

ISSN 2412-6039 (Online)

ISSN 2076-6297 (Print)

Journal of Institutional Studies



ЖУРНАЛ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 14

НОМЕР 3

2022

Журнал издается при поддержке
Международной ассоциации институциональных исследований



Journal of Institutional Studies

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций
20 мая 2009 г. Свидетельство о регистрации средств
массовой информации ПИ № ФС77-36310

Журнал издается с 2009 г., выходит 4 раза в год.

Журнал включен в Emerging Sources Citation Index Core Collection **Web of Science**.

Журнал включен в **Перечень ВАК Министерства образования и науки РФ** рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Подписной индекс в Объединенном каталоге «Пресса России» **82295**.

Учредитель:

ООО «Гуманитарные перспективы»

Редакционная коллегия:

Главный редактор

Нуреев Р.М. (Финансовый университет при Правительстве РФ; НИУ ВШЭ)

Заместители: **Дементьев В.В.** (ФУ при Правительстве РФ), **Вольчик В.В.** (ЮФУ)

Члены редакционной коллегии:

Аузан А.А. (МГУ), **Белокрылова О.С.** (ЮФУ),
Барсукова С.Ю. (НИУ ВШЭ), **Капогузов Е.А.** (ОмГУ им. Ф.М. Достоевского),
Кирдина-Чэндлер С.Г. (ИЭ РАН), **Клейнер Г.Б.** (ЦЭМИ РАН, ГУУ),
Курбатова М.В. (ИЭУ КемГУ), **Латов Ю.В.** (Академия управления МВД РФ),
Левин С.Н. (КемГУ), **Литвинцева Г.П.** (НГТУ),
Малкина М.Ю. (Нижегородский ГУ), **Лемешенко П.С.** (БГУ)
Мау В.А. (Академия народного хозяйства при Правительстве РФ),
Полищук Л.И. (НИУ ВШЭ), **Розмаинский И.В.** (СПб. филиал НИУ ВШЭ),
Шаститко А.Е. (МГУ).

Международный редакционный совет:

Андрефф В. (University of Paris 1 Pantheon-Sorbonne, France),
Гриценко А.А. (Институт экономики и прогнозирования НАН, Украина),
Кохен С. (Erasmus School of Economics, Holland), **Леонард К.** (University of Oxford, UK),
Маевский В.И. (ИЭ РАН), **Мизобата С.** (Kyoto University, Japan),
Цвайнерт Й. (Hamburg Institute of International Economics (HWWI), Germany),
Элснер В. (University of Bremen, Germany).

Рукописи статей в обязательном порядке оформляются в соответствии с требованиями для авторов, установленными редакцией. Статьи, оформленные не по правилам, редакцией не рассматриваются. Редакция не вступает в переписку с авторами статей, получивших мотивированный отказ в опубликовании.

Адрес редакции:

344082, г. Ростов-на-Дону,
ул. Пушкинская, д. 43, оф. 10.
Наш сайт: www.hjournal.ru
Тел. +7 (863) 269-88-13
e-mail: hp@donpac.ru;
info@hjournal.ru



Journal of Institutional Studies

Registered by the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecom, Information Technologies and Mass Communications (ROSKOMNADZOR). Date of registration: 20th May, 2009.
Registration certificate PI № FS 77-36310.

Founded: 2009. Quarterly Journal.

Covered in Emerging Sources Citation Index Core Collection **Web of Science**.

Included in the List of the leading reviewed scientific journals and editions (approved by the Higher Attestation Commission by the Russian Ministry of Education and Science)

Included in the Russian Science Citation Index (RSCI).

Subscription Index in «Russian Press» catalogue: **82295**.

Founder:

Ltd. «Humanities Perspectives»

Editor in Chief

Nureev R.M. (*Financial University under the Government of the Russian Federation, HSE*)

Deputy Editors: Dementyev V.V. (Financial University under the Government of the Russian Federation),

Volchik V.V. (*Southern Federal University*)

Editorial Staff:

Auzan A.A. (*Moscow State University*), **Belokrylova O.S.** (*Southern Federal University*),

Barsukova S.Yu. (*HSE*), **Kirdina-Chandler S.G.** (*IE of Russian Academy of Sciences*),

Kapoguzov E.A. (*Dostoevsky Omsk State University*),

Kleiner G.B. (*Central Economic Mathematical Institute of Russian Academy of Sciences*),

Kurbatova M.V. (*Kemerovo State University*),

Latov Yu.V. (*Academy of Management of the Interior Ministry of Russia*),

Levin S.N. (*Kemerovo State University*), **Litvintseva G.P.** (*Novosibirsk State Technical University*),

Malkina M.Yu. (*Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod – National Research University*),

Lemeschenko P.S. (*Belarusian State University*),

Mau V.A. (*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration*),

Polischuk L.I. (*HSE*), **Rozmainsky I.V.** (*HSE in Saint Petersburg*),

Shastitko A.E. (*Moscow State University*).

International Editorial Board:

Andreff V. (*University of Paris 1 Pantheon-Sorbonne, France*),

Gritsenko A.A. (*Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine*),

Cohen S. (*Erasmus School of Economics, Holland*), **Leonard C.** (*University of Oxford, UK*),

Maevsky V.I. (*IE of Russian Academy of Sciences*), **Mizobata S.** (*Kyoto University, Japan*),

Zweynert J. (*Hamburg Institute of International Economics (HWWI), Germany*),

Elsner W. (*University of Bremen, Germany*).

The submission materials should be prepared in accordance with the author guidelines available at <https://www.hjournal.ru/en/for-authors.html>, manuscripts should be submitted online. Submissions which do not meet the requirements as stated in the instructions for authors are rejected by the Editorial Board.

The editors will not enter into correspondence about papers rejected.

Editorial office:

*Pushkinskaya St., 43, office 10,
Rostov-on-Don, Russia, 344082.*

<http://hjournal.ru>

Phone: +7 (863) 269-88-13

e-mail: hp@donpac.ru;

info@hjournal.ru

СОДЕРЖАНИЕ

СОВРЕМЕННАЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

Институт региональных стратегий в российской инновационной системе 6

Вячеслав Вольчик, София Пантеева, Игорь Ширяев

Особенности новых институтов в цифровой экономике 31

Тамара Юдина, Петр Лемещенко, Елена Купчишина

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Ритуальная экономика, или сколько тратят на свадьбу в Средней Азии 46

Светлана Барсукова

Профессиональные навыки и их оценка в новых институциональных условиях: дискуссии, проблемы и перспективы 59

Павел Сорокин, Вера Мальцева, Паулина Гасс

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ВЛАСТИ

Общественный договор в России: до и после 2022 года 74

Балацкий Евгений, Наталья Екимова

ПРИКЛАДНОЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Лесной комплекс России за годы реформ: больше законов, но меньше порядка? 91

Антон Пыжев

Теоретико-игровой подход к моделированию коллективного стимулирования труда региональных гражданских служащих в России 103

Лариса Чередниченко, Роман Губарев, Евгений Дзюба, Фаниль Файзуллин

Эффективность госзакупок и роль конкуренции 119

Владимир Мельников

CONTENTS

CONTEMPORARY INSTITUTIONAL ECONOMICS

- Institution of regional strategies in the Russian innovation system 6
Vyacheslav Volchik, Sophia Panteeva, Igor Shiriaev

- Features of new institutions in the Digital economy 31
Tamara Yudina, Petr Lemeshchenko, Elena Kupchishina

ECONOMIC SOCIOLOGY

- Ritual economy, or how much is spent on a wedding in Central Asia 46
Svetlana Barsukova

- Specific skills and its assessment in a new institutional context:
discussions, challenges, and prospects 59
Pavel Sorokin, Vera Maltseva, Paulina Gass

ECONOMICS OF POWER

- Social contract in Russia: before and after 2022 74
Evgeny Balatsky, Natalia Ekimova

