

Татьяна Н. Савина

ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА ТРУДА – КЛЮЧЕВОЙ КРИТЕРИЙ
СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

В статье на основе анализа существующих подходов к определению понятия «достойный труд» установлено, что исследуемой категории присуща сложная, многоаспектная природа. Исследована динамика индикаторов социальной напряженности (коэффициент Джини, децильный коэффициент). Определено, что неравенство в распределении доходов блокирует развитие социально ответственного предприятия. Предложен алгоритм поведенческих целей государства в области градации социальных нормативов.

Ключевые слова: достойная оплата труда; социально ответственное поведение; дифференциация доходов.

Рис. 1. Табл. 4. Лит. 41.

Тетяна М. Савіна

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ – КЛЮЧОВИЙ КРИТЕРІЙ
СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ БІЗНЕСУ

У статті на основі аналізу існуючих підходів до визначення поняття «гідна праця» встановлено, що досліджуваній категорії притаманна складна, багатоаспектна природа. Досліджено динаміку індикаторів соціальної напруги (коефіцієнт Джіні, децильний коефіцієнт). Визначено, що нерівність у розподілі прибутків блокує розвиток соціально відповідального підприємства. Запропоновано алгоритм поведінкових цілей держави у сфері градації соціальних нормативів.

Ключові слова: гідна оплата праці; соціально відповідальна поведінка; диференціація прибутків.

Tatyana N. Savina¹DECENT WAGE AS THE KEY CRITERION FOR SOCIALLY
RESPONSIBLE BUSINESS BEHAVIOR

The article presents the analysis of the existing approaches to the definition of "decent work" and establishes that the studied category is of complex, multidimensional nature. The author has studied the dynamics of the indicators of social tension to determine that inequality in income distribution blocks the development of a socially responsible company. An algorithm is proposed as to behavioral goals of the state in the field of social norms gradations.

Keywords: decent wage; socially responsible behavior; differentiation of incomes.

Постановка проблеми. В России на протяжении практически всего этапа рыночных преобразований активно обсуждается идея о построении социально ориентированной рыночной экономики. При этом пристальное внимание отводится проблемам, охватывающим социальную ответственность бизнеса его растущую роль в достижении инклюзивного экономического роста. В сложившихся условиях неизбежным становится переход России на стадию государственно-корпоративного развития. Речь идет о построении социально ответственной модели управления микроэкономическими системами. Осуществить последнее, как видится нам, невозможно без обеспечения права на достойный труд и его оплату. Таким образом, одним из ключевых критериев социально ответственного поведения бизнеса является достойная оплата труда. Важность данного критерия определяется прежде всего тем, что для

¹ Ogarev Mordovian State University, Saransk, Russia.

обеспечения расширенного воспроизводства человека, его нормальной жизнедеятельности необходимы денежные средства, на которые человек смог бы удовлетворить все свои потребности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы, касающиеся социально ответственного поведения бизнеса активно осуждаются и постоянно находятся в центре внимания как отечественных, так и зарубежных исследователей. Так, среди зарубежных исследований, специально посвященных проблемам корпоративной социальной ответственности (КСО), следует выделить фундаментальные работы А. Берли [33], Г. Боуэна [34], А. Керолла [41], М. Фридман [39], А. Чандлера [35] и др. Среди отечественных исследователей теории и практики социального развития, вопросов КСО и устойчивого развития следует назвать Ю.Е. Благова [1], С.М. Вдовина [2], Н.Д. Гуськову [5], Э.М. Короткова [12], Н.А. Кричевского [13], Л.М. Никитину [18], Т.А. Салимову [23], И. Соболеву [25] и др. Работы этих ученых представляют ценность, прежде всего, с позиции теоретико-методологических основ исследуемой проблемы. В методическом и практическом плане особый интерес представляют издания под редакцией М.И. Либоракиной [16], С. Литовченко [17], Г.Л. Тульчинского [27], А.И. Якимец [31] и др. Попытки раскрыть содержание понятия «достойный труд» неоднократно предпринимались в многочисленных научных трудах [3; 8; 19; 20; 28; 30], специально посвященных проблемам политики доходов и заработной платы.

