УПРАВЛЕНЕЦ № 6/64/ 2016

Адаптация поведения предприятия в сфере оплаты труда и занятости в российских экономических реалиях

КАЛАБИНА Елена Георгиевна
Доктор экономических наук, профессор кафедры экономики предприятий

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-21
E-mail: kalabina@mail.ru

Ключевые слова

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА
РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ
ПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования, касающегося поведения крупной уральской промышленной компании в области оплаты труда и занятости персонала в период 2010–2014 гг. Исследование основано на применении метода кейс-стади (case study) и эконометрического анализа. В статье анализируются: соотношение факторов внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на поведение компаний; качество регулярного менеджмента; наличие нематериальных активов. Впервые делается попытка оценить влияние профессионализма менеджеров-экспатов на принятие управленческих решении промышленной компании. С учетом разнородного контекста – внешней и внутренней среды – проведено моделирование поведения промышленной компании в области оплаты труда и занятости персонала. Установлено, что в экономических реалиях промышленная компания выбирает «сберегающую» линию поведения в отношении как занятости персонала, так и размера вознаграждения, а наиболее уязвимой группой работников становятся специалисты и служащие.

JEL classification

J08, J31, O14, P17

ВВЕДЕНИЕ

В условиях затяжного экономического кризиса жизнедеятельность промышленных компаний зависит от гибкости их поведения в преодолении внутренних и внешних шоков. Реакции предприятий в области оплаты труда и занятости являются отсроченными во времени и не вполне очевидными, хотя и предсказуемыми, позволяя промышленным компаниям пережить изменения среды обитания с меньшими потерями экономических ресурсов. Под влиянием разнообразных по характеру и силе влияния факторов происходит адаптация моделей поведения промышленных компаний с целью рационального использование человеческих ресурсов и обеспечения устойчивого развитие в условиях нарастающей неопределенности.

Очевидно, что трансформациям внутренней и внешней среды сопутствуют прежде всего изменения двух составляющих кадровой политики компаний: занятости, включая продолжительность рабочего времени и численность работников, и уровня вознаграждения, либо всего персонала, либо отдельных групп работников. Поэтому в рамках исследования была поставлена цель с помощью эконометрического анализа выявить, какие факторы, в какой степени, почему и как оказывают влияние на изменение численности и уровня вознаграждения персонала, что помогло бы вносить необходимые коррективы в кадровую политику компаний, способствуя их дальнейшему развитию в новых реалиях.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Известно, что поведение предприятий в области оплаты труда и занятости персонала является частью общей бизнес-системы организации и должно быть подчинено целям оптимизации величины расходов на персонал, формирования и поддержания его оптимального состава и структуры [1–4].

С началом рыночных реформ промышленные предприятия получили возможность самостоятельно принимать решения по большинству основных вопросов кадровой политики, освободившись от государственного диктата и определяя порядок, условия, формы и системы найма, использования и вознаграждения для своих работников, учитывающие специфику их деятельности и финансовые возможности. На локальных рынках труда открыто возникла «ценовая» конкуренция между работодателями за обладание квалифицированной рабочей силой. Промышленные компании, погруженные в инфляционную среду, искали и находили способы подстройки заработной платы при необходимости и стремлении удержать персонал, разработали собственные модели поведения в области оплаты труда и занятости персонала, рассматривая его как часть организационного капитала, которую следует оберегать от конкурентов. В свою очередь, менеджмент компаний получил исключительные полномочия в части определения линии поведения в области оплаты труда и занятости работников, манипулируя их поведением и лояльностью, а переговорная сила профсоюзов как институциональных посредников между работниками и работодателями оказалась недостаточной для решения ключевых вопросов кадровой политики.

Теоретический и прикладной анализ поведения предприятий в области оплаты труда и занятости персонала для различного типа компаний, с учетом страны и институциональной специфики, сферы деятельности, масштабов бизнеса или отдельных профессиональных групп работников представлен в трудах В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, Е.Г. Калабиной, Л.Ш. Кудина, Е.А. Александровой, Л.И. Смирных, Т.Ю. Стукен, А.В. Шаруниной, Б. Холмстрема, Э. Лейзера и других исследователей. Однако представления о моделях поведение предприятий в области оплаты труда и занятости персонала в современных российских реалиях

Adapting Enterprise's Wage and Employment Policy in Russia's Economic Environment

Yelena G. KALABINA
Dr. Sc. (Econ.), Professor of Enterprises Economics Dept.

Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg,
8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45
Phone: (343) 221-17-21
E-mail: kalabina@mail.ru

Keywords

WAGE POLICY
EMPLOYMENT POLICY
REGRESSION ANALYSIS
INDUSTRIAL ENTERPRISE

Abstract

The article presents the findings of an empirical research on behavior of a large industrial company of the Ural region in the sphere of remuneration and employment in the period 2010–2014. The research is based on the case study method and econometric analysis. The paper examines the correlation between the external and internal environmental factors within an organization that affect companies' behavior, the quality of regular management and presence of intangible assets. The first attempt ever was made to assess the influence of expatriate managers' professionalism on taking managerial decisions in an industrial company. Given the heterogeneous context (internal and external environments), the policy of an industrial company in the field of wage and employment was simulated. It was found that under certain economic conditions an industrial company displays a behaviour pattern aimed at maintaining staff numbers and the size of remuneration, and that specialists and employees are under the biggest threat.

JEL classification

J08, J31, O14, P17

остаются преимущественно фрагментарными и ограниченными, в том числе в связи с труднодоступностью и закрытостью эмпирических данных.

Поскольку среда обитания изменяется стремительно и динамично, компании не имеют возможности подстраиваться под каждое изменение того или иного фактора. Происходит накопление различных факторов, которое в определенный момент времени проявляется в конкретных действиях (так называемые «спусковые механизмы» или «триггеры») [5–7], изменяя модели поведения предприятий. Признавая традиционное разделение детерминант поведение предприятий в области оплаты труда и занятости персонала на две группы исходя из природы их происхождения – на внешние и внутренние, можно предположить, что сила их воздействия и сочетания различна, в зависимости от региональной специфики, и создает «мягкие» или «жесткие» бюджетные ограничения для маневра компаний. Конкретизация факторов, входящих в каждую из групп, может быть, по нашему мнению, представлена следующим образом:

- к числу *внешних* факторов, оказывающих влияние на поведение предприятий в области оплаты труда и занятости персонала, относятся рыночные условия деятельности – наличие предприятий-конкурентов, действия региональных властей, жесткость трудового законодательства по защите занятости, размер среднемесячной заработной платы по региону, индекс потребительских цен в регионе, региональный уровень безработицы, региональный минимальный размер оплаты труда (МРОТ) [8; 9] и др.;
- в числе *внутренних* факторов – динамика и структура активов промышленной компании (материальных и нематериальных, оборотных и внеоборотных), обеспечивающих рост производительности труда, величина займов и долгосрочных кредитов, качество менеджмента компании, финансовые результаты деятельности (коэффициент текущей ликвидности, размер чистой прибыли, остающейся в расположении компании) и др.

Проведенный эмпирический анализ поведения предприятий в области оплаты труда и занятости персонала по группе промышленных компаний Свердловской области (96 компаний, период охвата – 2010–2014 гг.) позволил, с учетом разнородного контекста, методом аналитического моделирования, оценивая комбинации изменения среднемесячной заработной платы по предприятию и численности персонала либо сохранения их уровней неизменными, определить возможные модели.

Первая модель поведения предприятий в области оплаты труда и занятости персонала в условиях экономического спада характеризуется при жестком бюджетном ограничении средств на персонал относительным ростом среднемесячной заработной платы, сглаживающим инфляционный процесс, и частичным сокращением численности по предприятию в целом. Отличием *второй модели* поведения предприятий в области оплаты труда и занятости персонала в условиях экономического спада становится временное сохранение статус-кво: постоянство среднемесячного уровня заработной платы без ее индексации и уровня численности работников. Согласно *третьей модели* занятость персонала (в части отработанного времени) увеличивается, поддерживая «консервацию» низкопроизводительных работников, а оплата труда сокращается либо остается неизменной, что позволяет при ограниченности финансовых возможностей промышленной компании и, следовательно, средств на персонал поддержать статус благонадежного работодателя на рынке труда [10; 11].

