УДК 331.4 DOI: 10.18324/2224-1833-2026-3-146-151

Трансформация экономических и социально-трудовых отношений в контексте поведенческого подхода

А.А. Яновская[a], А.А. Стёпочкин[b]

Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, Институт экономики и управления, проспект Вернадского, 4, Симферополь, Россия
[a] anna_net88@mail.ru, [b] stepockinartem@gmail.com
[a] https://orcid.org/00000-0003-0247-5643
Статья поступила 10.08.2026, принята 07.09.2026.

В статье рассматривается поведенческая экономика как современная теоретико-методологическая парадигма анализа трансформации экономических и социально-трудовых отношений. Обосновано, что в условиях роста неопределённости, цифровизации и усложнения институциональной среды традиционные экономические модели не в полной мере отражают реальные механизмы принятия решений экономическими агентами. Особое внимание уделено влиянию поведенческих факторов на трудовое поведение, модели занятости и формы взаимодействия участников рынка труда. В статье проанализировано воздействие цифровых технологий на изменение экономических стимулов, мотивационных установок и социальных ожиданий. Раскрыты ключевые направления социально-этических трансформаций экономических отношений в российских условиях, включая усиление роли социальной ответственности бизнеса, правового регулирования и коллективных норм. На основе проведённого анализа предложены рекомендации по применению поведенческого подхода в сфере занятости, в том числе в управлении человеческими ресурсами, развитии гибких форм занятости и формировании поведенческой компетентности субъектов социально-трудовых отношений. Выявлены факторы, влияющие на социально-этические трансформации экономических и трудовых отношений. Научная новизна исследования заключается в авторской классификации барьеров внедрения поведенческих инструментов в российскую практику и разработке адаптивной модели регулирования занятости с учётом институциональных особенностей национальной экономики. В результате исследования авторами сформировано концептуальное представление процесса трансформации социально-трудовых отношений на основе поведенческого подхода.

Ключевые слова: поведенческая экономика; экономический агент; социально-трудовые отношения; занятость; рынок труда.

Transformation of economic and socio-labor relations in the context of a behavioral approach

A.A. Yanovskaya[a], A.A. Stepochkin[b]

Institute of Economics and Management of Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky; 4, Vernadsky Ave., Simferopol, Russia
[a] anna_net88@mail.ru, [b] stepockinartem@gmail.com
[a] https://orcid.org/00000-0003-0247-5643
Received 10.08.2026, accepted 07.09.2026.

The article examines behavioral economics as a modern theoretical and methodological paradigm for analyzing the transformation of economic and socio-labor relations. It is substantiated that in conditions of growing uncertainty, digitalization, and complicating institutional environment, traditional economic models do not fully reflect the real mechanisms of decision-making by economic agents. Special attention is paid to the influence of behavioral factors on labor behavior, employment models, and forms of interaction between labor market participants. The article analyzes the impact of digital technologies on changes in economic incentives, motivational attitudes, and social expectations. Key directions of socio-ethical transformations of economic relations in Russian conditions are revealed, including strengthening the role of corporate social responsibility, legal regulation, and collective norms. Based on the analysis, recommendations are proposed for applying a behavioral approach in the sphere of employment, including human resource management, development of flexible forms of employment, and formation of behavioral competence of subjects of socio-labor relations. Factors influencing socio-ethical transformations of economic and labor relations are identified. The scientific novelty of the research lies in the original classification of barriers to the introduction of behavioral tools into Russian practice and the development of an adaptive model for employment regulation taking into account the institutional features of the national economy. As a result of the study, a conceptual representation of the process of transforming social and labor relations based on a behavioral approach has been developed.

Keywords: behavioral economics; economic agent; socio-labor relations; employment; labor market.

Введение. В условиях перехода к новому технологическому укладу, где основной фактор влияния – это цифровизация экономики и общества, актуальными становятся исследования, посвящённые социально-экономическим отношениям с позиций поведенческого подхода. На различных этапах цифровизации в обществе прослеживается тенденция неопределённости и проблемы выбора, которая в какой-то момент определяет действия и результаты человеческого поведения – не только в контексте влияния на экономику, но и на социальные и трудовые отношения. В таких условиях традиционные экономические, социальные, трудовые модели не адаптированы под трансформационные процессы. В таком случае возникает необходимость применения поведенческого подхода к исследованию социально-экономических и трудовых отношений.