Цель исследования состоит в исследовании достойной оплаты труда как ключевого критерия социально ответственного поведения бизнеса.

Основные результаты исследования. Впервые понятие достойного труда было употреблено в одноименном докладе, представленном на 87-й сессии МОТ Генеральным директором МОТ Х.А. Сомавиа: «Достойный труд – это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами» [7].

Анализ существующих подходов к понятию «достойный труд» позволяет рассматривать исследуемую категорию как сложное социально-экономическое явление, лежащего в плоскости права, экономики и политики. При этом с позиции социально ответственного поведения важнейшую роль в его реализации играет трудовое право. Речь идет об обязательном исполнении гарантий для работников, об обеспечении прав и соблюдении законных интересов социальных партнеров в целом.

Вполне справедливо согласиться с тем, что достойный есть сложное, многоаспектное понятие. С одной стороны, оно охватывает экономические, политические и правовые явления; с другой – создает условия для эффективного и производительного труда; с третьей – содействует достижению обще-

ственного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и членов их семей [15].

Многоаспектная природа достойной оплаты труда позволяет выделить присущие ее следующие особенности и отличительные характеристики:

- 1) предоставляет экономическую свободу;
- 2) создает базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- 3) обеспечивает свободное развитие, отдых, открывает доступ к достижениям цивилизации;
- 4) согласуется с принципом социальной справедливости, главным образом, в распределения результатов труда;
- 5) зарабатывается в условиях, не унижающих достоинство человека;
- 6) способствует расширенному воспроизводству населения страны;
- 7) обеспечивает экономику высококвалифицированными трудовыми ресурсами.

Достижение достойной оплаты труда представляет собой перманентное условие причисления российского государства к сообществу стран, относимых к категории «цивилизованное государство». Только в этом случае, как видится нам, может идти речь об обеспечении базовой предпосылки гарантированного соблюдения прав человека, что, в свою очередь, является движущим фактором становления и развития социально ответственного поведения бизнеса.

Неравенство в распределении доходов – фактор, блокирующий развитие социально ответственного предприятия. Говоря о достойной оплате труда как ключевом критерии социально ответственного поведения бизнеса, не менее значимым видится нам вопрос дифференциации доходов. Подчеркнем, что социально-экономическое неравенство является важнейшим фактором и результатом общественного развития. Низкий уровень неравенства доходов населения (или равенство по доходам) имеет отрицательное влияние на развитие экономики, как и чрезмерное неравенство доходов, которое замедляет общественный прогресс и создает угрозу стабильности общества.

Сегодняшняя действительность в России все чаще демонстрирует крайне серьезное противоречие касательно достойной оплаты труда. Последнее особенно заметно проявляется в имеющейся дифференциации заработной платы (причем резкой) и крайне недостаточном уровне средней заработной платы, о чем свидетельствуют данные табл. 1. Заметим, что определяющую роль в сложившейся неблагоприятной ситуации сыграло абсолютно ничем не обоснованное (ни с экономической, ни с социальной точки зрения) значительное сдерживание показателя «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ), который устанавливается государством в качестве государственной гарантии. Наряду с этим, МРОТ – один из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и бизнесом (предпринимателями).

Справедливо отметим, что современный уровень реальной заработной платы всё ещё не соответствует понятию достойной заработной платы и не обеспечивает доступности жилья и других благ, необходимых для обеспечения

расширенного воспроизводства человека, о чем свидетельствуют данные табл. 2.