APPLIED INSTITUTIONAL ANALYSIS

- Russia's forest sector after the years of reforms: more laws,
but less order? 91
Anton Pyzhev

- Game-theoretic approach to modeling collective labor incentives
for regional civil servants in Russia 103
Larisa Cherednichenko, Roman Gubarev, Evgeny Dziuba, Fanil Fayzullin

- Efficient public procurement and the role of competition 119
Vladimir Melnikov

ТЕОРЕТИКО-ИГРОВОЙ ПОДХОД К МОДЕЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РЕГИОНАЛЬНЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ

ЛАРИСА ГЕННАДИЕВНА ЧЕРЕДНИЧЕНКО,

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
Москва, Россия,
e-mail: cherednlarisa@yandex.ru;*

РОМАН ВЛАДИМИРОВИЧ ГУБАРЕВ,

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
Москва, Россия,
e-mail: gubarev.ru@rea.ru;*

ЕВГЕНИЙ ИВАНОВИЧ ДЗЮБА,

*Общероссийский народный фронт,
Уфа, Россия,
e-mail: intellectRus@yandex.ru;*

ФАНИЛЬ САИТОВИЧ ФАЙЗУЛЛИН,

*Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН,
Уфа, Россия,
e-mail: fayzullin.f@gmail.com*

Цитирование: Чередниченко Л.Г., Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Файзуллин Ф.С. (2022). Теоретико-игровой подход к моделированию коллективного стимулирования труда региональных гражданских служащих в России // *Journal of Institutional Studies* 14(3): 103–118. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.3.103-118

В настоящее время на социально-экономическое развитие субъектов РФ оказывает сильное негативное влияние ряд внешних факторов (в частности, санкционное давление со стороны США и стран ЕС, пандемия новой коронавирусной инфекции). Поэтому руководитель практически любого российского региона вынужден выполнять функции антикризисного менеджера. Современная система стимулирования труда гражданских региональных служащих может способствовать повышению эффективности государственного управления, а в итоге – обеспечению социально-экономического развития субъекта РФ. Авторский подход по данному вопросу основывается на одновременном применении ряда современных научных методов, а именно индексного, нейросетевых технологий и математической теории игр. Применение нейросетевых технологий позволяет объективно оценить достигнутый уровень социально-экономического развития субъекта РФ. Учитывая позитивный зарубежный (сингапурский и южнокорейский) опыт в сфере реформирования государственной службы, предлагается поставить в прямую зависимость размер коллективных стимулирующих выплат (премиальный фонд) региональных гражданских служащих от достигнутого уровня социально-экономического развития субъекта

РФ. В свою очередь, это подразумевает разработку иерархической системы коллективно-индивидуального стимулирования труда региональных гражданских служащих. В ходе построения теоретико-игровой модели обеспечивается корректное установление взаимосвязи уровня коллективных стимулирующих выплат региональным гражданским служащим и социально-экономического развития субъекта РФ. После экспериментального уточнения параметров теоретико-игровой модели имеется возможность ее практического применения для стимулирования труда региональных гражданских служащих в России. Внедрение авторского подхода в практику регионального управления, во-первых, позволит скоординировать деятельность министерств и ведомств, а во-вторых – усилит контроль целевого расходования бюджетных средств на премиальные выплаты гражданским госслужащим.

Ключевые слова: реформирование госслужбы; система оплаты труда; региональные гражданские служащие; коллективное стимулирование труда; социально-экономическое развитие региона; нейросетевые технологии; теоретико-игровая модель

Благодарность: Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 20-010-00578 А «Моделирование оценки эффективности управления социально-экономическим развитием регионов России на основе искусственных нейронных сетей»).

GAME-THEORETIC APPROACH TO MODELING COLLECTIVE LABOR INCENTIVES FOR REGIONAL CIVIL SERVANTS IN RUSSIA

LARISA G. CHEREDNICHENKO,

*Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia,
e-mail: cherednlarisa@yandex.ru;*

ROMAN V. GUBAREV,

*Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia,
e-mail: gubarev.roma@yandex.ru;*

EVGENY I. DZIUBA,

*All-Russian Popular Front,
Ufa, Russia,
e-mail: intellectRus@yandex.ru;*

FANIL S. FAYZULLIN,

*Institute of Social and Economic Research of the UFRC of the RAS,
Ufa, Russia,
e-mail: fayzullin.f@gmail.com*

Citation: Cherednichenko L.G., Gubarev R.V., Dziuba E.I., Fayzullin F.S. (2022). Game-theoretic approach to modeling collective labor incentives for regional civil servants in Russia. *Journal of Institutional Studies* 14(3): 103–118 (in Russian). DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.3.103-118

Currently, a number of external factors (in particular, sanctions pressure from the US and EU countries, the pandemic of a new coronavirus infection) have a strong negative impact on the socio-economic development of the constituent entities of the Russian Federation. Therefore, the head of almost any Russian

region is forced to perform the functions of an anti-crisis manager. The modern system of stimulating the work of civil regional employees can help improve the efficiency of public administration, and as a result, ensure the socio-economic development of a constituent entity of the Russian Federation. The author's approach to this issue is based on the simultaneous application of a number of modern scientific methods, namely index, neural network technologies and mathematical game theory. The use of neural network technologies makes it possible to objectively assess the achieved level of socio-economic development of a constituent entity of the Russian Federation. Taking into account the positive foreign (Singapore and South Korean) experience in the field of civil service reform, it is proposed to make the amount of collective incentive payments (bonus fund) of regional civil servants directly dependent on the achieved level of socio-economic development of the subject of the Russian Federation. In turn, this implies the development of a hierarchical system of collective-individual stimulation of the work of regional civil servants. During the construction of the game-theoretic model, the correct establishment of the relationship between the level of collective incentive payments to regional civil servants and the socio-economic development of a constituent entity of the Russian Federation is ensured. After experimental refinement of the parameters of the game-theoretic model, there is a possibility of its practical application to stimulate the work of regional civil servants in Russia. The introduction of the author's approach into the practice of regional management, firstly, will allow coordinating the activities of ministries and departments, and secondly, will strengthen control over the targeted spending of budgetary funds on bonus payments to civil civil servants.

Keywords: civil service reform; wage system; regional civil servants; collective stimulation of labor; socio-economic development of the region; neural network technologies; game-theoretic model

Acknowledgements: The article was prepared with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research (project No. 20-010-00578 A "Modeling the assessment of the effectiveness of managing the socio-economic development of Russian regions based on artificial neural networks").

JEL codes: C70, J31, J41, J45

Введение

В настоящее время Президентом РФ Путиным В.В. одобрены поправки¹ к Федеральным законам «О банках и банковской деятельности» и «О противодействии коррупции», согласно которым денежные средства госслужащих с неподтвержденным законным происхождением обращаются в доход государства. Такие поправки призваны снизить коррупционные риски. Косвенно на важность для высшего руководства страны противодействия коррупции указывает тот факт, что даже после начала военной операции на Украине Президент РФ Путин В.В. подписал указ о создании информационно-аналитической системы «Посейдон». В рамках такого проекта предполагается с помощью искусственного интеллекта выявлять аномальное расхождение между величиной доходов и расходов высокопоставленных российских чиновников.

Необходимо отметить, что низкая эффективность управления и высокие коррупционные риски находятся в тесной причинно-следственной связи, т.е. по сути являются оборотными сторонами одной медали. К такому выводу можно прийти, опираясь, например, на работы (Вольчик, Посухова, 2019; Манушин, Нуреев, 2022; De Soto, 1989). Так, в первой научной статье справедливо отмечается, что для кланового капитализма характерна деформация рыночных механизмов в экономике и стабильное получение институциональной ренты узким кругом лиц за счет сильных родственных связей. Соавторы следующей из вышеуказанных работ справедливо отмечают, что если в современной России высшим руководством страны предпринимаются определенные шаги по противодействию коррупции, то не уделяется должного внимания проблеме формального исполнения должностных обязанностей госслужащими. В рамках работы они предлагают комплекс мер борьбы с саботажем российских чиновников. И наконец, зарубежный исследователь (известный перуанский экономист) акцентирует внимание на тесной связи между бизнесом и властью в развивающихся странах. Он считает низкую эффективность системы государственного управления страны одним из ключевых факторов-драйверов коррупции.

