа. Макар да е практически невъзможно всички теми в творчеството на Лейзиър да се включат в една статия, в последващото изложение сме се опитали да разкрием централната роля на неговите трудове за съвременната дисциплина „Управление на човешките ресурси“, която през последните (най-малко) 30 години е силно повлияна от икономиката на персонала.

Посочените основни теми в работите на Лейзиър – самостоятелни и съвместни, поставят основите на дискусиата около много други проблеми. Ето накратко и някои от по-значителните сред тях. Лейзиър и Роузън разглеждат половите различия във възнагражденията, възникващи преди всичко в резултат от полово предопределения избор на сфера на работа (Lazear & Rosen, 1990). Лейзиър изследва стимулите, които създават законово предвидените обезщетения върху трудовите пазари в Европа (Lazear, 1990). Кандел и Лейзиър анализират ролята на „натиска от колегите“ (*peer pressure*) в социалните взаимоотношения и връзката им с усилията, които се полагат в работата. Те аргументират, че емоциите и възприятието от другите могат да бъдат елементи от функцията на полезността. Чрез създаването на подходящи „норми“ на поведението фирмите и екипите могат да навигират мотивацията и ангажираността на служителите (Kandel & Lazear, 1992). Лейзиър поставя под въпрос известния от социологията „принцип на Питър“ (*Peter principle*), който гласи, че повишаването в йерархията се осъществява до достигането на ниво, предполагащо по-високи или различни от притежаваните умения, т.е. до достигането на т.нар. ниво на некомпетентност. Той аргументира убедително, че принципът не отчита възможността за статистическо отклонение при емпиричното наблюдение. Още повече, че не е налице теория, обясняваща защо повишения, които явно са неефективни, биха били направени и предпочетени от една пазарно ориентирана организация (Lazear, 2004a). Заедно с Ойер анализират основните променливи на вътрешните и външните трудови пазари (Lazear & Oyer, 2004a; 2004b). Лейзиър доразвива модела на Бекър за човешкия капитал, допълвайки го с концепцията за *фирмено специфичния* човешки капитал (Lazear, 2009).

Така подбраните основни теми са представени по-нататък въз основа на логиката, предложена от Лейзиър и Шоу (Lazear & Shaw, 2007).

Стаж, производителност и възнаграждение на служителите

Още в началото на своята научна кариера Лейзиър публикува една от най-влиятелните си статии (Lazear, 1979). В нея той разглежда връзката между производителността и възнаграждението на служителите в хода на жизнената им кариера – проблематика, към която се връща и в по-късните си работи. В центъра стои въпросът относно логиката на задължителното пенсиониране на служителите (*mandatory retirement*), но също и защо възнаграждението им не се напасва спрямо тяхната производителност. Ако се обвърже с производителността, то с напредването на възрастта възнаграждението би трябвало да намалява, защото производителността спада с възрастта. Лейзиър предлага теория, която е в състояние да обясни логиката на регулациите за пенсиониране и може да бъде проверена емпирично. Първоначалният вариант на модела на тези взаимовръзки е разработен по-рано – още през 1976 г. (Lazear, 1976), и е допълнен и разширен през 1981 г. (Lazear, 1981). Емпиричната проверка на връзката между възнаграждението и трудовия стаж е направена от Лейзиър и Муур в статия от 1984 г. (Lazear & Moore, 1984; вж. също Hutchens, 1987).

Лейзиър допуска, че съществува отрицателна зависимост между възрастта на служителите, тяхната производителност и размера на възнаграждението. Сравнително по-младите служители имат по-висока производителност, но получават относително по-ниско възнаграждение, докато при по-възрастните обикновено се случва обратното. Така възнаграждението има мотивираща роля – тъй като служителят знае, че възнаграждението му ще нараства, а производителността му ще намалява, то той има стимул да остане в конкретната фирма. Ако динамиката на възнаграждението и тази на производителността се представят графично като функции от жизнената кариера на служителя, те ще имат пресечна точка в точно определен момент от времето.

Относително ниското възнаграждение в началото на кариерата и относително високото с напредването ѝ могат да са в интерес както на служителя, така и на работодателя. В модела на Лейзиър служителят максимизира общото си възнаграждение за цялата си жизнена кариера, поради което нарастващото с възрастта възнаграждение има мотивиращ ефект (срв. със Седларски, 2014). От една страна, то има положително въздействие върху производителността на служителите, а от друга, ги стимулира да останат по-дълго във фирмата, за да получават сравнително по-високото възнаграждение с напредването на тяхната кариера. Тази структура на стимулите синхронизира интересите на работник и на работодател и от такава гледна точка представлява дългосрочно решение на проблема с контрола в рамките на модела „принципал-агент“. При положение че всички фирми в даден бранш прилагат подобен механизъм, той не губи

смисъл дори и при смяна на работното място.

Вследствие от тази структура на стимулите най-доброто решение за работника е да остане възможно най-дълго във фирмата. В случай че я напусне, той не би могъл да получава същото възнаграждение. Въпреки че фирмата има интерес от дългосрочен ангажимент със своите високопроизводителни служители, предвид намаляващата им производителност с напредването на възрастта, тя няма интерес да ги задържа „твърде“ дълго. От тази гледна точка трудовият договор с предварително фиксиран край придобива икономически смисъл³.