Таблица 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в РФ, руб. [26]

| Год | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Всего по экономике | 13593 | 17290 | 18638 | 20952 | 23369 | 26629 | 29792 | 32495 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 6144 | 8475 | 9619 | 10668 | 12464 | 14129 | 15724 | 17724 |
| Рыболовство, рыбоводство | 14797 | 19499 | 22914 | 23782 | 25940 | 29201 | 32437 | 37062 |
| Добыча полезных ископаемых | 28108 | 33206 | 35363 | 39895 | 45132 | 50401 | 54161 | 58959 |
| Обрабатывающие производства | 12879 | 16050 | 16583 | 19078 | 21781 | 24512 | 27045 | 29511 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 15587 | 19057 | 21554 | 24156 | 26966 | 29437 | 32231 | 34808 |
| Строительство | 14333 | 18574 | 18122 | 21172 | 23682 | 25951 | 27701 | 29354 |
| Гостиницы и рестораны | 9339 | 11536 | 12470 | 13466 | 14693 | 16631 | 18304 | 19759 |
| Транспорт и связь | 16452 | 20761 | 22401 | 25590 | 28609 | 31444 | 34576 | 37011 |
| Финансовая деятельность | 34880 | 41872 | 42373 | 50120 | 55789 | 58999 | 63333 | 68565 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 16642 | 21275 | 22610 | 25623 | 28239 | 30926 | 33846 | 37559 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование | 16896 | 21344 | 23960 | 25121 | 27756 | 35701 | 40449 | 42659 |
| Образование | 8778 | 11317 | 13294 | 14075 | 15809 | 18995 | 23458 | 25862 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 10037 | 13049 | 14820 | 15724 | 17545 | 20641 | 24439 | 27068 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 10392 | 13539 | 15070 | 16371 | 18200 | 20985 | 24740 | 27876 |

Таблица 2. Реальные располагаемые денежные доходы за 2010–2014 гг. [21]

| Период | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | I квартал 2015 |
|--|-------|-------|-------|-------|------|----------------|
| Реальные располагаемые доходы, % к предыдущему периоду | 105,9 | 100,5 | 104,6 | 104,0 | 99,3 | 72,5 |

Можно сделать вывод, что реальные доходы населения значительно снизились за последние 2 года. Это говорит о том, что на самом деле люди стали зарабатывать меньше, следовательно, и количество товаров и услуг, которые они могут приобрести на эти деньги, также уменьшилось, что свидетельствует о снижении уровня жизни. Социальная ответственность бизнеса в этих условиях становится принципиально важным вопросом.

Говоря о достойной оплате труда особо серьезной и хронически больной проблемой, с нашей точки зрения, является отставание минимального размера оплаты труда (МРОТ) от физиологического прожиточного минимума

(ПМ). В табл. 3 приведена динамика МРОТ и величины прожиточного минимума за 2010–2016 годы.

Таблица 3. Минимальный размер оплаты труда и величина прожиточного минимума в РФ за 2010–2016 гг., руб. [22]

| Год | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|
| МРОТ | 4330 | 4330 | 4611 | 5205 | 5554 | 5965 | 6204 |
| ПМ | 5688 | 6369 | 6510 | 7306 | 8050 | 9673 (III-ий квартал) | – |

Анализируя данные, представленные в табл. 3, можно увидеть некоторый парадокс: величина МРОТ слишком мала по сравнению с величиной ПМ, что позволяет сделать вывод: не каждый человек может обеспечить приемлемый уровень жизни. Таким образом, к сожалению, приходится констатировать, что в России МРОТ не выполняет своей конституционной цели: гарантирования работникам выплаты минимальных средств для достойного существования, поскольку прожить на него фактически невозможно. Текущий российский минимум оплаты труда составляет только 57,3% от величины ПМ для трудоспособного населения. Одним из важным показателей, с помощью которого определяется уровень неравенства, является коэффициент Джини. Степень социального расслоения общества характеризует также т.наз. децильный коэффициент (коэффициент фондов). Последний представляет собой отношение совокупного дохода 10% самых богатых граждан страны к совокупному доходу 10% самых бедных граждан. Согласно данных Росстата, в России этот коэффициент в 2013 г. составил 16,2, что еще раз подтверждает и аргументирует вывод о высокой степени расслоения общества.