¹ Федеральный закон от 6 марта 2022 года № 44-ФЗ «О внесении изменений в статью 26 Федерального закона «О банках и банковской деятельности» и Федеральный закон «О противодействии коррупции».

Для современной России система государственного управления является ахиллесовой пятой. Так, в новом рейтинге стран мира по уровню благополучия² РФ располагается на 70 месте, поднявшись на 3 позиции вверх по сравнению с предыдущим (2020) годом. Согласно тематическим субиндексам, более высокое место, чем в общем рейтинге, наша страна заняла по уровню развития экономики и социальному капиталу / качеству жизни населения, соответственно 37 и 62 место. Кардинально иная ситуация сложилась касательно эффективности государственного управления – 109 место среди 167³ стран мира.

Учитывая высокую степень дифференциации российских регионов по уровню социально-экономического развития, для современной России первостепенной задачей становится решение вышеуказанной проблемы, прежде всего, на мезоуровне. Одним из действенных инструментов, способствующих созданию эффективной системы управления в субъектах РФ, может выступить новая система оплаты труда госслужащих «по результатам», опирающаяся на международный позитивный опыт реформирования государственной гражданской службы. При этом необходима адаптация зарубежного опыта к российским реалиям.

Успешное решение соответствующей практически-прикладной задачи невозможно без теоретической проработки вопроса. Необходима модификация теории оптимальных контрактов, предполагающая адаптацию существующих теоретико-игровых моделей, применяемых для премирования топ-менеджеров компаний, с учетом специфики государственной гражданской службы.

Предпосылки перехода субъектов РФ на новую (смешанную / гибридную) систему оплаты труда госслужащих «по результатам»

Любой регион является сложной социально-экономической системой, развитие которой зависит от воздействия экзогенных (внешних) и эндогенных (внутренних) факторов. При этом ключевым внутренним фактором применительно к мезоуровню управления выступает эффективность органов исполнительной власти субъекта РФ. В условиях агрессивной внешней среды (санкционное давление на экономику со стороны США и стран ЕС, пандемия новой коронавирусной инфекции и т.д.) для руководства любого российского региона первоочередной задачей становится разработка антикризисных мер с целью если не полной нейтрализации, то хотя бы смягчения негативного влияния экзогенных факторов.

В настоящее время различают три основных типа системы оплаты труда гражданских госслужащих (Журавлева, 2017): карьерный (романо-германский), позиционный (англосаксонский) и корпоративный (азиатский). При карьерном типе размер должностного оклада для каждой должности утверждается централизованно (федеральным правительством страны) и отражается в фиксированной тарифной сетке оплаты труда. В свою очередь, размер заработной платы госслужащего зависит прежде всего от должности и стажа. В этом случае основным стимулом эффективной деятельности госслужащего становятся перспективы карьерного роста, т.е. повышение со временем его социального статуса. Позиционный тип, в отличие от предыдущего, характеризуется высокой степенью децентрализации по вопросу установления размера заработной платы госслужащим, занимающим различные должности. Так, руководство министерств и ведомств, а также их структурных подразделений, уполномочено принимать решения о величине должностных окладов и премий, как правило, «привязанных» к индивидуальным показателям результативности. Единственным ограничением является размер соответствующего бюджета. В последнем случае система является смешанной (или гибридной), поскольку включает структурные элементы, как при карьерном, так и позиционном типе оплаты труда госслужащих. Согласно выше представленной классификации можно утверждать, что в современной России применяется карьерная система оплаты труда госслужащих. Отсюда, размер заработной платы российского госслужащего зависит в основном от должности (оклад)

² The Legatum Prosperity Index. 2021. // https://www.prosperity.com/download_file/view_inline/4429 (дата обращения: 22.03.2022 г.).

³ Количество стран, для которых ежегодно формируется рейтинг исходя из достигнутого уровня благополучия.

и трудового стажа (надбавки). В российских условиях⁴ карьерный тип системы оплаты труда госслужащих не способствует решению проблемы низкой эффективности системы управления. Высшим руководством страны предпринимаются попытки ее решения.

В современной России одним из приоритетных направлений внутренней политики страны является реформирование госслужбы. Так, в частности, Президент РФ Путин В.В. в 2020 году подписал разработанный Минтрудом России федеральный закон⁵, расширяющий организационно-правовые основы для проведения экспериментов по развитию гражданской госслужбы. Согласно закону, допускаются существенные изменения в системе оплаты труда госслужащих, работающих в органах исполнительной власти российских регионов. Другим не менее ярким примером является изданный в конце 2021 года Указ Президента РФ⁶, устанавливающий новый (более высокий) размер должностных окладов и надбавок федеральных гражданских служащих ряда министерств. Документ является сигналом для руководства российских регионов – указывает на необходимость проведения аналогичной работы и в субъектах РФ. Необходимо отметить, что в настоящее время реформирование системы оплаты труда госслужащих в России затрагивает в основном вопрос изменения (в сторону увеличения) окладной (фиксированной) части заработной платы работников органов исполнительной власти страны и регионов. В связи с изменениями в российском законодательстве ожидается существенный рост заработной платы госслужащих. С целью недопущения значительного повышения уровня бюджетных расходов параллельно проводится оптимизация (уменьшение) численности гражданских госслужащих. При этом недостаточно внимания уделяется ее переменной части (премиальным выплатам), т.е. развитию системы материального стимулирования труда госслужащих, вследствие чего полное решение проблемы низкой эффективности российской системы государственного управления в сложившейся ситуации невозможно. Здесь может быть полезным изучение лучших мировых практик с целью последующей их имплементации в российское законодательство. Один из ярких примеров позитивного зарубежного опыта реформирования госслужбы – сингапурская и южнокорейская практика вознаграждения государственных гражданских служащих.

Так, например, сингапурское экономическое чудо во многом является следствием успешного реформирования государственной гражданской службы. Согласно концепции Нового государственного управления (New Public Management, NPM), в стране был осуществлен переход на оплату труда госслужащих страны «по результатам». Применяемый в Сингапуре и Южной Корее корпоративный (или азиатский) тип системы оплаты труда гражданских госслужащих основан на прямой взаимосвязи между размером их зарплаты и достигнутым уровнем социально-экономического развития страны⁷ (Журавлева, 2017).

В работе (Балацкий, Екимова, 2021) ставится под сомнение уникальность России и, как следствие, неразрешимость проблем в сфере управления. Обосновывая свою точку зрения, соавторы отмечают нелинейность и неоднозначность зависимости сложности управляемой системы от размера страны, ее климата, численности населения и т.д. Развивая мысль, они утверждают, что Сингапур, при всех существенных отличиях от России, задает ту модель, которая для нас является единственно возможной. Точка зрения авторов данной статьи, в контексте исследования, близка к позиции Балацкого Е.В. и Екимовой Н.А. Сравнивая социально-экономическое положение Сингапура до и после прихода к власти в стране Ли Куан Ю, действительно трудно переоценить заслуги всеильного премьер-министра, руководившего ею с 1959 года по 1990 год (около 32 лет). Книга творца сингапурского экономического чуда (Yew Lee

⁴ Относительно низкий (по сравнению с рядом зарубежных стран, занимающих верхние строчки рейтинга по уровню благополучия) размер заработной платы госслужащих при высокой степени коррумпированности всех органов исполнительной власти страны.