Исходя из этого мы выдвинули (и провели тестирование) следующие гипотезы:

- внешние факторы среды обитания промышленных компаний – высокие издержки найма и увольнения работников, имеющие как экономический (в виде соответствующих затрат), так и адми-

Таблица 1 – Детерминанты изменения среднемесячной заработной платы работников промышленной компании в 2010–2014 гг.

Переменная	Оценка коэффициентов регрессии по среднемесячной заработной плате				
	всего	руководителей	специалистов и служащих	вспомогательных рабочих	основных рабочих
Выручка от реализации	0,907	0,707	0,877	*0,938*	0,874
Товарный выпуск продукции	0,796	0,641	0,737	0,809	*0,818*
Чистая прибыль	0,897	0,710	0,865	*0,919*	0,890
Производительность труда	0,691	0,671	0,609	0,647	0,786
Доля менеджеров-экспатов в общей численности персонала	0,748	0,458	0,774	*0,833*	0,603
Доля расходов на оплату труда экспатов в структуре затрат на персонал	0,699	0,407	0,736	0,752	0,603
Величина нематериальных активов	0,661	0,393	0,710	0,762	0,509
Величина основных средств	0,668	0,449	0,721	0,743	0,500
Размер долгосрочных займов и кредитов	0,109	0,019	0,144	0,183	0,047
Коэффициент текущей ликвидности	0,678	0,621	0,619	0,623	0,777
Среднемесячная заработная плата по Свердловской области	0,887	0,661	0,913	*0,930*	0,750
Уровень безработицы по Свердловской области	0,805	0,668	0,782	0,749	*0,877*
Индекс потребительских цен по Свердловской области	0,087	0,010	0,120	0,116	0,034
МРОТ по Свердловской области	0,576	0,395	0,631	0,644	0,399

Составлено автором.

нистративно-управленческий характер (в виде соблюдения обязательных нормативных процедур согласования, уведомления, оформления и т.д.), – приводят к смещению акцентов в пользу применения гибкой оплаты труда, использования нестандартных схем вознаграждения работников, снижения уровня резервной заработной платы для большинства категорий работников и т.п.;

- наиболее значительное влияние на выбор модели поведения предприятий в области оплаты труда и занятости персонала в условиях экономического спада оказывают внутренние факторы среды – результативность деятельности промышленной компании, квалифицированный и производительный персонал, качество менеджмента.

Информационной базой для проведения исследования выступило крупное совместное российско-германское предприятие железнодорожного машиностроения, расположенное в непосредственной близости от Екатеринбурга (г. Верхняя Пышма, Свердловская область), начавшее деятельность в 2010 г. Основными видами деятельности предприятия являются проектирование, производство, продажа и техническое обслуживание тягового и моторвагонного подвижного состава нового поколения, отличающегося повышенной экономичностью, высокими потребительскими, эксплуатационными и экологическими свойствами. Предприятие выпускает грузовые электровозы с коллекторными тяговыми двигателями, грузовые электровозы постоянного тока с асинхронным тяговым приводом «ГРАНИТ», расширяя продуктовую линейку (в 2013 г. появилась новинка – грузовой электровоз, работающий от сети переменного тока, в 2014 г. – первый пятивагонный скоростной электропоезд «Ласточка»). Предприятие сертифицировано по международным стандартам ISO 9001 и IRIS, имеет мощный производственный комплекс и технологический потенциал, оснащено новейшим высокопроизводительным оборудованием, что позволяет решать задачи по разработке и выпуску высокотехнологичного подвижного состава, не уступающего по своим характеристикам зарубежным аналогам. Сегодня предприятием реализуется программа импортозамещения комплектующих, которая позволила бы достигнуть уровня локализации 90%, тем самым расширить сформировавшийся машиностроительный кластер, состоящий из 150 российских предприятий.

Ключевые посты в менеджменте промышленной компании были заняты иностранными топ-менеджерами – экспатами, что создало потенциал для развития человеческого капитала компании, применения лучших практик в управлении человеческими ресурсами и тем самым повысило качество менеджмента.