Предвиденото в договора прекратяване на взаимоотношенията поради възраст представлява институционалното решение на модела „принципал-агент“. Принципалът (в случая работодателят) изготвя трудовия договор така, че нарастващото във времето възнаграждение да е икономически ефективен механизъм от гледна точка на целия трудов период на работника във фирмата. Следвайки тази логика, се получава, че за различните фирми и работници е възможно да съществуват различни оптимални точки във времето за прекратяване на съответните трудови взаимоотношения.⁴

Теория на турнирите

Увеличаването на възнагражденията между две последователни степени във фирмената йерархията често не се осъществява равномерно и непрекъснато, а по-скоро стъпаловидно. Скокообразното нарастване на възнаграждението не може да се обясни изцяло с разлики в производителността, с нивото на образо-

³ Вж. съвременните обяснения на по-високото заплащане на труда над изчистващото пазарите равнище (т.е. над заплащането, осигуряващо пълна заетост). Например при т.нар. *хипотеза за ефективното заплащане* (*efficiency wage hypothesis*) се приема, че за фирмата би било твърде скъпо да определя точно и да наблюдава всички аспекти на изпълнението на задълженията на работниците. Ако между реалната работна заплата и производителността на труда съществува положителна зависимост, за фирмата би било ефективно решение да стимулира работниците (така че да не „имитират“ работа), увеличавайки заплатите им над равновесното пазарно равнище (вж. Канев, 2010). В крайна сметка ще се стигне до равновесна ситуация, в която всички фирми плащат заплати над конкурентното равнище, а никой безработен не би могъл да предлага труда си срещу по-ниско възнаграждение, тъй като бидейки нает на по-ниска заплата, той би имал интерес да „се скатава“ (*shirk*) от работа. Т.нар. теория на *имплицитните договори* (*implicit contract theory*) предлага друго обяснение за размера и неизменността на номиналните заплати (за разлика от кейнсианските модели, които се съсредоточават главно върху реалните заплати). Тук се приема, че работниците са избягващи риска (*risk averse*), противно на фирмите, които са неутрални спрямо него (*risk neutral*). Това допускане се обяснява с факта, че работниците по-трудно могат да диверсифицират основната част от своя капиталов запас (човешкия капитал). В резултат двете заинтересовани страни сключват неписано споразумение (едновременно с подписването на формалния трудов договор), което има характер на застраховка за работниците – да получават непроменливи заплати независимо от непосредствените пазарни резултати на фирмата. За последната предлагането на подобна допълнителна облага е безплатно поради рисковата ѝ неутралност (вж. Седларски, 2013а, с. 55; Седларски, 2013, с.79-80).

⁴ През 1986 г. със специален закон – т.нар. *Age Discrimination in Employment Act*, за някои професии се премахва задължителното дотогава пенсиониране на лица над 65 години.

вание или с хетерогенността на фирмите. Емпиричните доказателства са в противоречие и с традиционната теория на човешкия капитал, която обяснява различията в заплащането с нивото на образование и индивидуално придобитите умения (Becker, 1962, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961). За обяснението на „скоковете“ в заплащането между различните степени в йерархията Лейзиър и Роузън предлагат т.нар. *теория на турнирите (tournament theory)* (Lazear & Rosen, 1981; вж. също Nalebuff & Stiglitz, 1983). През последните десетилетия тя все повече се утвърждава, намира емпирична подкрепа и е постоянно доразвивана, а приложенията ѝ са изключително разнообразни (вж. например Rosen, 1988).

Основното допускане е, че покачването на възнаграждението зависи от израстването в организационната йерархия, т.е. във фирмата. То не зависи пряко от абсолютната производителност или от наличния човешки капитал на индивида. Освен това Лейзиър и Роузън допускат, че е налице конкуренция между служителите на отделните нива. Те се конкурират за съответното по-високо равнище в йерархията и свързаното с него по-голямо възнаграждение. Тази конкуренция авторите оприличават на *турнир*, при който служителите се съревновават за награда – в случая повишението до ниво с по-високо възнаграждение. Възможността за спечелване на наградата мотивира служителите към по-големи усилия.

Принципалът е работодателят или прекият ръководител. Той предоставя на агента, т.е. на служителя, възможността за повишение. Като рационален субект последният се опитва да спечели предложената награда чрез по-голямо усилие и производителност. Определящата променлива за размера на възнаграждението е *относителната* позиция в йерархията. Повишението играе ролята на *относителна* печалба спрямо останалите служители. С това се създава конкуренция за по-високата позиция на основата на ординална скала, т.нар. *rank-order tournament*. Така за повишението не са от значение индивидуалните умения на дадения служител, а обстоятелството, че той се справя по-добре от другите му колеги на същото йерархично ниво (Lazear & Shaw, 2007, p. 94). По аналогичен начин теорията на турнирите може да се използва за центрове за оценяване (*assessment center*), периодичното награждаване на служителите за високи постижения или за относителното възнаграждение на мениджмънта.