⁵ Федеральный закон от 20 июля 2020 года № 226-ФЗ (О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

⁶ Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2021 года № 749 «О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих».

⁷ Заработная плата госслужащих в этих странах состоит из фиксированной части и ежегодных бонусов, рассчитываемых по специальной формуле по результатам работы конкретного чиновника, министерства и развития экономики страны в целом. Помимо базовых расчетов, зарплата госслужащих привязана к аналогичному показателю в частном секторе.

Kuan, 2013) буквально разобрана на цитаты⁸ экспертами в области государственного управления многих стран мира. Визитной карточкой сингапурской государственной службы является относительно высокий уровень оплаты труда работников органов исполнительной власти страны. Высокопоставленные чиновники получают заработные платы, сопоставимые с топ-менеджерами крупнейших компаний. С одной стороны, это позволяет привлекать на государственную службу в Сингапуре талантливых людей, а с другой стороны – способствует снижению коррупции.

Учитывая существующие значительные различия между Россией и вышеуказанными азиатскими странами (по площади территории, численности населения, количеству регионов), можно сделать вывод, что в нашем случае предпочтительнее прямая зависимость между коллективными стимулирующими выплатами госслужащим и достигнутым уровнем социально-экономического развития субъекта РФ, а не страны в целом, как в Сингапуре и Южной Корее.

Коллективное стимулирование труда региональных гражданских служащих «по результатам»: теоретико-методические основы

С целью повышения эффективности системы управления в России на мезоуровне для региональных гражданских служащих предлагается новая (смешанная или гибридная) система оплаты труда «по результатам». Такая система одновременно должна иметь признаки как карьерного (в части должностного оклада и надбавок), так и корпоративного (касательно премиальных выплат за достижение определенных результатов) типа. Авторский подход по данному вопросу достаточно подробно изложен в работе (Grinberg et al., 2018). Поэтому здесь ограничимся лишь кратким освещением его ключевых аспектов.

В настоящее время, как в России, так и за рубежом, среди тематических научных работ преобладают исследования (Зайцева, 2016; Пряжников и др., 2017; Hammerschmid et al., 2016; Kjeldsen, Jacobsen, 2011; Van Ryzin, 2011), посвященные проблеме индивидуального стимулирования труда работников органов исполнительной власти различных стран мира. Поэтому в рамках статьи считаем необходимым сместить акцент с индивидуального к коллективному стимулированию труда государственных гражданских служащих, работающих в органах исполнительной власти субъектов РФ.

До сих пор в научном мире дискуссионным остается вопрос, что считать результатами труда госслужащих. При этом большинство исследователей такие трудности связывают со спецификой их деятельности (Edwards, 2018; Pal, Clark, 2016; Raadschelders, 2020; Witesman, Walters, 2014; Zhu, Warner, 2019). Деятельность госслужащих должна приводить к устойчивому социально-экономическому развитию территории. При этом реально заинтересовать их в достижении вышеуказанного результата можно за счет привязки размера коллективных премиальных выплат к достигнутому уровню социально-экономического развития субъекта РФ.

Необходимо отметить, что в 2021 г. в очередной раз изменился порядок оценки эффективности высших должностных лиц субъектов РФ и деятельности их органов исполнительной власти⁹. Анализ перечня тематических показателей позволяет сделать вывод, что оценка эффективности органов исполнительной власти на мезоуровне управления по-прежнему предполагает проведение комплексного анализа социально-экономического развития российских регионов. Это является, безусловно, сильной стороной подхода. При этом, наряду со статистическими социально-экономическими индикаторами, для оценки применяются и показатели, получаемые в ходе социологических исследований. В последнем случае, с целью недопущения повышения субъективности оценки, требуется большой объем вспомогательной работы. Возвращаясь к критике утвержденного руководством страны подхода, необходимо отметить, что вызывает

⁸ «Америка и Великобритания будут продолжать процветать даже с посредственным правительством, а мы – нет». «Сингапур – крошечная страна без каких-либо природных ресурсов, к тому же находящаяся в центре исторически нестабильного региона. Чтобы выжить, нам необходимо гениальное правительство». «Я уверен в одном: если у Сингапура будет посредственное правительство, мы обречены. Страна канет в небытие».

⁹ Указ Президента Российской Федерации «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» от 4 февраля 2021 года № 68.

определенные сомнения и корректность применения в формулах аддитивного вида статистических социально-экономических показателей наряду с темпами роста аналогичных индикаторов. И наконец, периодически вносимые изменения в порядок оценки затрудняют проведение ретроспективного анализа. Отсюда можно сделать вывод, что и новый подход к оценке, утвержденный высшим руководством страны, имеет ряд существенных недостатков. Поэтому до сих пор актуальным остается вопрос совершенствования методики для оценки социально-экономического развития субъектов РФ.

В работе (Гагарина и др., 2017) представлены методологические особенности построения индекса социально-экономического развития российских регионов в авторской интерпретации. Для комплексной оценки социально-экономического развития субъектов РФ предлагается система из 30 показателей. Половина таких социально-экономических индикаторов (по 5 в 3-х группах) сформирована за счет показателей, характеризующих, во-первых, качество (уровень) жизни населения, во-вторых, производительность труда и прибыльность ключевых видов экономической деятельности (промышленность, торговля, строительство и сельское хозяйство) и, в-третьих, развитие науки и инновационной системы российских регионов. Нормализация их значений производится по методу «Паттерн», позволяющему корректно определить уровень межрегиональных разрывов в стране. При этом все социально-экономические индикаторы являются равнозначными, т.е. расчет как индекса, так и субиндексов осуществляется по формуле простой среднеарифметической. В контексте проводимого исследования также целесообразно уточнение системы индикаторов для каждого субъекта РФ с учетом достигнутого уровня экономического развития и степени социальной защищенности населения.

Применение индексного метода позволяет оценивать социально-экономическое развитие региона: определять его изменение в динамике и по сравнению с другими субъектами РФ. В первом случае за базовый период принимается бескризисный (например, 2007) год, характеризующийся относительно стабильной внешней средой. Во втором случае приемы конкурентного бенчмаркинга по отношению к мезоуровню управления позволяют оценивать эффективность органов исполнительной власти региона по сравнению с другими субъектами РФ.

В свою очередь, обеспечить объективность результатов ретроспективной оценки возможно за счет одновременного применения индексного метода и нейросетевых технологий. При этом не менее важным является и прогнозирование (перспективная оценка) изменения ситуации в кратко- и среднесрочной перспективе. Поэтому в нашем случае с помощью нейромоделирования решаются две задачи: кластеризации и прогнозирования. При этом повышенное внимание уделяется проверке результатов нейромоделирования на адекватность. Обе задачи решаются с применением специальных программных продуктов.

В первом случае все субъекты РФ, исходя из результатов ретроспективной оценки социально-экономического развития (значения индекса и ключевых субиндексов), с помощью метода самоорганизующихся карт Кохонена разделяются на несколько групп. Каждой группе присваивается качественная характеристика или уровень (например, низкий, ниже среднего, средний, выше среднего и высокий) социально-экономического развития региона России.

Во втором случае формируется адекватный байесовский ансамбль из динамических нейромоделей. Их спецификация в ходе нейромоделирования не пересматривается. Результативным показателем и объясняющими переменными нейромодели являются, соответственно, индекс социально-экономического развития российских регионов и ряд ключевых субиндексов, а также временной фактор. Робастность метода подтверждается рядом эмпирических исследований (Гагарина и др., 2017; Чередниченко и др., 2018; Губарев и др., 2019; Чередниченко и др., 2020). Повышение адекватности байесовского ансамбля из динамических нейромоделей возможно за счет включения в них лаговой эндогенной (зависимой, внутренней) переменной и/или лаговых экзогенных (независимых, внешних) переменных. Однако в этом случае усложняется процедура нейромоделирования – становится пошаговой, т.е. необходимо ежегодно уточнять конфигурацию байесовского ансамбля на всем горизонте прогнозирования.