Стартовав в условиях благоприятной экономической ситуации, проведя набор и профессиональное обучение персонала всех категорий, построив адекватную мотивационную систему вознаграждения и стимулирования работников, предприятие столкнулось в начале 2014 г. с объективными трудностями кризисного периода – резким сокращением спроса на продукции, падением выручки от реализации (на 18,9% по сравнению с 2013 г.) и уменьшением чистой прибыли (на 29,5% по сравнению с 2013 г.). Это привело к необходимости сокращения затрат на производство и реализацию продукцию и, как следствие, изменения модели поведение в области оплаты труда и занятости персонала.

В рамках проводимого исследования и в соответствии с методикой аналитического моделирования была выполнена операционализация факторов внешнего и внутреннего происхождения, способных оказать влияние на изменение модели поведение предприятия в области оплаты труда и занятости персонала, и с помощью регрессионного анализа оценено их влияние на размер среднемесячной заработной платы и числен-

Таблица 2 – Детерминанты изменения численности работников промышленной компании в 2010–2014 гг.

Переменная	Оценка коэффициентов регрессии по численности работников				
	всего	руководителей	специалистов и служащих	вспомогательных рабочих	основных рабочих
Выручка от реализации продукции	0,891	0,832	*0,884*	0,770	*0,883*
Товарный выпуск продукции	0,735	0,655	0,721	0,770	0,736
Чистая прибыль предприятия	0,826	0,751	0,811	*0,861*	0,823
Производительность труда	0,471	0,393	0,458	0,520	0,463
Доля менеджеров-экспатов в общей численности персонала	0,870	0,823	0,856	0,875	*0,878*
Доля расходов на оплату труда экспатов в структуре затрат на персонал	0,869	0,857	0,846	0,847	*0,893*
Величина нематериальных активов	0,914	*0,947*	*0,935*	0,886	0,896
Величина основных средств	0,874	*0,936*	*0,905*	0,837	0,846
Размер долгосрочных займов и кредитов	0,309	0,378	0,361	0,291	0,264
Коэффициент текущей ликвидности	0,455	0,356	0,406	0,498	0,486
Среднемесячная заработная плата по Свердловской области	0,982	*0,985*	0,98	0,963	0,980
Уровень безработицы по Свердловской области	*0,805*	0,492	0,531	0,615	0,593
Индекс потребительских цен по Свердловской области	0,282	0,352	0,293	0,238	0,283
МРОТ по Свердловской области	0,783	*0,860*	0,818	0,730	0,761

Составлено автором.

ность по укрупненным профессиональным группам персонала (руководители, специалисты и служащие, вспомогательные рабочие, основные рабочие).

Анализ полученных количественных результатов (с использованием регрессионного анализа) изменения модели поведение предприятия в области оплаты труда и занятости персонала позволил выявить детерминанты изменения среднемесячной заработной платы и численности работников всего по промышленной компании и укрупненным группам персонала за период 2010–2014 гг. Результаты оценивания представлены в табл. 1 и 2.

Согласно полученным оценкам (см. табл. 1), поведение предприятия в области оплаты труда персонала преимущественно детерминировано воздействием внутренних факторов – успешностью и результативностью экономической деятельности – выручкой от реализации, товарным выпуском продукции, размером чистой прибыли. Причем наиболее тесная связь установлена по двум укрупненным профессиональным группам персонала – основным и вспомогательным рабочим, что, вероятно, связано с сокращением объемов выполненных работ, как в физическом, так и в трудовом измерении. Кроме того, обнаружен парадоксальный факт значимого влияния иностранных менеджеров – экспатов на изменение размеров среднемесячной заработной платы вспомогательных рабочих, что требует дополнительных исследований для интерпретации (увеличение числа наблюдений, введение дополнительных факторов и т.п.).

Не менее значимыми для смены поведения данной промышленной компании в области оплаты труда оказались внешние факторы, где на первый план вышли характеристики регионального рынка труда – величина среднемесячной заработной платы и уровень безработицы по Свердловской области. Среди укрупненных профессиональных групп персонала наибольшее давление со стороны данных факторов испытывают основные и вспомогательные рабочие, как, вероятно, наиболее дефицитные виды рабочей силы на локальном рынке труда, подверженные переманиванию со стороны конкурентоспособных по заработной плате работодателей и перетоку в другие схожие по профилю деятельности промышленные компании.