Постановка целей и задач. Целью статьи является исследование трансформации экономических и социально-трудовых отношений в условиях применения поведенческого подхода, а также выявление роли поведенческих факторов в изменении механизмов взаимодействия участников рынка труда.

Задачи исследования:

– обобщение теоретических аспектов поведенческой экономики как методологической основы анализа трудовых отношений;

– выявление ключевых направлений социально-этических трансформаций в российских условиях;

– разработка рекомендаций по применению поведенческого подхода в сфере занятости и управления человеческими ресурсами;

– анализ барьеров внедрения поведенческих инструментов в отечественную бизнес-практику.

Объект исследования – процесс трансформации экономических и социально-трудовых отношений под воздействием цифровых технологий и изменения потребительского поведения.

Проблема оценки социальных последствий научно-технического прогресса становится особенно актуальной в период цифровой трансформации. Традиционные экономические модели не учитывают сложности человеческого поведения при взаимодействии с новыми технологиями. Развитие поведенческой экономики имеет глубокие философские корни, уходящие в античную мысль. Этическое измерение экономической деятельности, обозначенное Аристотелем, впоследствии получило развитие в современных теориях социальной ответственности бизнеса. [2]. Однако формирование поведенческой экономики как самостоятельного направления началось с работ Даниэля Бернулли в XVIII в., где он впервые предложил концепцию ожидаемой полезности [9].

Основополагающим критическим шагом в становлении поведенческой экономики стало признание концепции ограниченной рациональности, впервые сформулированной Гербертом Саймоном в середине XX в. Герберт Саймон выдвинул гипотезу, что когнитивные возможности человека ограничены, не всегда обладают возможными альтернативными вариантами, а человек ориентируется на приемлемый результат. Данная концепция находилась в резком противоречии с действовавшей в экономической науке моделью рационального агента. В традиционном подходе предполагалось, что экономические агенты обладают полной информацией о ситуации, имеют неограниченные вычислительные способности для анализа данных, демонстрируют стабильные и непротиворечивые предпочтения. Таким образом, подход, предложенный Саймоном ознаменовал существенный отход от неоклассических концепций, заложив основы поведенческой экономики [10].

Постепенная адаптация концепции поведенческой экономики под различные периоды, характеризующиеся сперва компьютеризацией, затем информатизацией, автоматизацией, цифровизацией, несла в себе новые экономические подходы, исследуя не только поведение человека, но и влияние поведения на трудовую активность. Считаем, что использование поведенческого подхода в исследованиях социально-трудовых отношений, позволит раскрыть особенности трудового поведения и управлять эффективностью работников.

Стоит отметить научные подходы, предложенные учёным и Нобелевским лауреатом по экономике Р. Талером, который внёс значительные открытия в поведенческую экономику. Р. Талер совместно с К. Санстейном в книге «Nudge. Архитектура выбора» развили идею стимулирования человека к действию в своих собственных интересах («подталкивание»), но в условиях архитектуры выбора. Согласно позиции исследователей, стимулирование представляет собой особый механизм воздействия на процесс принятия решений. Его ключевой особенностью является сохранение за экономическим агентом свободы выбора при одновременной трансформации архитектуры выбора – структуры доступных альтернатив и права выбора [8; 12]. В таком случае стимулирование выступает как ненавязчивый инструмент поведенческого дизайна, позволяющий улучшить качество принимаемых решений без ограничения экономического агента.

Подходы, сформированные в рамках поведенческой экономики, существенно воздействуют на формирование государственной политики, развитие социально-трудовых отношений и эволюцию институциональной среды, а также находят широкое применение в корпоративных стратегиях, включающих системы управления человеческими ресурсами и маркетинговые решения в условиях риска и неопределённости.

В таком случае актуальность исследования трансформации экономических и социально-трудовых отношений обусловлена сложностью действующих механизмов взаимодействия экономических агентов в условиях институциональных изменений и роста неопределённости на рынке труда. Традиционные экономические модели не в полной мере учитывают текущее влияние поведенческих факторов на трудовое поведение, принятие решений и формирование моделей занятости. В этой связи обращение к поведенческому подходу позволит обеспечить понимание современных процессов в сфере труда и занятости.