Подробно процедура нейромоделирования с пошаговым прогнозом представлена, например, в работе (Алжеев, 2020).

Таким образом, в контексте проводимого исследования, с помощью нейросетевых технологий можно определить необходимое количество групп регионов, как исходя из достигнутого уровня социально-экономического развития, так и ожидаемого его изменения в перспективе. А это, в свою очередь, позволит корректно установить наиболее целесообразное число уровней коллективных усилий региональных гражданских служащих. При этом количество выделяемых уровней социально-экономического развития российских регионов и оптимальное число уровней коллективных усилий их гражданских служащих может быть неодинаковым.

С целью корректной привязки уровня коллективных стимулирующих выплат (объем премирования, выраженный в процентах от окладной части заработной платы) госслужащим органов исполнительной власти любого российского региона к индексу его социально-экономического развития предполагается применение теории оптимальных контрактов. Развитию теории посвящен ряд работ (например, Grossman, Hart, 1986; Hart, Moore, 1988; Holmstrom, Milgrom, 1991; Maskin, Tirole, 1990; Myerson, 1983; Stiglitz, 2000) известных иностранных исследователей (С. Гроссмана, Р. Майерсона, Э. Маскина, Дж. Мура, Дж. Стиглица, Ж. Тироля, О. Харта, Б. Хольмстрема и др.). Краткий исторический экскурс развития теории оптимальных контрактов с акцентированием внимания на достижениях современных исследователей (в частности, Оливера Харта и Бенгта Хольмстрема – лауреатов Нобелевской премии по экономике 2016 года) представлен, например, в работе (Измалков, Сонин, 2017). Как правило, теория оптимальных контрактов предназначалась для обоснования размера вознаграждения топ-менеджмента крупных компаний. Однако, опираясь на труды Р. Коуза и О. Уильямсона, можно сделать вывод о возможности ее применения, например, при определении размера коллективных стимулирующих выплат госслужащим, работающим в органах исполнительной власти регионов страны (Коуз, 2007; Уильямсон, 1996).

Ярким примером трансакции управления являются экономические отношения работодателя с наемным работником. При этом рациональным поведением работодателя является требование от наемного работника достижения запланированных результатов независимо от вида организации (фирма или орган государственной власти).

Применяя общепринятую терминологию для теории оптимальных контрактов, в нашем случае принципалом и агентом являются, соответственно, федеральное и региональное правительство. Согласно действующему российскому законодательству, руководство субъекта РФ имеет право самостоятельно определять размер заработной платы госслужащих, работающих в органах исполнительной власти региона. Это связано с тем, что финансирование оплаты труда таких работников осуществляется за счет средств бюджета субъекта РФ. Однако в отношении дотационных регионов (являются получателями дотаций из федерального бюджета на выравнивание бюджетной обеспеченности) Бюджетным кодексом страны предусмотрена система требований и нормативов, ограничивающих объемы расходования бюджетных средств на отдельные цели и, в том числе, на оплату труда гражданских региональных служащих. В настоящее время (по состоянию на 2022 год), большая часть (62 из 85 или 72,9 %) российских регионов входит в группу дотационных¹⁰. Федеральному правительству (принципалу) выгодно повышение уровня социально-экономического развития субъектов РФ и их переход из группы дотационных в группу регионов-доноров. В этом случае снижается уровень расходов федерального бюджета на дотации для российских регионов. В свою очередь, правительство и дотационного региона (агент), при условии рационального поведения, также должно быть заинтересовано в устойчивом социально-экономическом развитии субъекта РФ и переходе его в группу регионов-доноров. Эта заинтересованность возникнет, если повышенный уровень усилий агента будет вознагражден дополнительным объемом коллективных премиальных выплат госслужащим, работающим в органах исполнительной власти региона. С целью соблюдения принципа

¹⁰ Перечень регионов-доноров на 2022 год утвержден Приказом Минфина РФ от 11 ноября 2021 года № 493.

справедливой оплаты труда каждого госслужащего или недопущения эффекта безбилетника¹¹, помимо коллективного стимулирования труда «по результатам», необходимо наличие адекватного механизма перераспределения (ранее определенного) общего премиального фонда между министерствами и ведомствами субъекта РФ, а также индивидуальное стимулирование труда региональных гражданских служащих.

Исходя из вышесказанного, предлагается иерархическая система премирования для региональных гражданских служащих. Так, уровень премирования председателя (премьер-министра) регионального правительства должен определяться с учетом оценки эффективности деятельности всех его заместителей (вице-премьеров). В свою очередь, уровень премирования вице-премьеров региона – результат оценки эффективности деятельности курируемых ими министерств и ведомств субъекта РФ и т.д.

При этом оценить эффективность (и результативность) деятельности органов исполнительной власти региона (в качестве единой команды госуправленцев) с учетом действующего российского законодательства можно на основе расчета и анализа значений индекса его социально-экономического развития.

В свою очередь, для оценки эффективности и результативности деятельности отдельных министерств и ведомств региона, согласно их зонам ответственности, применяются субиндексы социально-экономического развития (определяются путем свертки ряда социально-экономических индикаторов, входящих в разные группы, например, оценивающие качество жизни населения, состояние промышленного комплекса, уровень инновационного развития экономики и т.д.). Необходимо отметить, что возможен вариант и субсидиарной (коллективной) ответственности нескольких министерств и ведомств за идентичные социально-экономические индикаторы.

И наконец, оценка уровня усилий каждого госслужащего, работающего на определенной должности, будет оцениваться с помощью нескольких ключевых показателей эффективности и результативности (KPI). При этом предполагается дифференцированная система KPI в зависимости от специфики деятельности конкретного госслужащего (или их группы с идентичными должностными обязанностями).

Теоретико-игровой подход к решению проблемы эффективного (результативного) труда региональных гражданских служащих

Уровень коллективных усилий региональных гражданских служащих влияет на индекс социально-экономического развития субъекта РФ. В свою очередь, устойчивое социально-экономическое развитие российского региона, как правило, приводит к укреплению собственной ресурсной базы регионального бюджета и сбалансированности величины его доходов и расходов. При таком развитии ситуации дотационные субъекты РФ в перспективе могут перейти в группу регионов-доноров. Руководство региона-донора имеет право (в отличие от дотационного региона) самостоятельно устанавливать размер бюджетных расходов, предназначенных для коллективного стимулирования производительного труда госслужащих. Отсюда следует, что если объем премирования региональных гражданских служащих не привязан к индексу социально-экономического развития субъекта РФ, то у них отсутствует стимул для высокого уровня коллективных усилий. Практически идентичный вывод, только применительно к корпоративному, а не региональному уровню управления, можно встретить в работах известных зарубежных авторов (Hart, Holmstrom, 1987; Hart, 1995).

Поэтому, при условии адаптации (модификации), имеется возможность применения известных подходов теории оптимальных контрактов для мезоуровня управления, т.е., в нашем случае, коллективного стимулирования производительного труда региональных гражданских служащих.

Достаточно интересными являются два подхода¹² Ж. Тироля (2000), позволяющие сформировать такую структуру вознаграждения менеджера, которая стимулировала бы его к

¹¹ В условиях значительной численности региональных гражданских служащих повышается степень дифференциации по критерию: вклад каждого госслужащего в общий (итоговый) результат управленческой деятельности.

¹² Стимулирование высокого уровня усилий менеджера (при условии асимметрии информации) и оптимальный двухставочный контракт.

приложению усилий высокого уровня. Работа (Фуруботн, Рихтер, 2005) является логическим продолжением вышеуказанного исследования – в ней представлены математические модели, иллюстрирующие оба подхода. В научной статье российских авторов (Зенкевич и др., 2012) также приводятся расчетные формулы для двух подходов Ж. Тироля при условии применения определенного (экспоненциального) вида функции полезности менеджера.