Следует отметить, что в целом изменение модели поведение предприятия в области оплаты труда в условиях экономического спада можно охарактеризовать как незначительное и проявляющееся в поддержании конкурентоспособного уровня вознаграждения работников всех групп персонала для обеспечения устойчивого развития компании в дальнейшем.

Что касается оценивания детерминант, влияющих на поведение предприятия в области занятости персонала (см. табл. 2), то численность работников на протяжении рассматриваемого периода времени менялась более существенно, чем размер среднемесячной заработной платы по предприятию, однако по-прежнему доминирующую роль играют внутренние факторы. Установлена связь между размером выручки от реализации готовой продукции и численностью специалистов и основных производственных рабочих, что объясняется, по нашему мнению, непосредственным участием этих групп персонала в производстве готовой высокотехнологичной продукции, а при ее спаде – закономерным сокращением или замораживанием численности данных групп работников.

Обращает на себя внимание тот факт, что величина основных средств данного предприятия, как и величина нематериальных активов (факторы внутренней среды), оказывает значительное влияние на изменение численности персонала, и прежде всего укрупненных групп – руководителей и специалистов. Это связано с особенностями высокотехнологичного производства в сфере

железнодорожного машиностроения, где сложность наладки и технического профессионального сопровождения нового оборудования требует привлечения к работе в первую очередь специалистов высокой квалификации, которые способны ввести данное оборудование в эксплуатацию и в дальнейшем сопровождать его использование.

Проведенная оценка влияния внешних факторов на изменение поведения предприятия в области занятости персонала показала, что размер среднемесячной заработной платой по Свердловской области оказывает значительное воздействие на изменение численности персонала, стимулируя увеличение внешней мобильности работников и возможностей смены места работы, особенно в части руководителей и специалистов. Размер среднемесячной заработной платы на предприятии заметно превышает среднюю заработную плату данных групп персонала по региону (примерно в 1,8 раза), что, безусловно, является конкурентным преимуществом работодателя на рынке труда, позволяя ему снижать численность занятого персонала при сохранении неизменным уровня вознаграждения оставшимся и повышении интенсивности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, полученные результаты регрессионного анализа на основе имеющихся данных за 2010–2014 гг. по кейсу крупной промышленной компании и аналитического моделирования позволили провести тестирование выдвинутых гипотез. Так, было найдено подтверждение гипотезы о том, что внешние факторы среды обитания промышленных компаний – высокие издержки найма и увольнения работников, имеющие экономический и административно-управленческий характер, – приводят к изменению поведения предприятия в области оплаты труда и занятости персонала, включая применение гибкой оплаты труда, использование нестандартных схем вознаграждения работников, снижение уровня резервной заработной платы. Дифференцированное влияние на поведение предприятий в области оплаты труда и занятости персонала в условиях экономического спада оказывают внутренние факторы среды, среди которых наиболее значимы результативность деятельности промышленной компании, уровень технической оснащенности, качество менеджмента в части использования труда иностранных топ-менеджеров – экспатов. Гибкость подстройки поведения предприятия в области оплаты труда и занятости персонала к изменению внешних и внутренних факторов достигается за счет укрупненной профессиональной группы «основные производственные рабочие».

Для объяснения выявленных связей необходим анализ структуры заработной платы работников (постоянной и переменной части), зависящей от результатов экономической деятельности предприятия, рассмотрение качественного состава работников (уровень квалификации, профессиональное образование, средний возраст, трудовой стаж), введение дополнительных внешних и внутренних факторов.

По нашему мнению, исследования по данному направлению имеют значение для разработки рекомендаций в области политики оплаты труда и занятости работников промышленных компаний и должны быть продолжены. В частности, необходимо определить, насколько выявленные детерминанты, влияющие на поведение крупных и средних промышленных компаний, распространены в области оплаты труда и занятости в других регионах и секторах экономики РФ, каковы модели и актуальные практики ценовой и количественной подстройки предприятий в современных условиях. ■

Источники

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.Н. Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 20. № 3. С. 201–242.