Таблица 4. Динамика дифференциации оплаты труда работников в РФ [22]

| Показатели \ Годы | 1992 | 1995 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Коэффициент Джини | 0,289 | 0,387 | 0,395 | 0,409 | 0,416 | 0,423 | 0,422 | 0,422 | 0,421 | 0,417 | 0,420 | 0,418 |
| Децильный коэффициент, разы | 8,0 | 13,5 | 13,9 | 15,2 | 16,0 | 16,8 | 16,8 | 16,7 | 16,6 | 16,2 | 16,4 | 16,2 |

Сравнивая данные табл. 4, можно сделать вывод, что в современной России коэффициент дифференциации имеет критическое значение и составляет (по 2013 г.) – 41,8%, что на 0,2% меньше, чем в предыдущем году.

Проведенный анализ оплаты труда позволяет убедиться в том, что именно достойный его уровень является ключевым критерием корпоративной социальной ответственности.

Градация социальных нормативов доходов населения. На любом историческом этапе социально-экономического развития общество предъявляет определенные требования к уровню и качеству жизни. Эти требования различаются в зависимости от принадлежности человека к той или иной социальной,

региональной или профессиональной группам. Совокупность этих требований и определяет стандарт жизни (социальный стандарт).

Сложившаяся сегодня в России система социальных норм и нормативов, как видится нам, недостаточно эффективна и структурирована. Установленные социальные нормы и нормативы не в полной мере отражают качественные параметры. Кроме того, если говорить о их количественной величине, то и здесь просматривается не совсем достаточное их обоснование. Существующие нормы и нормативы не учитывают требования стандарта по поддержания потребления материальных благ и услуг. В результате чего не достигается стабильность уровня гарантий, установленных государством. Нами предлагается использовать следующую градацию социальных нормативов доходов населения:

- минимальный норматив (гарантируется государством для всех граждан; обеспечивает прожиточный минимум наемного работника и его семьи);
- общественно необходимый норматив (государство обеспечивает для работников бюджетной сферы и принимает для его применения в остальных сферах; поощрительные меры к работодателям частной сферы);
- желаемый норматив (не подвергается ограничительному регулированию со стороны государства);
- оптимальный норматив (превышает желаемый норматив; рассматривается с позиции социальной справедливости как чрезмерный; предполагает повышенные налоги с доходов данной группы граждан).

Алгоритм программных и законодательных действий государства, направленный на совершенствование регулирования заработной платы, можно представить следующей матрицей задаваемых поведенческих целей (рис. 1).

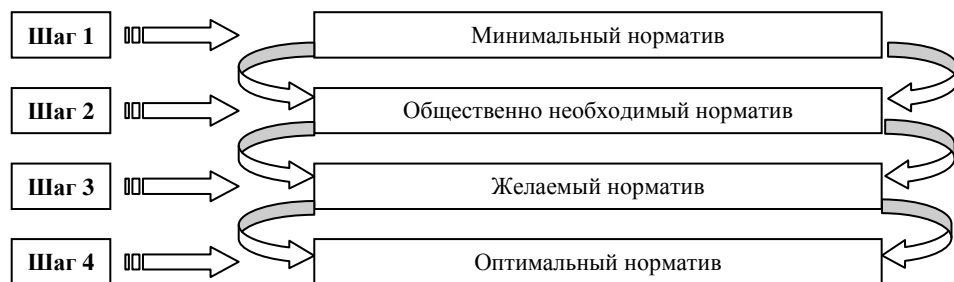


Рис. 1. Алгоритм поведенческих целей государства в области градации социальных нормативов, авторская разработка

В ближайшее время, как видится нам, необходимо перейти от использования минимальных социальных нормативов доходов населения к «общественно необходимым» нормативам, а в дальнейшем – к «желаемым» и «оптимальным».