В рамках исследования по мере возможности будем придерживаться обозначений, что и в работе (Тироля, 2000). Ограничимся модификацией первого подхода, поставив в прямую зависимость объем бюджетных расходов на премирование региональных гражданских служащих (далее – расходы бюджета) от индекса социально-экономического развития субъекта РФ. Логика здесь следующая. Первое лицо региона, как и федеральный центр, заинтересованы в росте индекса социально-экономического развития субъекта РФ. При этом они готовы за это дополнительно материально стимулировать высокие коллективные усилия региональных гражданских служащих из бюджетных средств. Последнее приводит к повышению бюджетных расходов субъекта РФ по статье «Оплата труда гражданских региональных служащих». Предположим, что величина таких бюджетных расходов (или премиальных выплат региональным гражданским служащим) может принимать значения Π_1 и Π_2 , причем выполняется неравенство:

$$\Pi_1 < \Pi_2. \quad (1)$$

У региональных гражданских служащих имеется возможность выбора уровня коллективных усилий. Теоретически можно выделить n -уровней (два и больше) коллективных усилий работников органов исполнительной власти субъекта РФ. В рамках работы ограничимся рассмотрением наиболее простого варианта – с двумя возможными уровнями коллективных усилий региональных гражданских служащих. При высоком уровне коллективных усилий они работают «на результат», т.е. заинтересованы в достижении установленных KPI. В другом случае (коллективные усилия низкого уровня), региональные гражданские служащие лишь формально исполняют должностные обязанности и, более того, ввиду достаточно большого процента «свободного» рабочего времени, могут участвовать в коррупционных схемах. В случае высокого / низкого уровня коллективных усилий региональных гражданских служащих их полезность составляет, соответственно, $U = u(w - \Phi) / u(w)$, где w – размер (объем) коллективных стимулирующих выплат (премирования) региональных гражданских служащих, u – возрастающая, выпуклая вверх функция полезности и $\Phi > 0$ – расходы (издержки, затраты), соответствующие высокому уровню коллективных усилий региональных гражданских служащих. Отсюда, целевая функция теоретико-игровой модели – математическое ожидание полезности u . Если региональные гражданские служащие решат изменить место работы, т.е. трудоустроиться в коммерческие организации (фирмы, компании), то могут рассчитывать на объем премирования в размере w_0 полезности $U_0 = u(w_0)$. С целью обеспечения заинтересованности в работе на госслужбе, федеральный центр должен гарантировать региональным гражданским служащим объем премирования ожидаемой полезности не менее U_0 . При этом величину w_0 можно считать точкой-ориентиром по отношению к размеру коллективных стимулирующих выплат. Исходя из вышесказанного, целевая функция для федерального центра – математическое ожидание $\Pi - w$.

Опираясь на результаты научной статьи (Тироля, 2000), сделаем допущение, что полезность региональных гражданских служащих в зависимости от уровня премирования корректно описывается неубывающей вогнутой функцией экспоненциального вида:

$$u(w) = U_H (1 - e^{-\frac{w}{c}}), \quad (2)$$

где U_H , c – заданные положительные константы.

Исходя из экономического смысла, w является также неотрицательной величиной. Именно вышеуказанного вида функция полезности региональных гражданских служащих отражает

их реальные ожидания по вопросу премиальных выплат. Согласно свойствам функции (2), полезность региональных гражданских служащих повышается по мере роста премиальных выплат, но до определенного значения – предела насыщения U_H .

Предположим, что расходы бюджета субъекта РФ являются случайной величиной. Отсюда, в случае высокого уровня коллективных усилий региональных гражданских служащих, их значение составит Π_2 и Π_1 , соответственно с вероятностью x и $(1-x)$. В обратной ситуации (при низком уровне коллективных усилий региональных гражданских служащих), расходы бюджета субъекта РФ принимают значение Π_2 и Π_1 , соответственно с вероятностью y и $(1-y)$. При этом должно выполняться неравенство:

$$0 < y < x < 1, \quad (3)$$

Поэтому, если федеральный центр устраивает низкий уровень коллективных усилий региональных гражданских служащих, то $w_1 = w_2 = w_0$, а ожидаемые расходы регионального бюджета составляют:

$$y\Pi_2 + (1-y)\Pi_1 - w_0. \quad (4)$$

Если федеральный центр требует от региональных гражданских служащих высокого уровня усилий, то объем их коллективных стимулирующих выплат составит:

$$w_1 - \Phi = w_2 - \Phi = w_0. \quad (5)$$

При этом ожидаемые расходы бюджета субъекта РФ будут равны:

$$x\Pi_2 + (1-x)\Pi_1 - (w_0 + \Phi). \quad (6)$$

Далее рассмотрим случай, когда коллективные усилия региональных гражданских служащих не наблюдаемы федеральным центром. Здесь их высокий уровень предполагает значительные расходы бюджета субъекта РФ, т.е. существенную величину коллективных стимулирующих выплат.

Пусть w_1 и w_2 – объем премирования региональных гражданских служащих в случае расходов бюджета субъекта РФ в размере, соответственно, Π_1 и Π_2 .

Коллективное стимулирование высокого уровня усилий региональных гражданских служащих предполагает выполнение следующего ограничения:

$$xu(w_2 - \Phi) + (1-x)u(w_1 - \Phi) \geq yu(w_2) + (1-y)u(w_1). \quad (7)$$

В свою очередь, такое ограничение указывает на необходимость выполнения неравенства:

$$w_1 < w_2. \quad (8)$$

Доказательство такого неравенства осуществляется аналогично, что и в работе (Зенкевич и др., 2012).

При ненаблюдаемых усилиях необходимо еще одно ограничение:

$$xu(w_2 - \Phi) + (1-x)u(w_1 - \Phi) \geq u(w_0). \quad (9)$$

Отсюда, ожидаемые расходы регионального бюджета определяются по нижеприведенной формуле:

$$x(\Pi_2 - w_2) + (1-x)(\Pi_1 - w_1). \quad (10)$$

Учитывая результаты работы (Зенкевич и др., 2012), в нашем случае обеспечение высокого уровня коллективных усилий региональных гражданских служащих достигается при одновременном выполнении двух равенств:

$$xu(w_2 - \Phi) + (1 - x)u(w_1 - \Phi) = yu(w_2) + (1 - y)u(w_1), \quad (11)$$

$$xu(w_2 - \Phi) + (1 - x)u(w_1 - \Phi) = u(w_0). \quad (12)$$

Решение системы из двух вышеуказанных уравнений позволяет сформировать оптимальный вариант коллективного стимулирования труда региональных гражданских служащих, т.е. определить экономически обоснованный размер (объем) их премирования, исходя из величины расходов бюджета субъекта РФ:

$$w_1 = w_0 + \Phi + c \ln \left(\frac{x - y}{xe^{\Phi/c} - y} \right),$$

$$w_2 = w_0 + c \ln \left(\frac{x - y}{x - 1 - e^{-\Phi/c}(y - 1)} \right).$$

Это решение системы.

Для существования данного решения необходимо выполнение условия:

$$c > \frac{\Phi}{\ln \left(\frac{y - 1}{x - 1} \right)}. \quad (13)$$

Заметим, что ожидаемый объем премирования региональных гражданских служащих, в случае приложения высокого уровня коллективных усилий, строго превышает значение точки-ориентира размера коллективных стимулирующих выплат, так как одновременно выполняются два нижеприведенных неравенства:

$$xw_2 + (1 - x)w_1 > w_0 + \Phi, \quad (14)$$

$$yw_2 + (1 - y)w_1 > w_0. \quad (15)$$

Таким образом, рассмотренная в рамках исследования теоретико-игровая модель позволяет удержать региональных гражданских служащих от перехода на работу в коммерческие организации при условии приложения высокого уровня усилий. Помимо этого, для них экономически целесообразнее прикладывать высокий уровень коллективных усилий, поскольку это приводит к значительному росту объема премирования.