Поведенческая экономика как новая парадигма трансформации экономических и социально-трудовых отношений. Под понятием «поведенческая экономика» нами понимается «междисциплинарная область знания, находящаяся на стыке экономики, психологии, когни-

тивной науки и социологии, которая изучает, как реальные психологические, социальные и когнитивные факторы влияют на принятие экономических решений людьми, организациями, рынками. В отличие от классической экономической теории, которая исходит из предположения о «рациональном экономическом агенте» (человек экономический), поведенческая экономика признаёт, что реальные люди принимают решения в условиях ограниченной информации, когнитивных ограничений и эмоциональных влияний» [11].

Ряд авторов подчёркивает, что теоретические основы поведенческой экономики формируют развёрнутый аналитический инструментарий для исследования экономического поведения в условиях неопределённости, информационной нагрузки и социального влияния [1, 3, 7]. Особую актуальность данный подход приобретает в период глобализации, когда экономические агенты функционируют в среде многообразия выбора и внешних факторов влияния [5].

В условиях нестабильности социально-экономических процессов модели принятия решений утрачивают преимущественно локальный характер, и всё в большей степени формируются под воздействием глобальных информационных потоков, культурных тенденций, цифровых платформ и международного права [1, 7]. В данном контексте поведенческая экономика приобретает особую значимость, поскольку цифровизация усиливает когнитивные нагрузки на экономических агентов и формирует новые механизмы принятия решений и трансформирует формы занятости и трудового поведения на рынке труда.

Одной из ключевых характеристик трансформации экономических и социально-трудовых отношений в условиях цифровизации выступает ускорение темпов жизни и процессов принятия решений, обусловленное развитием цифровых технологий, социальных сетей и мгновенным доступом к информации. В результате работодатели и работники функционируют в среде многовариантного выбора в режиме реального времени, при этом, как свидетельствуют исследования в области поведенческой экономики, расширение числа альтернатив не способствует повышению рациональности решений, а, напротив, усложняет процесс выбора [4, 6, 7].

Дополнительное усиление неопределённости связано с глобализационными процессами [5], в рамках которых экономические кризисы, геополитические конфликты, пандемии и климатические риски приобретают трансграничный и мгновенный характер распространения. В таких условиях возрастает склонность работников к избеганию риска, расширяется использование гибких и платформенных форм занятости, а также усиливается доверие к рейтингам, рекомендациям и механизмам алгоритмического управления.

Несмотря на то, что теоретические основы поведенческой экономики сформировались и получили широкое распространение преимущественно в зарубежных экономических практиках, принципы поведенческой экономики всё более активно внедряются в практику российской экономики. Вместе с тем ориентация на поведенческие подходы в отечественных условиях связана с рядом институциональных и культурно-исторических особенностей, которые существенно влияют на восприятие, адаптацию и эффективность использования инструментов поведенческой экономики. Понимание данных особенностей является необходимым условием успешного применения поведенческих решений в кадровой политике и стратегиях управления человеческими ресурсами российских компаний.

Даже с учётом того, что имеется небольшое число российских компаний, эффективно внедряющих концепции поведенческой экономики, масштабирование внедрения поведенческих подходов в российский бизнес сталкивается с серьёзными вызовами – это в первую очередь наличие дефицита кадров; отсутствие системного подхода к сбору и анализу поведенческих данных, что ограничивает возможности для персонализации; необходимость в обеспечении прозрачности и ответственности при использовании поведенческих инструментов. И наконец, институциональная среда, включающая государственное регулирование рынка труда, законодательную систему и уровень защиты прав трудящихся – пока не создаёт стимулов для этичного и долгосрочного применения поведенческих подходов. Часто проще использовать агрессивную кадровую политику, чем вкладываться в «мягкие» и долгосрочные поведенческие вмешательства.

Анализ научных публикаций свидетельствует о том, что внедрение инструментов поведенческой экономики в российской бизнес-практике находится на начальной стадии адаптации к российским условиям и сдерживается институциональными и культурными факторами, однако уже демонстрирует прикладную эффективность в отдельных секторах [3; 5; 7]. Перспективы дальнейшего развития данного направления связаны не только с уровнем цифровых технологий и доступностью информационных данных, но и с готовностью российских компаний переосмыслить подход к управлению трудовыми ресурсами, рассматривая работников как экономических агентов с ограниченной рациональностью и сложными моделями поведения. Цифровизация формирует парадоксальную ситуацию: с одной стороны, поведенческие эффекты носят универсальный характер, с другой – формы их проявления и этическое восприятие существенно зависят от национальной культуры, где значительную роль играют социальное одобрение и коллективная идентичность. В этой связи эффективность поведенческих подходов в российских компаниях во многом определяется их культурной адаптацией, а не прямое заимствование зарубежных практик, что предполагает формирование собственных, концептуально ориентированных решений в сфере занятости.