Предимството от приложението на турнирите във фирмата се състои в това, че така може да се избегне обвързаната с разходи оценка на производителността на служителя. В случаите, когато производителността на отделния служител не може да бъде наблюдавана или това е свързано с твърде високи транзакционни разходи и поради тази причина не може да е в основата на повишението,

тогава турнирът може да бъде подходящ механизъм. От такава гледна точка той може да се разглежда като възможно решение на проблема с контрола във взаимоотношенията между принципал и агент, а същевременно е и инструмент за контрол върху разходите.

Турнирите за повишения имат предимства не само за фирмите. За служителите турнирът задава ясни правила. По този начин се намалява рискът от *hold-up* (ситуация, при която работодателят се възползва от наличието на непълен договор между него и работника и предприема действия, които не са в интерес на работника). Чрез предварително обявените правила за повишение може да се засили одобрието на турнирния подход сред служителите.

Възможно е обаче залаганите от турнира стимули да създадат и някои проблеми за фирмите, които ги прилагат. Както беше споменато, в икономиката на персонала се допуска, че поведението на икономическите субекти е опортюнистично. Погледнато от този ъгъл, не е задължително турнирът да стимулира служителя към по-голямо усилие – от негова гледна точка може да е рационално и да саботира колегите си. *Саботажът* на конкурентите повишава стойността на собствената позиция. В този случай турнирът е неефективен механизъм и води до неефективно решение.

Нещо повече, твърде „големите“ награди могат да намалят ефективността на конкуренцията. Възможно е участниците в турнира да увеличат своите усилия до степен, която не кореспондира с предложената награда. Тази ситуация се описва като „надбягване с плъхове“ (*rat race*). Краткосрочно интензивната конкуренция може да е в интерес на фирмата, но дългосрочно има негативен ефект, защото постоянното нарастване на интензитета ѝ е свързано с неефективни равновесни състояния (по Неш). В допълнение турнирите могат да предизвикат твърде големи различия (дисперсия) във възнагражденията между отделните йерархични нива, което служителите биха могли да възприемат като несправедливо. Това може да има отрицателен ефект върху производителността. Стратегията, която противодейства на такъв сценарий, особено на по-ниски нива в йерархията, е т.нар. *компресия на възнагражденията* (*pay compression*) – при нея умишлено се избягват екстремните разлики между печеливши и губещи (Lazear, 1989).

Задачата на фирмата, т.е. на управлението на човешките ресурси, според Лейзиър е намаляването на негативните ефекти от турнирите посредством задаването на подходяща институционална рамка. За оптималното проектиране и управление на турнирите могат да се използват различни лостове. На първо място, може да се изменя разликата във възнагражденията на различните нива, второ – да се променя броят на участниците в турнира, трето, могат да се

определят награди и за губещите, четвърто – турнирът може да се организира като вътрешнофирмен или да се допускат и външни участници, пето – на участниците може да бъде предоставена пълна информация относно съперниците, и накрая, участниците биха могли да бъдат предварително подбрани по определени критерии.

Системи за възнаграждения

Паричното възнаграждение е една от основните причини за започване на трудовото взаимоотношение. Работодателят има различни възможности как да структурира възнаграждението (Lazear, 2000a; 2000c; 2018). Съществуват две принципни системи на парично възнаграждение (Lazear & Shaw, 2007, p. 96-100). Едната се основава на твърдо възнаграждение (*fixed wage*), което може да се отнася за отработен час, ден, седмица или месец. Втората възможност е променливото възнаграждение (*performance pay*), чийто размер е в зависимост от измеримата производителност на служителя, т.е. от продукцията за определен период. При избора на система на възнаграждение се приема, че когато производителността е измерима и когато измерването е свързано със сравнително ниски разходи, вторият вариант е приложим и е за предпочитане. Работодателят би трябвало да даде предимство на твърдото възнаграждение тогава, когато производителността на отделния служител не може да бъде установена или когато това е свързано с твърде високи разходи. За Лейзиър е от значение въпросът относно стимулите, които се задават от тези две „идеални“ системи на възнаграждение за служителите, и техните ефекти върху пазара на труда (Lazear, 1986; 2000c). Освен това той изследва и ефективността на твърдото възнаграждение в случаите, когато променливото възнаграждение е приложимо.

Лейзиър показва теоретично и емпирично, че системата на възнаграждения играе ролята на механизъм на подбор на служителите съобразно тяхната производителност (Lazear, 1986; 2000c). Тъй като променливото възнаграждение е обвързано с индивидуалната производителност, то ще бъде примамливо само за служители, чиято производителност е сравнително висока. Ако офертата на работодателя е за такъв вид заплащане, той ще привлече предимно кандидати, чиято производителност е относително по-голяма. Ако обаче реши да предложи система с твърдо възнаграждение, макар и променливото да е приложимо, то може да не е атрактивно за по-високопроизводителните служители и за тях би било рационално да не предпочетат предложеното трудово взаимоотношение.