Далее на конкретном примере подтвердим такие высказывания. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций г. Москвы составила 100070 руб. в 2020 году¹³. Данные о структуре показателя в свободном доступе отсутствуют. Поэтому сделаем допущение, что средние премиальные выплаты наемного работника в вышеуказанном регионе составляли порядка 30 % от заработной платы, т.е. 30021 руб. в месяц (w_0). Остальные исходные данные (параметры в двух вышеуказанных уравнениях системы) назначены экспертно. Возможно их уточнение в ходе эмпирических исследований (как оптимальный вариант статистические данные, дополненные результатом социологического опроса). При условии, что $x = 0,5$; $y = 0,25$; $\Phi = 7,5$ тыс. руб., а также $c = 22,5$ тыс. руб., w_1 и w_2 в нашем случае принимают значения, соответственно, в размере 24402 и 72797 руб. Отсюда видно, что высокий уровень коллективных

¹³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: статистический сборник. М.: Росстат, 2021.

усилий региональных гражданских служащих приводит к среднему росту в 3 раза премиальных выплат каждому из них (по сравнению со стимулирующими выплатами при условии низкого уровня коллективных усилий). На основе результатов теоретико-игрового моделирования рассчитывается общий объем премиальных выплат работникам органов исполнительной власти субъекта РФ как произведение w_1 или w_2 и численности региональных гражданских служащих.

Заключение

Основными ожидаемыми эффектами новой системы оплаты труда региональных гражданских служащих «по результатам» является обеспечение координированных действий всех министерств и ведомств (работа единой командой с соблюдением принципа целеполагания для органов исполнительной власти) и усиление контроля целевого расходования бюджетных средств. Практическое применение авторского подхода должно способствовать как повышению эффективности системы управления на мезоуровне, так и снижению коррупционных рисков. Исходя из логики, представленной в исследовании, рациональное поведение гражданских региональных служащих (подкрепленное значительным материальным стимулированием) будет способствовать устойчивому социально-экономическому развитию субъекта РФ. Далее за этим должно последовать укрепление собственной ресурсной базы регионального бюджета. В случае с регионом-донором это приводит к возможности его первого лица повышать размер коллективных премиальных выплат работникам органов исполнительной власти без роста удельного веса соответствующих бюджетных расходов. Если регион является дотационным, то постепенное укрепление собственной ресурсной базы его бюджета может позволить в перспективе перейти в группу регионов-доноров. И тогда высшее руководство субъекта РФ будет иметь возможность принимать самостоятельно (без согласования с федеральным центром) решение о дополнительном премировании региональных гражданских служащих. Отсюда можно сделать вывод, что новую систему оплаты труда работников органов исполнительной власти субъектов РФ можно рассматривать как одну из действенных мер по финансовому оздоровлению бюджетной системы страны на мезоуровне управления. Учитывая логику успешных зарубежных реформаторов, существенное повышение заработной платы региональных гражданских служащих должно благоприятно отразиться на уровне коррупции и в нашей стране.

Необходимо отметить, что в рамках исследования авторы ограничились адаптацией (с учетом специфики гражданской госслужбы) лишь одного подхода из множества возможных альтернативных теоретико-игровых моделей, применяемых при премировании топ-менеджеров компаний. Так, например, не менее интересной конструкцией для стимулирования высоких коллективных усилий региональных гражданских служащих выглядит оптимальный двухставочный контракт. Предпочтительность применения определенного подхода может определяться путем сравнительного анализа размера премиальных выплат работникам органов исполнительной власти субъекта РФ.

В завершение обозначим основные дискуссионные вопросы, затрудняющие практическое применение предложенной теоретико-игровой модели для коллективного стимулирования региональных гражданских служащих «по результатам».

Так, например, в теории оптимальных контрактов премирование топ-менеджеров крупных коммерческих организаций, как правило, производится без элиминирования воздействия внешних факторов. Необходимо отметить, что рядовым работникам фирмы выплачиваются премии также с учетом экономических реалий, т.е. в случае ухудшения основных финансовых показателей коммерческой организации из-за негативного влияния внешней среды происходит сокращение уровня и размера их премирования. При этом, в отличие от топ-менеджеров, рядовые сотрудники не ответственны за принятие ключевых решений в сфере социально-экономического развития компании. Исходя из такой логики, т.е. с учетом схожести выше рассмотренных вопросов в коммерческих организациях и госучреждениях, и для расчета размера коллективных стимулирующих выплат гражданским региональным служащим, исключение влияния внешних факторов также нецелесообразно.

В отличие от коммерческих организаций, для руководства органов исполнительной власти субъекта РФ затруднительной является «оптимизация» (сокращение до минимума) бюджетных расходов на повышение социальной защищенности населения (имеется ряд законодательно устанавливаемых федеральным центром ограничений). Предложенная модель предполагает изыскание внутренних резервов для обеспечения эффективности системы управления, что в условиях высокого уровня коррупции и формального исполнения должностных обязанностей значительной частью региональных гражданских служащих становится в краткосрочной перспективе практически невыполнимой задачей или архисложной. Возможно, потребуется значительное время для корректировки поведения соответствующих работников органов исполнительной власти субъекта РФ.

Помимо этого, применение теоретико-игровой модели с целью определения корректного объема коллективного премирования гражданских региональных служащих предполагает наличие адекватного механизма его перераспределения между министерствами и ведомствами субъекта РФ и обязательный учет индивидуальной результативности работников органов исполнительной власти российского региона. В противном случае может нарушаться принцип справедливой оплаты труда отдельно взятого регионального гражданского служащего.

И наконец, практическое применение модели требует уточнения ее параметров с учетом финансовых возможностей российского региона с целью максимально возможного приближения получаемых теоретических результатов к реальной ситуации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Алжеев А.В., Кочкаров Р.А. (2020). Сравнительный анализ прогнозных моделей ARIMA и LSTM на примере акций российских компаний. *Финансы: теория и практика* (1): 14–23. [Alzheev, A.V., Kochkarov, R.A. (2020). Comparative Analysis of ARIMA and LSTM Predictive Models: Evidence from Russian Stocks. *Finance: Theory and Practice* (1): 14–23 (in Russian).]
- Балацкий Е.В., Екимова Н.А. (2021). Власть, рынок и сложность социальной системы: теоретическая модель финансово-управленческого механизма. *Финансы: теория и практика* (1): 70–83. [Balatsky, E.V., Ekimova, N.A. Power, market and social system complexity: theoretical model of financial and management mechanism. *Finance: Theory and Practice* (1): 70–83 (in Russian).]
- Вольчик В.В., Посухова О.Ю. (2019). Институт профессиональных династий в контексте кланового капитализма. *Журнал институциональных исследований* (4): 77–89. [Volchik, V.V., Posukhova, O.Yu. (2019). Institute of professional dynasties in the context of crony capitalism. *Journal of Institutional Studies* (4): 77–89 (in Russian).]
- Гагарина Г.Ю., Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Файзуллин Ф.С. (2017). Прогнозирование социально-экономического развития российских регионов. *Экономика региона* (4): 1080–1094. [Gagarina G.Y., Dzyuba E.I., Gubarev R.V., Fayzullin F.S. (2017). Forecasting of Socio-Economic Development of the Russian Regions. *Economy of Region* (4): 1080–1094 (in Russian).]
- Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Куликова О.М., Файзуллин Ф.С. (2019). Управление качеством жизни в регионах России. *Журнал институциональных исследований* (2): 146–170. [Gubarev, R.V., Dzyuba, E.I., Kulikova, O.M., Fayzullin, F.S. (2019). Quality management of the population in the regions of Russia. *Journal of Institutional Studies* (2): 146–170 (in Russian).]
- Журавлева Т.А. (2017). Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики. *Государственное управление: электронный вестник* (64): 331–345. [Zhuravleva, T.A. (2017). The System of Remuneration and Motivation of Public Civil Servants: A Review of International Practice. *Public Administration E-Journal* (64): 331–345 (in Russian).]
- Зайцева Т.В. (2016). Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования. *Вопросы государственного и муниципального управления*. (4): 179–196. [Zaytseva, T.V. (2016). Civil Servants Material Incentives under the Fiscal Stress Conditions. *Public Administration Issue* (4): 179–196 (in Russian).]