В табл. 1 представлены рекомендации к применению поведенческого подхода, которые могут быть применены в различных сферах деятельности.

Таблица 1. Рекомендации к применению поведенческого подхода в различных сферах деятельности

Рекомендация	Основное содержание
1. Интеграция поведенческого подхода в различные модели трудовых отношений	Предполагает учёт поведенческих особенностей работников и работодателей при формировании и регулировании традиционных, гибких, дистанционных и платформенных форм занятости. Использование поведенческого подхода позволяет повысить согласованность ожиданий сторон, снизить уровень оппортунистического поведения и адаптировать институциональные механизмы к реальным моделям трудового поведения.
2. Применение поведенческих инструментов в системе управления человеческими ресурсами	Использование инструментов поведенческой экономики, например, нематериальная мотивация, в процессах подбора персонала, оценки эффективности туда, мотивации и удержания работников. Такой подход способствует повышению вовлечённости, снижению текучести кадров и формированию устойчивых трудовых установок с учётом ограниченной рациональности экономических агентов.
3. Развитие внутренней поведенческой компетентности субъектов социально-трудовых отношений	Реализация данной рекомендации связана с формированием у управленческого персонала и работников навыков осознанного принятия решений, понимания поведенческих искажений и механизмов влияния на трудовой поведение. Повышение уровня поведенческой компетентности способствует более эффективному управлению занятостью, снижению конфликтности и росту адаптации организаций в условиях трансформации рынка труда.

Источник: составлено авторами.

Рассмотрим социально-этические трансформации экономических и трудовых отношений в условиях российской экономики.

Как было отмечено ранее, трансформации экономических и трудовых отношений формируются под воздействием институциональных изменений, цифровизации, трансформации рынка труда и усиления социальной ответственности экономических агентов. Эти процессы отражают смещение вектора на анализ поведенческих, ценностных и социальных факторов.

На рис. 1 выделим ключевые направления социально-этических трансформаций экономических и трудовых отношений в российских условиях.



Рис. 1. Ключевые направления социально-этических трансформаций экономических и трудовых отношений

Российские компании сталкиваются с необходимостью учитывать не только экономическую эффективность, но и социальные последствия своей деятельности, включая условия труда, занятость, соблюдение трудовых прав, участие в социальных инициативах. В условиях поведенческого подхода социальная ответственность рассматривается как направление для формирования доверия, репутационного капитала и стабильных трудовых отношений.

Анализ развития российского бизнеса показал, что на данный момент в российской экономике наблюдается рост значимости нематериальных факторов труда – гибкости занятости, баланса между трудовой и личной жизнью, психологического комфорта, социальной защищенности. Это приводит к трансформации моделей занятости и формированию новых этических стандартов взаимодействия между работодателями и работниками.

Одним из направлений социально-этических трансформаций экономических и трудовых отношений является правовое регулирование, которое направлено на защиту прав работников, на повышение производительности и эффективности труда, легитимизацию труда, поэтому в данном контексте правовое регулирование формирует институциональную основу для закрепления новых этических норм и моделей поведения на рынке труда.

Особую роль играют цифровые технологии в социально-этических трансформациях экономических отношений, что актуализирует пересмотр подходов к решению вопросов цифрового неравенства, прозрачности алгоритмического управления, защиты персональных данных. Немаловажную роль играет коллективное мнение в принятии решения, что способствует формированию новых социальных ожиданий в отношении поведения бизнеса и государства. Особую роль играют поведенческие особенности экономических агентов как одно из направлений социально-этических трансформаций экономических и трудовых отношений, так как понимание поведения человека может отражаться на политике, проводимой в отношении мотивации и стимулирования труда, эффективности и производительности труда, адаптации к нестабильности.

Безусловно, социально-этические трансформации экономических и трудовых отношений происходят только под воздействием конкретных факторов (табл. 2).