С това променливото възнаграждение има предимството, че не само мотивира служителите за по-голяма производителност, но и че играе ролята на пазарен сигнал, който привлича относително по-високопроизводителни

кандидати. Същевременно то стимулира по-нископродуктивните служители да напуснат фирмата, а по-нископроизводителните кандидати да не кандидатстват. Така посредством избраната система на възнаграждение фирмите биха могли да осъществяват вътрешен и външен подбор между по-високо- и по-нископроизводителните работници – съществуващи и потенциални. При системата на променливо възнаграждение отпадат разходите за скрининг и контрол на служителите. Следователно в случаите, когато е приложимо, то е винаги за предпочитане пред твърдото възнаграждение.

Този ефект е от съществено значение не само за фирмата, но и за цялата икономика. Например при някои професии индивидуалният принос на всеки работник може да бъде измерен количествено сравнително точно, но има и други, при които това не е възможно (или поне не толкова точно). Едно от следствията в случая е, че рационалните индивиди, навлизайки на пазара труда, ще могат да се ориентират по прилаганите системи на възнаграждение и ще избират систематично онези професии, в които се прилагат предпочитаните от тях системи на възнаграждение. Чрез този механизъм се осъществява своеобразно разпределение на сравнително по-високопроизводителните и сравнително по-нископроизводителните лица спрямо съответните професии в икономиката.

Така представените от Лейзиър идеални типове системи на възнаграждение се срещат в реалността по-скоро като смесени – най-вече под формата на базово (твърдо) възнаграждение плюс премия, чийто размер зависи от произведеното количество (вж. например Канев, 2008b). Допускането за подобни смесени форми обаче не променя крайния резултат на модела – усложнява се единствено процесът на *самоподбор* (*self-selection*) на кандидатите.

Моделът пасва най-добре на трудови пазари, характеризиращи се със сравнително ниска степен на държавна намеса и висока степен на свобода на действие от страна на фирмите, каквито са предимно тези в САЩ и в развиващите се страни. В континентална Европа ценовият механизъм е силно изкривен в резултат от разнообразни форми на държавна намеса (минимални работни заплати, защита на работните места, регулации на работното време) и поради силното влияние на синдикалните организации (колективни трудови договори, участие на работниците и техните сдружения в управлението), които донякъде нарушават неговото действие. Вследствие от това в Европа представеният от Лейзиър механизъм намира само частично приложение.

Накрая трябва да се отбележи, че има известен паралел между модела на самоподбор на Лейзиър и модела на ефективното възнаграждение (Stiglitz, 1974; вж. също Канев, 2010). При последния процесът на подбор между сравни-

телно продуктивните и относително непродуктивните служители се осъществява посредством ефективното възнаграждение. То е над минималната работна заплата и е привлекателно за сравнително по-производителните работници. Лейзиър критикува теорията на ефективното възнаграждение и смята, че тя е само частично правдоподобна (Lazear, 1995a, pp. 70-72).

Хедоничен модел на възнаграждението (Hedonic Wage Model)

В икономически контекст *хедоничните* модели включват променливи, които описват качествени характеристики на анализиранията взаимовръзка. Един от първите модели на хедоничното ценообразуване е разработен от Роузън (Rosen, 1974). Приложен към трудовите пазари, той включва допълнителните парични придобивки, предлагани от работодателя (*benefits*), както и немонетарните (експлицитни и имплицитни) елементи на трудовия договор (Lazear & Shaw, 2007, pp. 102-105). Допълнителните придобивки могат да бъдат социални добавки като застраховки и пенсионно осигуряване или достъп до служебен автомобил, а към немонетарните елементи спадат гъвкавото работно време, работата от дома, местоположението на работното място, придобиването на определен социален статус чрез принадлежността към фирмата или към конкретен екип и т.н.

С относителното нарастване на благосъстоянието в развитите икономики през последните десетилетия значението на допълнителните придобивки и на немонетарните аспекти на трудовото взаимоотношение се увеличава. Служителите са си изградили предпочитанията относно тези аспекти и те трябва да се разглеждат като част от техните функции на полезността. От гледна точка на фирмата тези предпочитания оказват влияние върху избора на работното място и върху индивидуалната мотивация на максимизиращия своята полезност служител. Същевременно придобивките, в случай че трябва да се предвидят в трудовия договор, са свързани и с разходи. Това важи и за немонетарните елементи, тъй като те изискват по-голяма координация на дейностите (например при работа от дома или при гъвкаво работно време) и могат да предизвикат допълнителни разходи.

От перспективата на икономиката на персонала е наложителен компромис между възнаграждението и придобивките. Ако служителят иска да получи повече придобивки, той може да приеме относително по-ниско възнаграждение. В случая е от значение идеята, че немонетарните аспекти могат да бъдат компенсирани с монетарни. Например придобиването на определен социален статус, свързан с работното място, може да се оцени количествено посредством намаление на паричното възнаграждение, което служителят би бил готов да приеме в замяна на статуса. От икономическа гледна точка по този начин полезността на

статуса, принадлежността или гъвкавостта може да бъде измерена и оценена, което е един от централните приноси на икономиката на персонала за анализа на подобни немонетарни величини. Интеграцията на немонетарните величини във функцията на полезността дава основата за търсенето на отговор на въпроса относно оптималния трудов договор и по-специално за съотношението между неговите елементи – възнаграждение, придобивки и други немонетарни аспекти.