Важнейшей методологической установкой определения уровня достойной оплаты труда должна стать стоимость потребительских благ, необходимых для жизнеобеспечения работника и его семьи [29]. В этом случае она позволит

покрыть весь необходимый набор не только первичных потребностей человека, но и материальных, социальных, духовных и др. Чрезвычайно важным условием изменения сложившейся на отечественном рынке труда ситуации должно стать повышение оплаты труда большей части наемных работников.

Выводы. Исследование показало, что современный уровень реальной заработной платы не соответствует понятию достойной заработной платы и не обеспечивает доступности благ, необходимых для обеспечения расширенного воспроизводства человека. Достойный труд должен занять центральное место в разработке экономической и социальной политики на глобальном, национальном и местном уровнях. Достойный труд играет ключевую роль в борьбе с бедностью, он является средством достижения социальной справедливости и устойчивого развития на благо всего общества.

1. *Благов Ю.Е.* Корпоративная социальная ответственность. Эволюция концепции. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011. – 272 с.

Blagov Ju.E. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost. Evoliutciia kontseptcii. – SPb.: Vysshaia shkola menedzhmenta, 2011. – 272 s.

2. *Вдовин С.М.* Предпосылки формирования стратегии устойчивого развития региона // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – №16. – С. 22–27.

Vdovin S.M. Predposylki formirovaniia strategii ustoichivogo razvitiia regiona // Regionalnaia ekonomika: teoriia i praktika. – 2012. – №16. – С. 22–27.

3. *Волгин Н.А., Кокін П.* Доходы населения и оплата труда в современной России: Монография. – М.: РАГС, 2009. – 168 с.

Volgin N.A., Kokin P. Dokhody naseleniia i oplata truda v sovremennoi Rossii: Monografiia. – M.: RAGS, 2009. – 168 s.

4. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 7-е изд. доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.

Genkin B.M. Ekonomika i sotciologiya truda: Uchebnik dlia vuzov. – 7-e izd. dop. – M.: Norma, 2007. – 448 s.

5. *Гуськова Н.Д., Вдовин С.М., Краковская И.Н.* Стратегия устойчивого развития региона : экономическое содержание и подходы к разработке // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – №43. – С. 21–27.

Guskova N.D., Vdovin S.M., Krakovskaia I.N. Strategiiia ustoichivogo razvitiia regiona : ekonomicheskoe soderzhanie i podkhody k razrabotke // Nacionalnye interesy: priorityty i bezopasnost. – 2013. – №43. – С. 21–27.

6. *Дементьева А.* Корпоративная социальная ответственность // Маркетинг. – 2009. – №4. – С. 3–12.

Dementeva A. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost // Marketing. – 2009. – №4. – С. 3–12.

7. Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции // alertagroup.ru.

Dostoinyi trud: sushchnost, predposylki i prichiny poiavleniia kontseptcii // alertagroup.ru.

8. *Жукова Е.А., Букреев А.М.* Влияние корпоративной социальной ответственности на управление устойчивым развитием корпоративного образования // Вестник Воронежского гос. техн. университета. – 2010. – №12. – С. 19–22.

Zhukova E.A., Bukreev A.M. Vliianie korporativnoi sotcialnoi otvetstvennosti na upravlenie ustoichivym razvitiem korporativnogo obrazovaniia // Vestnik Voronezhskogo gos. tekhn. universiteta. – 2010. – №12. – С. 19–22.

9. *Зантарая Т.П.* Социальные программы социальной ответственности бизнеса // Управление персоналом. – 2007. – №11. – С. 63–64.

Zantaraia T.P. Sotcialnye programmy sotcialnoi otvetstvennosti biznesa // Upravlenie personalom. – 2007. – №11. – С. 63–64.

10. *Зарубина Н.Н.* Деньги и культура богатства: перспективы социальной ответственности бизнеса в условиях глобализаций // СОЦИС. – 2008. – №10. – С. 13–23.

Zarubina N.N. Dengi i kultura bogatstva: perspektivy sotcialnoi otvetstvennosti biznesa v usloviakh globalizatsii // SOTcIS. – 2008. – №10. – С. 13–23.