2. Калабина Е.Г. Поиск эффективных политик вознаграждения персонала промышленных компаний в новых реалиях. Практики промышленных компаний Уральского региона // Устойчивое развитие российских регионов: инновации, институты и технологические заимствования: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 22–23 апреля 2010 г.). Екатеринбург, 2010.

3. Калабина Е.Г., Арсланова Л.Ш., Александрова Е.А. Различия в кадровой политике предприятий в контексте степени юнионизации работников: эмпирический анализ компаний строительной индустрии Свердловской области // Вестник Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского. Сер. Экономика. 2014. № 1. С. 34–42.

4. Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. Препринт WP3/2003/07. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

5. Кобзарь Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России. Препринт WP15/2009/06. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

6. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 2013.

7. Шахнович Р.М., Юдашкина Г.В. Поведение предприятий в сфере принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях экономической трансформации: науч. докл. № 01/04. М.: РПЭИ, 2001.

8. Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates // Journal of Human Resources. 1973. Vol. 8. No. 4. P. 436–455.

9. Mincer J. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme // Journal of Labor Economics. 1997. Vol. 15. No. 1. P. 26–47.

10. Rosen S. The Theory of Equalizing Differences. Chapter 12 // Handbook of Labor Economics. Elsevier. 1987. Vol. 1. P. 641–692.

11. Shultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. No. 1. P. 13–17.

References

1. Gimpel'son V.Ye., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.N. Dorogi, kotorye my vybiraem»: peremeshcheniya na vneshnem i vnutrennem rynkakh truda [The pathways we choose: intra- and interfirm transitions]. *Ekonomicheskiy zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki – HSE Economic Journal*, 2016, vol. 20, no. 3, pp. 201–242.

2. Kalabina Ye.G. [Searching for effective remuneration policies for industrial companies' staff under modern conditions. Practices of industrial companies of the Ural region]. *Ustoychivoe razvitie rossiyskikh regionov: innovatsii, instituty i tekhnologicheskie zaimstvovaniya: materialy VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Russian regions' sustainable development: innnovations, institutions and technological borrowings. Proc. of 7th Int. sci.-pract. conf.]. (Yekaterinburg, April 22–23, 2010). Yekaterinburg, 2010.

3. Kalabina Ye.G., Arslanova L.Sh., Aleksandrova Ye.A. Razlichiya v kadrovoy politike predpriyatiy v kontekste stepeni yunionizatsii rabotnikov: empiricheskiy analiz kompaniy stroitel'noy industrii Sverdlovskoy oblasti [Distinctions in personnel policy of the enterprises in a context of degree of an unionization of workers: empirical analysis of the companies of the construction industry of Sverdlovsk region]. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo universiteta im. F.M. Dostoevskogo. Ser. Ekonomika – Vestnik of Dostoevsky Omsk State University*, 2014, no. 1, pp. 34–42.

4. Kapelyushnikov R.I. *Mekhanizmy formirovaniya zarabotnoy platy v rossiyskoy promyshlennosti* [Mechanisms of wage formation in Russia's industry]. Preprint WP3/2003/07. Moscow, HSE Publ., 2003.

5. Kobzar' Ye.N. *Minimal'naya zarabotnaya plata i regional'nye rynki truda v Rossii* [The minimum wage and regional labour markets in Russia]. Preprint WP15/2009/06. Moscow, HSE Publ., 2009.

6. Mil'ner B.Z. *Teoriya organizatsii* [Organizational theory]. Moscow, INFRA-M Publ., 2013.

7. Shakhnovich R.M., Yudashkina G.V. *Povedenie predpriyatiy v sfere prinyatiya resheniy po voprosam zarabotnoy platy i zanyatosti v usloviyakh ekonomicheskoy transformatsii: nauch. dokl. № 01/04* [Behaviour of enterprises in the sphere of decision-making on wages and employment in the context of economic transformation: sci. report no. 01/04]. Moscow, RPEI Publ., 2001.

8. Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 1973, vol. 8, no. 4, pp. 436–455.

9. Mincer J. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme. *Journal of Labor Economics*, 1997, vol. 15, no. 1, pp. 26–47.

10. Rosen S. The Theory of Equalizing Differences. Chapter 12, *Handbook of Labor Economics*. Elsevier. 1987, vol. 1, pp. 641–692.

11. Shultz T. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 13–17.