В подбора на персонала фирмите трябва да вземат под внимание, че кандидатите имат различни предпочитания относно различните елементи на трудовия договор. Изборът на служители, които са хетерогенни в своите предпочитания спрямо елементите на трудовия договор, трябва да бъде съобразен с две цели: (1) елементите трябва да бъдат комбинирани по такъв начин, че да отговарят най-точно на *предпочитаните* от фирмата кандидати, и (2) изборът трябва да е обвързан с възможно най-ниски разходи.

Лейзиър и Шоу правят разграничение между фирми, които наемат дългосрочно и акцентират върху лоялността на своите служители, и такива, които наемат краткосрочно и искат да използват уменията и знанията на работниците си за по-кратък период. Дългосрочно ориентирани фирми имат интерес да предлагат придобивки с по-дългосрочно въздействие. Оптимизацията в случая се осъществява посредством интертемпорален модел. Ако целта обаче е краткосрочно наемане и обвързване на персонала, то от централно значение са размерът на възнаграждението и немонетарните аспекти, които работодателят би трябвало да предложи. Тази теория е подложена на емпирична проверка от Ойер, който показва, че действително кандидатите се насочват към фирмите, предлагащи предпочитаните от тях придобивки (Oyer, 2008).

Екипна работа

През последните десетилетия приложението на екипната работа постоянно нараства. Тъй като фирмите все повече използват екипите като начин на организация на работата, все по-голямо значение придобиват отговорите на редица въпроси, например: при какви условия е подходящо приложението на екипната организация; какви са причините тя да води до по-добри резултати от традиционната организация на дейностите; как биха могли да бъдат управлявани екипите и по какъв начин би могла да се измери производителността им. Тези и много други въпроси са важни за управлението на фирмите, защото екипната работа е свързана със специфични разходи, които не възникват при други форми на организация, например за сформирването на екипите, за избор на членовете им, за контрола на екипната работа, и за оценка на тяхната производителност. Освен това възникват и допълнителни

разходи поради обстоятелството, че екипите достигат сравнително по-бавно до решения на проблемите. И не на последно място, използването на екипи изостря проблема на „гратисчията“ във фирмите (*free-riding*), защото в екипите индивидуалното бездействие може лесно да бъде маскирано зад съвместните действия.

В днешно време наред с нарастващото приложение на екипната работа значително се увеличава и комплексността на произвежданите продукти, както и сложността на фирмените процеси. Поради това може да се предположи, че съществува зависимост между посочените тенденции и приложението на екипната работа. Тази връзка може да бъде емпирично потвърдена – екипите се използват тогава, когато проблемите, които трябва да бъдат преодолени, са твърде сложни, за да може правилният отговор да се намери единствено с помощта на индивидуални усилия. Това означава, че при решаването на комплексни проблеми екипната работа е по-ефективният начин на организация в сравнение с други форми на организация на труда.

Лейзиър посочва и описва четирите предпоставки за ефективността на екипната работа (Lazear, 1999). *На първо място*, наличието на различия в умения на участниците в екипа. Тези умения трябва да се допълват взаимно (Lazear, 2001). *Второ*, те трябва да са релевантни спрямо проблема, който изисква решение, а служителите, чиито умения не са от пряко значение за разрешаването му, трябва да бъдат изтеглени от екипа. *Третата предпоставка* е ефективната комуникация между участниците в екипа, което предполага, че транзакционните разходи в случая би трябвало да са относително ниски. *Четвърто*, екипът трябва да реши проблема, т.е. да стигне до даден резултат, в определен срок (вж. Lazear & Shaw, 2007, р. 107). По-късно Лейзиър анализира и влиянието на процесите на глобализация върху сформиранието на международни хетерогенни екипи, както и значението на лидерството за производителността на екипа в този контекст (Lazear, 2001; вж. също Lazear et al., 2015).

Необходимо е да се отбележи, че представената в предишната част теория на турнирите до известна степен влиза в противоречие с приложението на екипите. Тъй като турнирите целят засилването на конкуренцията между индивидите, зададените от тях стимули имат възпиращо въздействие по отношение на предпоставките за ефективна екипна работа. Това важи в най-голяма степен за координацията между участниците в екипа. Възможно решение на този проблем е турнирите да се осъществяват не между отделните индивиди, а между екипите.

В представената дотук дискусия засегнахме само ограничен кръг от проблемите, по които работи Лейзиър. Той обръща внимание, че за успешното прило-

жение на резултатите от неговите модели в управлението на човешките ресурси определена мярка не може да бъде разглеждана и въведена сама за себе си, т.е. в изолация от останалите. Това, което има значение, е ефектът от съчетаването на отделните мерки или по-точно синергичният ефект от стимулите, които се задават от различните взаимодопълващи се мерки. От тази гледна точка работата на мениджмънта се състои именно в намирането и във внедряването на пакет от такива мерки (Lazear & Shaw, 2007, pp.108-110).