11. *Ивченко С.В., Либоракина М.И., Сиваева Т.С.* Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний. – М., 2003. – 136 с.

Ivchenko S.V., Liborakina M.I., Sivaeva T.S. Gorod i biznes: formirovanie sotcialnoi otvetstvennosti rossiiskikh kompanii. – М., 2003. – 136 s.

12. *Коротков Э.М.* Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 445 с.

Korotkov E.M. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost: Uchebnik dlia bakalavrov. – М.: Jurait, 2013. – 445 s.

13. *Кричевский Н.А., Гончаров С.* Корпоративная социальная ответственность. – М.: Дашков и К, 2008. – 216 с.

Krichevskii N.A., Goncharov S. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost. – М.: Dashkov i K, 2008. – 216 s.

14. *Крылов А.Н.* Corporate social responsibility: экономические модели – мораль – успех – устойчивое развитие. – М.: ИКАР; Берлин: Вест-Ост-Ферлаг, 2013. – 453 с.

Krylov A.N. Corporate social responsibility: ekonomicheskie modeli – moral – uspekh – ustoychivoe razvitie. – М.: IKAR; Berlin: Vest-Ost-Ferlag, 2013. – 453 s.

15. *Кудрин А.С.* Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ // Вопросы управления. – 2014 // vestnik.uapa.ru.

Kudrin A.S. Realizatsiia kontseptcii dostoinogo truda v sovremennoi Rossii: sotciologicheskii analiz // Voprosy upravleniia. – 2014 // vestnik.uapa.ru.

16. *Либоракина М.И.* Социальные инвестиции российских компаний. – М.: Институт экономики города, 2004. – 230 с.

Liborakina M.I. Sotcialnye investitsii rossiiskikh kompanii. – М.: Institut ekonomiki goroda, 2004. – 230 s.

17. *Литовченко С., Корсакова М.* Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.

Litovchenko S., Korsakova M. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost: obshchestvennye ozhidaniia. – М.: Assotiatciiia menezherov, 2003. – 100 s.

18. *Никитина Л.М.* Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 425 с.

Nikitina L.M. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost: Uchebnik dlia bakalavrov. – Rostov-na-Donu: Feniks, 2015. – 425 s.

19. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. И. Алиев, Н. Горелова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 384 с.

Politika dokhodov i zarabotnoi platy: Uchebnik / Pod red. I. Aliev, N. Gorelova. – Rostov-na-Donu: Feniks, 2008. – 384 s.

20. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2000. – 456 с.

Politika dokhodov i zarabotnoi platy: Uchebnik / Pod red. P.V. Savchenko, Iu.P. Kokina. – М.: Iurist, 2000. – 456 s.

21. Реальные располагаемые денежные доходы по РФ // Федеральная служба государственной статистики // www.gks.ru.

Realnye raspolagaemye denezhnye dokhody po RF // Federalnaia sluzhba gosudarstvennoi statistiki // www.gks.ru.

22. *Савина Т.Н.* Политика формирования доходов населения // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – №5. – С. 45–54.

Savina T.N. Politika formirovaniia dokhodov naseleniia // Ekonomicheskii analiz: teoriia i praktika. – 2015. – №5. – С. 45–54.

23. *Салимова Т.А., Зинченко Н.Ю.* Стандартизация в системе инструментов менеджмента устойчивого развития и социальной ответственности организации // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №10-2. – С. 712–716.

Salimova T.A., Zinchenko N.Iu. Standartizatsiia v sisteme instrumentov menezhmenta ustoychivogo razvitiia i sotcialnoi otvetstvennosti organizatscii // Ekonomika i predprinimatelstvo. – 2015. – №10-2. – С. 712–716.

24. *Салимова Т.А., Ольховикова Н.* Инструменты системной деятельности по улучшению в области социально ответственного поведения организации // Стандарты и качество. – 2012. – №12. – С. 74–78.