- Зенкевич Н.А., Катъкало В.С., Клемина Т.Н., Медведев, А.Г. (2012). Эволюция моделирования стимулирующих контрактов с топ-менеджерами компаний. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Менеджмент* (1): 3–25. [Zenkevich, N.A., Katkalo, V.S., Klemina, T.N., Medvedev, A.G. (2012). Evolution of Incentive Contracts Modeling with Companies CEOs. *Vestnik Saint-Petersburg University. Management* (1): 3–25 (in Russian).]
- Измалков С., Сонин К. (2017). Основы теории контрактов (Нобелевская премия по экономике 2016 года Оливер Харт и Бенгт Хольмстрем). *Вопросы экономики* (1): 5–21. [Izmalkov, S., Sonin, K. (2017). Basics of contract theory (Nobel Memorial Prize in Economic Sciences 2016 – Oliver Hart and Bengt Holmstrom). *Voprosy Ekonomiki* (1): 5–21 (in Russian).]
- Коуз Р. (2007). *Фирма, рынок и право*. М.: Новое издательство. [Coase, R. (2007). *The Firms, the Market and the Law*. Moscow: New publishing house (in Russian).]
- Манушин Д.В., Нуреев Р.М. (2022). Саботаж российских чиновников и основные меры по борьбе с ним. *Журнал институциональных исследований* (1): 55–69. [Manushin, D.V., Nureev, R.M. (2022). Sabotage of russian officials and main measures to combat it. *Journal of Institutional Studies* (1): 55–69. (in Russian).]
- Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. (2017). Основные проблемы существующих систем мотивации труда государственных служащих и перспективы их преодоления. *Управленческие науки*. (4): 72–79. [Pryazhnikov, N.S., Polevaya, M.V., Kamneva, E.V. The Main Problems of the Existing Systems of Labor Motivation of Civil Servants and the Prospects for Overcoming them. *Management Sciences* (4): 72–79 (in Russian).]
- Тиrole Ж. (2000). *Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности*. СПб.: Экономическая школа. [Tirole, J. (2000). *The theory of industrial organization*. St. Petersburg: Economic School (in Russian).]
- Уильямсон О. (1996). *Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация*. СПб.: Лениздат. [Williamson, O. (1996). *Economic institutions of capitalism: firms, markets, «relational» contraction*. St. Petersburg: Lenizdat (in Russian).]
- Фуруботн, Э., Рихтер, Р. (2005). *Институты и экономическая теория*. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета. [Furubotn, E., Richter, R. (2005). *Institutions and economic theory*. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University (in Russian).]
- Чередниченко Л.Г., Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Файзуллин Ф.С. (2018). Прогнозирование социального развития регионов России. *Финансы: теория и практика* (6): 132–152. [Cherednichenko, L.G., Gubarev, R.V., Dzyuba, E.I., Fayzullin, F.S. (2018). Social development forecast for Russian regions. *Finance: Theory and Practice* (6): 132–152 (in Russian).]
- Чередниченко Л.Г., Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Файзуллин Ф.С. (2020). Целевое управление инновационным развитием регионов России. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Экономика* (2): 319–350. [Cherednichenko, L.G., Gubarev, R.V., Dzyuba, E.I., Fayzullin, F.S. (2020). Targeted management of innovative development of Russian regions. *St Petersburg University Journal of Economic Studies* (2): 319–350 (in Russian).]
- De Soto, H. (1989). *The Other Path: The invisible revolution in the third world*. New York: Basic Books.
- Edwards, J.R. (2018). Towards Constructing the Governable Worker in Nineteenth-Century Britain. *Critical Perspectives on Accounting* 50: 36–55.
- Grinberg, R.S., Akhunov, R.R., Volodin, A.I., Gubarev, R.V., Dzyuba, E.I. (2018). Performance-based pay – a new (mixed) payment scheme for Russian civil servants. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast* (6): 163–183.
- Grossman, S., Hart, O. (1986). The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. *Journal of Political Economy* 94(4): 691–719.
- Hammerschmid, G., Van de Walle, S., Andrews, R., Bezes F. Cheltenham (2016). *Public Administration Reforms in Europe. The View from the Top*. UK: Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Hart, O. (1995). *Firms, Contracts and Financial Structure*. Oxford: Oxford University Press.
- Hart, O., Moore, J. (1988). Incomplete contracts and renegotiation. *Econometrica* 56(4): 755–785.

- Hart, O.D., Holmstrom, B.R. (1987). *The Theory of Contracts*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holmstrom, B., Milgrom, P. (1991). Multitask principal-agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design. *Journal of Law, Economics, & Organization* (7): 24–52.
- Kjeldsen, A.M., Jacobsen, Ch.B. (2011). Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction or Socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory* (1): 89–112.
- Maskin, E., Tirole, J. (1990). The principal-agent relationship with an informed principal: The case of private values. *Econometrica* 58(2): 379–409.
- Myerson, R. (1983). Mechanism design by an informed principal. *Econometrica* 51(6): 1767–1797.
- Pal, L.A., Clark, I.D. (2016). Teaching Public Policy: Global Convergence or Difference? *Policy and Society* 35(4): 283–297.
- Raadschelders, J.C.N. (2020). Impartial, Skilled, Respect for Law: The Ancient Ideals of Civil Servants at the Root of Eastern and Western Traditions. *Korean Journal of Policy Studies* 35(1): 1–27.
- Stiglitz, J. (2000). *Economics of the Public Sector*. New-York / London: W.W. Norton & Company.
- Van Ryzin, G.G. (2011). Outcomes, Process, and Trust of Civil Servants. *Journal of Public Administration Research and Theory* 21(4): 745–760.
- Witesman, E., Walters, L. (2014). Public Service Values: A New Approach to the Study of Motivation in the Public Sphere. *Public Administration* 92(2): 375–405.
- Yew Lee Kuan (2013). *One man's view of the world*. Singapore: Straits Times Press Pte Ltd.
- Zhu, C.J., Warner, M. 2019. The Emergence of Human Resource Management in China: Convergence, Divergence and Contextualization. *Human Resource Management Review* 29: 87–97.

JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES
(Журнал институциональных исследований)

Том 14, № 3. 2022

Vol. 14, no. 3. 2022

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Учредитель и издатель: ООО «Гуманитарные перспективы».
Адрес редакции и издателя: 344082, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 43, оф. 10.
Тел./факс: +7 (863) 269-88-13. E-mail: hp@donpac.ru; info@hjournal.ru.
Сайт: <http://www.hjournal.ru>

Индекс журнала: в Объединенном каталоге «Пресса России» 82295.
Свободная цена.

Сдано в набор: 13.09.2022.
Подписано в печать: 22.09.2022.
Тираж: 500 экз. **Заказ** № 359.
Выход в свет: 25.09.2022.

Формат 60x84 1/8. **Гарнитура** CenturySch.
Печать цифровая. 15.46 п. л.

Отпечатано в Издательстве Фонда «Содействие—XXI век».
Адрес типографии: 344082, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 43, оф. 9.
Тел./факс: +7 (863) 269-88-14. **Сайт:** <http://www.fund21.ru>
