

DOI 10.46320/2077-7639-2021-6-109-20-26

# Социальный подход в системе вознаграждения и оплаты труда управленческого персонала в строительстве

**Сухова О.В.**

В строительстве, как одной из наиболее капиталоемких сфер производства с длительным производственным циклом, проблема системы оплаты труда и вознаграждения всегда была центральным звеном в цепочке формирования стоимости конечной строительной продукции. В данном исследовании рассматривается вопрос экономических и социальных оснований к формированию системы оплаты труда управленческого персонала. В исследовании автор пытается ответить на вопрос должна ли оплата труда управленческого персонала соответствовать или быть выше оплаты труда основных рабочих. Является ли социально справедливым вознаграждение труда управленческого персонала, который не участвует прямо в создании стоимости конечной строительной продукции (зданий и сооружений), соразмерным с оплатой труда основных рабочих, рабочих-механизаторов. Отсюда объектом исследования выступает система оплаты труда в строительстве. Предметом исследования выступает система оплаты труда в части стимулирующих выплат управленческого персонала в строительстве. Целью исследования является эвристический анализ системы оплаты труда управленческого персонала через социальную парадигму справедливости настоящего времени. Методология исследования заключается в использовании эвристических методов анализа экономических явлений, основанием которых являются общепризнанные методы научного познания в виде аналогии, сравнения, анализа, дедукции, индукции и пр. Результатом исследования выступает предлагаемый количественный метод оценки труда управленческого персонала в строительстве и формирования системы оплаты труда в зависимости от количественных показателей.

для цитирования

ГОСТ 7.1–2003

Сухова О.В. Социальный подход в системе вознаграждения и оплаты труда управленческого персонала в строительстве // Дискуссия. – 2021. – Вып. 109. – С. 20–26.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Корпоративная социальная ответственность, норма прибыли на капитал, фонд оплаты труда, экономика строительства, выработка, дискреционный.

JEL: J30, J31, J33, M52

DOI 10.46320/2077-7639-2021-6-109-20-26

# Social approach in the system of remuneration and payment of management personnel in construction industry

Sukhova O.V.

In construction industry, as one of the most capital-intensive industries with a long production cycle, the problem of the system of remuneration and payment has always been a central link in the value chain of the final construction product. This study examines the issue of economic and social grounds for the formation of a system of remuneration of managerial personnel. In the study, the authors try to answer the question of whether the remuneration of managerial personnel should correspond to or be higher than the remuneration of the main workers. Is the remuneration of the labor of managerial personnel who do not directly participate in the creation of the value of the final construction product (buildings and constructions) commensurate with the wages of the main workers, workers - machine operators socially fair? Hence, the object of study is the system of remuneration in construction industry. The subject of the study is the system of remuneration in terms of incentive payments for management personnel in construction. The purpose of the study is a heuristic analysis of the system of remuneration of managerial personnel through the social paradigm of fairness of the present time. The research methodology consists in the use of heuristic methods for analyzing economic phenomena, the basis of which are generally recognized methods of scientific knowledge in the form of analogy, comparison, analysis, deduction, induction, etc. The result of the study is the proposed quantitative method for assessing the work of managerial personnel in construction and the formation of a remuneration system depending on quantitative indicators.

## FOR CITATION

Sukhova O.V. Social approach in the system of remuneration and payment of management personnel in construction industry. *Diskussiya [Discussion]*, 109, 20–26.

## APA

## KEYWORDS

Corporate social responsibility, rate of return on capital, wage fund, construction economics, output, discretionary.

JEL: J30, J31, J33, M52

## Введение

Прежде всего, заметим, что социальный подход к формированию системы оплаты труда в строительстве в отечественной практике распространён мало. Наибольшее распространение получили нормативные, экономические методы, которые слабо учитывают социальную состав-

ляющую<sup>1</sup>. В 2011 году оплата труда управленческого персонала<sup>2</sup> в строительстве формировалась по статье административно-хозяйственные рас-

1 В 2008 году Правительством РФ была предпринята попытка «социализировать» системы оплаты труда в виде введения компенсационных и стимулирующих выплат, но действенных результатов это не дало.

2 Сейчас не действует.