Значимост на работата на Лейзиър

За Лейзиър пазарът е *основната* институция за постигането на икономическа ефективност и е подходящ механизъм за повишаване на общото благосъстояние на обществото. Затова той е критичен към държавната намеса на трудовите пазари и смята, че по-съществени са ефектите от стимулите, които се задават от вътрешните и външните за фирмата институции. С този подход и със съответните теоретични и емпирични разработки Лейзиър се позиционира изцяло в традицията на неокласическата *Чикагска икономическа школа*, чиито представители прилагат последователно икономическия подход на рационалното поведение, пазарния механизъм и анализа на ефективността върху разнообразни сфери от обществения живот. С това работите му, както и цялата област на икономиката на персонала, следват традициите на Стигълър (икономическата теория на регулацията), на Бекър (икономическите теории на семейството, на дискриминацията и на криминалността), на Познър (икономическия анализ на правото), на Фама (хипотезата за ефективността на пазарите), а също и на представителите на *Вирджинската школа* Бюкянън и Тълк (икономическия анализ на политиката).⁵

Лейзиър е и застъпник на *икономическия империализъм* (Lazear, 2000b; за критика на този подход вж. Spencer, 2011 и Davis, 2016). За него икономиката е поведенческа наука, с помощта на която могат да се изграждат хипотези относно човешкото поведение в различни социални ситуации и обстановки. Той вижда *икономиката на персонала* именно в тази светлина.

Лейзиър намира интелектуално вдъхновение в работите на Гари Бекър, но и в идеите на Шъруин Роузън, с когото работи съвместно в продължение на десетилетия. Както пише Лейзиър, до 80-те години на миналия век областта на управлението на човешките ресурси не получава достатъчно внимание *не само* в научните, *но* и във фирмените среди (Lazear, 2000b, p. 19). Причините

⁵ Към *Чикагската школа* принадлежат Франк Найт (Егберт и др., 2021), Арнолд Харбергер (Седларски и Егберт, 2014), Джордж Стигълър (Егберт и др., 2022), а към *Вирджинската* – Джеймс Бюкянън (Егберт и Седларски, 2018) и Гордън Тълк (Егберт и Седларски, 2020).

за това според него са липсата на подходящи икономически теории, прекомерният фокус върху качествените анализи, както и осланянето предимно на анекдотични доказателства.

Оттогава досега обаче ситуацията се променя коренно. Използването на икономическата теория и приложението на емпиричните подходи на иконометрията допринасят за истинска революция в областта на управлението на човешките ресурси и го откъсват от доминацията на качествения социално-психологически подход. С разработването на икономиката на персонала управлението на човешките ресурси намира пряка връзка с икономическата теория.⁶ Днес икономиката на персонала е важно приложение на съвременната микроикономика – между теорията на фирмата и теорията на домакинството, с акцент върху анализа на стимулите във взаимоотношенията между принципал и агент. Може да се каже, че до голяма степен това е заслуга на Лейзиър и на неговите съавтори.

Накрая трябва да подчертаем, че значителна част от работите на Лейзиър са сравнително нови, което означава, че техният съвкупен аналитичен потенциал далеч не е изчерпан. Затова можем да предположим с много голяма вероятност, че неговите работи ще се превърнат в основа за други значими научни разработки в бъдеще.

Конфликт на интереси

Авторите декларират липса на конфликт на интереси.

Използвана литература

Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.

Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

Davis, J. (2016). Economic imperialism versus multidisciplinary. *History of Economic Ideas*, 24(3), 77-94.

Egbert, H., Sedlarski, T. (2018). *Osnovi na savremennata ikonomika: Dzheym*

⁶ Междувременно икономиката на персонала получава и свой JEL код (*Journal of Economic Literature Code*) – M5.