Таблица 2. Факторы трансформации экономических и трудовых отношений в контексте поведенческого подхода

Фактор	Характеристика
Потребительские предпочтения	Изменения потребительских предпочтений направлены на то, что общество более склонно выбирать бренды, у которых основная идея заключается в демонстрации заботы об окружающей среде, обществе. Многие современные компании внедряют в свою корпоративную практику принципы устойчивого развития, заложенные в концепции ESG. Такие поведенческие подходы трансформируют экономические отношения в сторону роста социальной ответственности бизнеса и принятия решений
Цифровизация	Стремительные процессы цифровизации запускают более глубокие процессы – цифровую трансформацию, которые направлены на формирование цифровой среды, в которой процесс принятия решения становится прозрачным и доступным для многих пользователей. Например, смарт контракты, позволяют отслеживать процесс трудовых отношений между работником и работодателем, основанный на содержании условий договора и их исполнения
Государственное регулирование	Институциональной основой экономических и трудовых отношений выступает государственное регулирование. В условиях поведенческой экономики, когда исследуется процесс выбора принятия решения, трудовое право выступает законодательной основой. Правовое регулирование направлено на формирование норм, регулирующих выбор форм занятости, особенности кадрового документооборота (например, с 1 января 2020 года введены электронные трудовые книжки, но работник принимал решение продолжать вести трудовую книжку в бумажном варианте или переходить на электронный)
Сетевое общество	Социальные сети и цифровые платформы формируют среду, где предлагается множество выбора действий, и создает для экономических и трудовых отношений пространство, которое чувствительно к общественному мнению. Уровень жизни, доходов, которые транслируются в сетевом обществе, изменяют поведенческие подходы не только при принятии экономических решений, но и в процессе трудового поведения

Источник: составлено авторами.

Перечисленные факторы, а именно: потребительские предпочтения, цифровизация, государственное регулирование и развитие сетевого общества, формируют направления трансформации экономических и трудовых отношений.

Выводы. В результате исследования трансформации экономических и социально-трудовых отношений в контексте поведенческого подхода установлено, что традиционные экономические и трудовые модели не адаптированы к современным вызовам российской экономики и рынка труда, что требует разработки механизмов принятия решений экономическими агентами. Выявлено, что поведенческие факторы влияют не только на экономическое поведение, но и на трудовое. При этом ключевыми направлениями социально-этических трансформаций экономических и-трудовых отношений являются: ценности, принципы устойчивого развития, цифровизация, государственное регулирование, трипартизм и общественное мнение.

Литература

1. Алексахин Е.А. Применение инструментария поведенческой экономики для прогноза трансформации социально-экономической структуры общества / Е.А. Алексахин // Исследования и разработки в области машиностроения, энергетики и управления : Материалы XX Международной научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Гомель, 23–24 апреля 2020 года. Гомель: Гомельский государственный технический университет им. П.О. Сухого, 2020. С. 311–314. EDN MQPQJQ.
2. Аристотель (384–322 до н. э.). Сочинения : в 4 т. / Аристотель. Т. 4 / [ред. и авт. вступ. ст. А.И. Доватур, Ф.Х. Кессиди ; примеч. В. В. Бибихина и др.]. Москва : Мысль, 1975, 1983. 830 с. (Философское наследие : ФН).
3. Бодрунов С.Д. Ноономика. Будущее: четвертая технологическая революция обусловливает необходимость глубоких изменений в экономической и социальной жизни / С.Д. Бодрунов // Экономическое возрождение России. 2018. № 2 (56). С. 5–13. EDN XSEJOH.
4. Давлианидзе Я.С. Поведенческая экономика: современная парадигма экономического развития / Я.С. Давлианидзе, Е.А. Кондрашова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. 2025. № 3. С. 40–47. DOI 10.5281/zenodo.17665076. EDN POIXVH.
5. Молчанов И.Н. Поведенческая экономика в глобализирующемся мире / И.Н. Молчанов // Россия и современный мир. 2024. № 4 (125). С. 25–43. DOI 10.31249/rsm/ 2024.04.02. EDN VCTMOX.
6. ПлотниковВ.А. Новое индустриальное общество и ноономика: истоки, реальность, грядущее / В.А. Плотников // Ноономика и сообщество. Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте. 2022. Т. 1, № 4. С. 136–144. DOI 10.37930/2782-618X-2022-1-4-136-144. EDN DABDFL.
7. Синиченко О.А. Поведенческая экономика: теоретико-методологические основы и современные прикладные аспекты / О.А. Синиченко, Т.С. Максименко // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2025. № 3 (47). С. 22–29. EDN OKLQUC.
8. Талер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Р. Талер. М. : ЭКСМО, 2017. 368 с.
9. Drouvelis M. Social Preferences: An Introduction to Behavioural Economics and Experimental Research. Agenda Publishing, 2021. 224 p.
10. Simon H.A. A Behavioral Model of Rational Choice // Quarterely Journal of Economics, February 1955, v.69, p.99–118.
11. Stepochkin A.A. Evolution of economic agents' behavior in response to changes in the external environment: adaptation and