Salimova T.A., Olkhovikova N. Instrumenty sistemnoi deiatelnosti po uluchsheniiu v oblasti sotcialno otvetstvennogo povedeniia organizatscii // Standarty i kachestvo.— 2012.— №12.— С. 74–78.

25. *Соболева И.* Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики.— 2005.— №10.— С. 63–72.

Soboleva I. Sotcialnaia otvetstvennost biznesa: globalnyi kontekst i rossiiske realii // Voprosy ekonomiki.— 2005.— №10.— С. 63–72.

26. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в РФ // Федеральная служба государственной статистики // www.gks.ru.

Srednemesiachnaia nominalnaia nachislennaia zarabotnaia plata rabotnikov po polnomu krugu organizatscii po vidam ekonomicheskoi deiatelnosti v RF // Federalnaia sluzhba gosudarstvennoi statistiki // www.gks.ru.

27. *Тулчинский Г.Л.* Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности. — М.: Юрайт, 2015. — 338 с.

Tulchinskii G.L. Korporativnaia sotcialnaia otvetstvennost: tekhnologii i otenka effektivnosti. — М.: Iurait, 2015. — 338 s.

28. *Удальцова М.В.* Достойный труд и его достойная оплата — вызовы современного российского общества // Вестник НГУЭУ.— 2012.— №3.— С. 10–16.

Udal'tcova M.V. Dostoinyi trud i ego dostoinaia oplata — vyzovy sovremennoogo rossiiskogo obshchestva // Vestnik NGUEU.— 2012.— №3.— С. 10–16.

29. *Узун И.Н.* Роль достойной оплаты труда в формировании институтов гражданского общества // *strategiya-pmr.ru*.

Uzun I.N. Rol dostoinoi oplaty truda v formirovanii institutov grazhdanskogo obshchestva // *strategiya-pmr.ru*.

30. *Худякова С.С.* Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета.— Серия: Юридические науки.— Вып. 1. — Пермь, 2010. — С. 48–56.

Khudiakova S.S. Dostoinyi trud: sodержanie poniatii s pozitcii trudovogo prava // Vestnik Permskogo universiteta.— Serii: Iuridicheskie nauki.— Vyp. 1. — Perm, 2010. — S. 48–56.

31. *Якимец В.Н.* Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, примеры, проблемы, перспективы. — М.: КомКнига, 2005. — 184 с.

Iakimetc V.N. Sotcialnye investitsii rossiiskogo biznesa: mekhanizmy, primery, problemy, perspektivy. — М.: KomKniga, 2005. — 184 s.

32. *Яровой А.И.* Влияние институтов власти на развитие корпоративной социальной ответственности в России и Европейском Союзе // Бизнес и общество // www.b-soc.ru.

Iarovoi A.I. Vliianie institutov vlasti na razvitie korporativnoi sotcialnoi otvetstvennosti v Rossii i Evropeiskom Soiuze // Biznes i obshchestvo // www.b-soc.ru.

33. *Berle, A., Means, G.* (1932). *The Corporation and Private Property.* N.Y.: The MacMillan Company. 380 p.

34. *Bowen, H.R.* (1953). *Social Responsibilities of the Businessman.* N.Y.: Harper & Row. 248 p.

35. *Chandler, A.D.* (1977). *The Visible Hand. The Managerial Revolution in American business.* Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press. 608 p.

36. *Davis, K.* (1960). Can business afford to ignore social responsibilities. California: Management Review. 70 p.

37. *Donaldson, T., Preston, L.* (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *Academy of Management Review*, 1: 65–91.

38. *Freeman, E.R.* (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Analysis.* Boston: Pittman. 480 p.

39. *Friedman, M.A.* (1970). Friedman doctrine — The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*.

40. *Johnson, H.L.* (1962). Alternative Views of Big Business. In: *The ethics of business enterprise* (pp. 89–91). Philadelphia.

41. *Schwartz, M., Carroll, A.* (2003). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 4: 503–530.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2016.