- Букуянан и конституционната икономика. *Икономическа мисъл*, 63(1), 113-122. [Егберт, Х., Седларски, Т. (2018). Основи на съвременната икономика: Джеймс Бюкянън и конституционната икономика. *Икономическа мисъл*, 63(1), 113-122] (in Bulgarian).
- Egbert, H., Sedlarski, T. (2020). Osnovi na savremennata ikonomika: Gordan Talok i publichniyat izbor. *Икономическа мисъл*, 65(1), 107-118. [Егберт, Х., Седларски, Т. (2020). Основи на съвременната икономика: Гордън Тълък и публичният избор. *Икономическа мисъл*, 65 (1), 107-118] (in Bulgarian).
- Egbert, H., Sedlarski, T., Todorov, A. B. (2021). Osnovi na savremennata ikonomika: Frank H. Nayt za neopredelenostta, teoriyata na kapitala i zarazhdaneto na Chikagskata shkola. *Икономическа мисъл*, 66(6), 74-90. [Егберт, Х., Седларски, Т., Тодоров, А. Б. (2021). Основи на съвременната икономика: Франк Х. Найт за неопределеността, теорията на капитала и зараждането на Чикагската школа. *Икономическа мисъл*, 66(6), 74-90] (in Bulgarian).
- Egbert, H., Sedlarski, T., Todorov, A. B. (2022). Osnovi na savremennata ikonomika: Dzhordzh Stiglar i Chikagskata ikonomicheska shkola – za teoriyata na tsenite i ikonomikata na informatsiyatal. *Икономическа мисъл*, 67(4), 446-464. [Егберт, Х.; Седларски, Т., Тодоров, А. Б. (2022). [Основи на съвременната икономика: Джордж Стигълър и Чикагската икономическа школа – за теорията на цените и икономиката на информацията. *Икономическа мисъл*, 67(4), 446-464] (in Bulgarian).
- Hutchens, R. (1987). A test of Lazear's theory of delayed payment contracts. *Journal of Labor Economics*, 5(4.2), S153-S170.
- Kandel, E., Lazear, E. P. (1992). Peer pressure and partnerships. *Journal of Political Economy*, 100(4), 801-817.
- Kanev, D. (2010). Efektivno zaplashtane. V: Koev, Y., Vachkov, St. (red.). *Kratka entsiklopediya po korporativno rakovodstvo*. Varna: Steno, Statiya 056. [Канев, Д. (2010). Ефективно заплащане. В: Коев, Й., Вачков, Ст. (ред.). *Кратка енциклопедия по корпоративно ръководство*. Варна: Стено, Статия 056] (in Bulgarian).
- Kanev, D. (2008a). *Икономически теории за управлението на персонала и приложението им във Въоръжените сили*. Varna: Steno. [Канев, Д. (2008а). *Икономически теории за управлението на персонала и приложението им във Въоръжените сили*. Варна: Стено] (in Bulgarian).
- Kanev, D. (2008b). Ravnishteto i strukturata na vaznagrazhdeniyata vav Vaorazhenite sili kato faktori za konkurentosposobnostta na armiyata na trudoviya pazar. *Икономическа мисъл*, 4, 32-48. [Канев, Д. (2008b). Равнището и структурата на възнагражденията във Въоръжените сили като фактори за конкурентоспособността на армията на трудовия пазар. *Икономическа мисъл*, 4, 32-48] (in Bulgarian).
- Larsson, A. S., & Edwards, M. R. (2022). Insider econometrics meets people analytics and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(12), 2373-2419.
- Lazear, E.P. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of*

- Economic Perspectives*, 32(3), 195-214.
- Lazear, E. P. (2014). A gifted economist and the ultimate social scientist. *Journal of Labor Economics*, 32(3), 401-403.
- Lazear, E. P. (2009). Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *Journal of Political Economy*, 117(5), 914-940.
- Lazear, E. P. (2006). Speeding, terrorism, and teaching to the test. *Quarterly Journal of Economics*, 121(3), 1029-1061.
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649-680.
- Lazear, E. P. (2004a). The Peter principle: A theory of decline. *Journal of Political Economy*, 112(1) Supplement, S141-S163.
- Lazear, E. P. (2004b). Balanced skills and entrepreneurship. *American Economic Review*, 94(2), 208-211.
- Lazear, E. P. (2001). Globalisation and the market for team-mates. *Economic Journal*, 109(454), 15-40.
- Lazear, E. P. (2000a). The power of incentives. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 90(2), 410-414.
- Lazear, E. P. (2000b). Economic imperialism. *Quarterly Journal of Economics*, 115(1), 99-146.
- Lazear, E. P. (2000c). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346-1361.
- Lazear, E. P. (1999). Personnel Economics: Past lessons and future directions. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 199-236.
- Lazear, E. P. (1995a). *Personnel Economics*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lazear, E. P. (1995b). A jobs-based analysis of labor markets. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 85(2), 260-265.
- Lazear, E. P. (1991). Labor economics and the psychology of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 89-110.
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Lazear, E. P. (1989). Pay equality and industrial politics. *Journal of Political Economy*, 97(3), 561-580.
- Lazear, E. P. (1986). Salaries and piece rates. *Journal of Business*, 59(3), 405-431.
- Lazear, E. P. (1981). Agency, earning profiles, productivity, and hours restrictions. *American Economic Review*, 71(4), 606-620.
- Lazear, E. P. (1980). Family background and optimal schooling decisions. *Review of Economics and Statistics*, 62(1), 42-51.
- Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1264.
- Lazear, E. P. (1977). Education: Consumption or production? *Journal of Political*