transformation / A.A. Stepochkin. 25 ноября 2024 года, 2024. P. 15–19. EDN GOMEAC.
12. Leonard T.C. Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein, Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness / T.C. Leonard // Constitutional Political Economy. 2008. Vol. 19, No. 4. P. 356–360. DOI 10.1007/s10602-008-9056-2. – EDN ANTHNH.

References

1. Aleksakhin E.A. Application of behavioral economics tools to forecast the transformation of the socio-economic structure of society / E.A. Aleksakhin // Research and Development in Mechanical Engineering, Energy, and Management: Proceedings of the XX International Scientific and Technical Conference of Students, Postgraduate Students, and Young Scientists, Gomel, April 23–24, 2020. Gomel: P.O. Sukhoi Gomel State Technical University, 2020. P. 311–314. EDN MQPQJQ.
2. Aristotle (384–322 BC). Works: in 4 vols. / Aristotle. Vol. 4 / [Eds. and authors of the introductory article: A.I. Dovatur, F.Kh. Kessidi; notes by V.V. Bibikhin et al.]. Moscow: Mysl, 1975, 1983. 830 p. (Philosophical Heritage: FN).
3. Bodrunov S.D. Noonomics. The Future: The Fourth Technological Revolution Necessitates Profound Changes in Economic and Social Life / S.D. Bodrunov // Economic Revival of Russia. 2018. No. 2 (56). P. 5–13. EDN XSEJOH.
4. Davlianidze Ya.S. Behavioral Economics: A Modern Paradigm of Economic Development / Ya.S. Davlianidze, E.A. Kondrashova // Bulletin of Donetsk National University. Series B: Economics and Law. 2025. No. 3. P. 40–47. DOI 10.5281/zenodo.17665076. EDN POIXVH.
5. Molchanov I.N. Behavioral Economics in a Globalizing World / I.N. Molchanov // Russia and the Modern World. 2024. No. 4 (125). P. 25–43. DOI 10.31249/rsm/ 2024.04.02. EDN VCTMOX.
6. Plotnikov V.A. The New Industrial Society and Noonomics: Origins, Reality, and the Future / V.A. Plotnikov // Noonomics and Community. Almanac of Works of the S.Yu. Witte INIR. 2022. Vol. 1, No. 4. P. 136–144. DOI 10.37930/2782-618X-2022-1-4-136-144. EDN DABDFL.
7. Sinichenko O.A. Behavioral Economics: Theoretical-Methodological Foundations and Modern Applied Aspects / O.A. Sinichenko, T.S. Maksimenko // Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics. 2025. No. 3 (47). P. 22–29. EDN OKLQUC.
8. Thaler R. Misbehaving: The Making of Behavioral Economics / R. Thaler. Moscow: EKSMO, 2017. 368 p.
9. Drouvelis M. Social Preferences: An Introduction to Behavioural Economics and Experimental Research. Agenda Publish-ing, 2021. 224 p.
10. Simon H.A. A Behavioral Model of Rational Choice // Quarrely Journal of Economics, February 1955, v.69, p.99–118.
11. Stepochkin A.A. Evolution of economic agents' behavior in response to changes in the external environment: adaptation and transformation / A.A. Stepochkin. November 25, 2024, 2024. P. 15–19. EDN GOMEAC.
12. Leonard T.C. Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein, Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness / T.C. Leonard // Constitutional Political Economy. 2008. Vol. 19, No. 4. P. 356–360. DOI 10.1007/s10602-008-9056-2. – EDN ANTHNH.