- Economy*, 85(3), 569-598.
- Lazear, E. P. (1976). Age, experience, and wage growth. *American Economic Review*, 66(4), 548-558.
- Lazear, E. P., Moore, R. L. (1984). Incentives, productivity, and labor contracts. *Quarterly Journal of Economics*, 99(2), 275-296.
- Lazear, E. P., Oyer, P. (2012). Personnel Economics. In: *The Handbook of Organizational Economics*. Princeton: Princeton University Press, 479-519.
- Lazear, E. P., Oyer, P. (2004a). Internal and external labor markets: a personnel economics approach. *Labour Economics*, 11(5), 527-554.
- Lazear, E. P., Oyer, P. (2004b). The structure of wages and internal mobility. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 94(2), 212-216.
- Lazear, E. P., Rosen, S. (1990). Male-female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8(2), 106-123.
- Lazear, E. P., Rosen, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy*, 89(5), 841-864.
- Lazear, E. P., Shaw K. L. (2007). Personnel Economics: the economist's view of human resources. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 91-114.
- Lazear, E. P., Malmendier, U., Weber, R. A. (2012). Sorting in experiments with application to social preferences. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 136-164.
- Lazear, E. P., Shaw K. L., Stanton, C. (2015). The value of bosses. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 823-861.
- Leyziar, E., Gibs, M. (2009). Икономика на персонала. София: Класика и стил. [Лейзиър, Е., Гибс, М. (2009). *Икономика на персонала*. София: Класика и стил] (in Bulgarian).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Nalebuff, B., Stiglitz, J. (1983). Prizes and incentives: Toward a general theory of compensation and competition. *Bell Journal of Economics*, 14(1), 21-43.
- Oyer, P. (2008). Salary or benefits? In: Polachek, S., Tatsiramos, K. (eds.). *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation*. Bingley: JAI Press, 429-467.
- Rosen, S. (1988). Promotions, elections and other contests. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 144(1), 73-90.
- Rosen, S. (1986). Prizes and incentives in elimination tournaments. *American Economic Review*, 76(4), 701-715.
- Rosen, S. (1974). Hedonic prices and implicit markets: Product differentiation in pure competition. *Journal of Political Economy*, 82(1), 34-55.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sedlarski, T. (2014). Интегриране на социалния статус в икономическата теория:

- statusnata ikonomika na Robart Frank. *Ikonomicheski i sotsialni alternativi*, 4, 117-134. [Седларски, Т. (2014). Интегриране на социалния статус в икономическата теория: статусната икономика на Робърт Франк. *Икономически и социални алтернативи*, 4, 117-134] (in Bulgarian).
- Sedlarski, T., Egbert, H. (2014). Osnovi na savremennata ikonomika: Gotfrid Haberler. *Ikonomicheska misal*, 4, 130-135. [Седларски, Т.; Егберт, Х. (2014). Основи на съвременната икономика: Готфрид Хаберлер. *Икономическа мисъл*, 4, 130-135] (in Bulgarian).
- Sedlarski, T. (2013). *Nova institutsionalna ikonomika*. Sofiya: UI „Sv. Kliment Ohridski“. [Седларски, Т. (2013). *Нова институционална икономика*. София: УИ „Св. Климент Охридски“] (in Bulgarian).
- Sedlarski, T. (2013a). *Institutsionalni aspekti na pazara*. Sofiya: UI „Sv. Kliment Ohridski“. [Седларски, Т. (2013a). *Институционални аспекти на пазара*. София: УИ „Св. Климент Охридски“] (in Bulgarian).
- Spencer, D. (2011). Getting personnel: contesting and transcending the ‘New Labour Economics’. *Work, Employment & Society*, 25(1), 118-131.
- Stiglitz, J. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in LDC'S: The labor turnover model. *Quarterly Journal of Economics*, 88(2), 194-227.

Хенрик Егберт е доктор по икономика, професор в Университета за приложни науки Анхалт, Германия, henrik.egbert@hs-anhalt.de

Теодор Седларски е доктор по икономика, професор в Стопанския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, sedlarski@feb.uni-sofia.bg

Александър Б. Тодоров е доктор по икономика, главен асистент в катедра „Обща икономическа теория“ на Икономически университет – Варна, atodorov@ue-varna.bg

Henrik Egbert, PhD, is Professor at Anhalt University of Applied Sciences, Germany, henrik.egbert@hs-anhalt.de

Teodor Sedlarski, PhD, is Professor at the Faculty of Economics and Business Administration of Sofia University „St. Kliment Ohridski“, sedlarski@feb.uni-sofia.bg

Aleksandar B. Todorov, PhD, is Chief Assistant Professor at the Department of General Economic Theory of University of Economics – Varna, atodorov@ue-varna.bg

FOUNDATIONS OF CONTEMPORARY ECONOMICS: EDWARD P. LAZEAR AND PERSONNEL ECONOMICS

Abstract. Edward P. Lazear (1948-2020) is one of the most influential economists in the field of applied Labour Economics in modern time. He founded Personnel Economics, which applies an economic approach to Human Resources. His work linked traditional Labour Economics with the empirical analysis of behaviour in organizations (mostly private enterprises) and labour markets. He revolutionized thinking about Human Resources and integrated this field into economic analysis. His views stand in the tradition of the Chicago School of Economics. Besides his scientific work, Lazear was an influential political adviser. In this survey, we provide a short overview of some of his pathbreaking contributions. These include mandatory retirement, rank-order tournaments, incentive structures, and compensation schemes.

Keywords: Edward Lazear; personnel economics; tournament; incentive structure; sabotage; wage model; compensation; employment; labour contract

JEL codes: J23; J26; J41; M5; M51; M52; M54; M55

Как да се цитира тази статия:

How to cite this article:

Egbert, H., Sedlarski, T., Todorov, A. B. (2022). Osnovi na savremennata ikonomika: Eduard P. Leyziar i ikonomikata na personala (Foundations of Contemporary Economics: Edward P. Lazear and Personnel Economics). *Economic Thought Journal*, 67(6), 671-691 (in Bulgarian). <https://doi.org/10.56497/etj2267603>