ходы в составе накладных расходов<sup>3</sup>, что в целом было оправдано. Единственным моментом, который вызывал дискуссию, это отсутствие как такового алгоритма расчёта (если не учитывать тарифную сетку, которая слабо отражает социальные приоритеты), что в принципе привело к отмене документа. В 2015 году Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства предприняло попытку в части оплаты труда федеральных и бюджетных работников как то формализовать оплату труда управленческого персонала<sup>4</sup>. Так в этом положении выделено пороговое значение, которое не может превышать 40 процентов от фонда оплаты труда на оплату труда управленческого персонала. Почему цифра именно 40 процентов и каково экономическое содержание расчёта именно этой величины остаётся неясным. С июля 2021 года действует новый порядок расчёта накладных расходов в частности приняты новые методики: по разработке и применению нормативов накладных расходов (приказ Минстроя России № 812/пр от 21.12.2020) и сметной прибыли (приказ Минстроя России № 774/пр от 11.12.2020) и в это же время получают статус недействительных методические указания по определению величины сметной прибыли (МДС 81-25.2001) и накладных расходов (МДС 81-33.2001 и МДС 81-34.2001) в строительстве (приказ Минстроя России №245/пр от 21.04.2021). Фактически оплата труда управленческого персонала в строительстве «традиционно» рассчитывается в составе накладных расходов с применением предельной величины от общей величины фонда оплаты труда. При этом согласно ТК РФ Статья 129<sup>5</sup> заработная плата складывается из трёх составляющих: 1. непосредственно возмещение (вознаграждение) за труд; 2. компенсационная часть, выплаты компенсационного характера за отклонение условий труда от «нормальных»; 3. стимулирующие выплаты, фактически мотивирующего и премиального характера. При этом любопытно определение Верховного суда<sup>6</sup>: «Таким

3 МДС 81-33.2004. Методические указания по определению величины накладных расходов в строительстве" (утв. Постановлением Госстроя РФ от 12.01.2004 N 6) (ред. от 23.07.2004, с изм. от 17.03.2011).

4 Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 14 апреля 2015 г. N 273/пр "Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности"

5 Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2f32718462b342259b91b8fd33159d3795dc08b7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2f32718462b342259b91b8fd33159d3795dc08b7/)

6 Решение Верховного суда: Определение N 56-КГ17-4, Судебная коллегия по гражданским делам, кассация.

образом, если работники занимают одинаковую должность в одной организации и выполняют одинаковые трудовые функции в ее структурных подразделениях, расположенных в разных субъектах Российской Федерации, то в силу положений статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации предполагается равенство их окладов как фиксированного размера оплаты труда». То есть, говоря о социальном подходе к системе оплаты труда в строительстве, мы выделяем объект исследования, как систему оплаты труда управленческого персонала в строительстве, а предмет исследования: стимулирующие выплаты в составе заработной платы управленческого персонала. Чем обусловлена цель исследования, заработная плата основных рабочих в строительстве может быть достаточно легко исчислена по показателям выработки или производительности труда, то есть количественно измеримым способом. Но с управленческим персоналом возникает методическая сложность, а именно: нет очевидного, научно обоснованного способа определения «вклада» управленца в формировании стоимости готовой или конечной строительной продукции. Отсюда цель исследования заключается в установлении социально оправданного размера выплат стимулирующего характера, формирующих заработную плату управленческого персонала в строительстве, учитывающих отсутствие в составе труда управленцев натурального производства строительных работ.

### Материалы и методы

Социальный подход в общем виде предполагает социальную ответственность бизнеса. Которая в свою очередь вытекает из следующих формальных положений: если натурального производства работ управленец не осуществляет, то его вознаграждение может формироваться из двух компонент: собственно затраты времени на организацию процесса и иные функции управления и достижения социально-экономического характера по результатам хозяйствования. Если рассматривать деятельность управленца, как только экономическую, то за основу части заработной платы следует принимать финансовый результат хозяйствования. Что в свою очередь создаёт парадоксальную ситуацию: финансовый результат в большей степени определяется выработкой и производительностью основных рабочих и рабочих-механизаторов, тогда какую часть стоимости следует относить непосредственно на труд управленца. Строительство, как сегмент народного хозяйства является ответственным за производство и воспроизводство

основных фондов страны, за рост промышленного производства (строительство производственных объектов), общественное благополучие (строительство общественных и жилых зданий, инженерных сооружений). То есть строительство, как вид деятельности одна из наиболее социализированных отраслей народного хозяйства, наряду со здравоохранением и образованием. Таким образом, применение социального подхода в системе оплаты труда управленческого персонала не вступает в конфликт с формальной логикой действительности.

Необходимо выделить, как следует различать социальную ответственность и социальный результат хозяйствования от экономического, финансового результата хозяйствования непосредственно в строительстве. Отметим, что понятие социальной ответственности (SCR) в рамках социального подхода к управленческой деятельности становится научно обоснованной категорией экономического знания [3, с. 497] с выходом книги Howard R. Bowen «Социальная ответственность бизнесмена» [1]. Далее в 1975 году Edward Bowman отмечает в своём исследовании, что социальная ответственность фактически является «корпоративной гражданской позицией» [2, с. 49], которая может быть количественно измерима. В 1979 году Archie Carroll отмечает, что концепция социальной ответственности является «двусмысленной» из-за отсутствия понимания, что включает в себя содержание этой концепции [3, с. 497]. В этом же исследовании он выделяет четыре категории социальной ответственности, которые определяют её содержание: 1. Экономическая; 2. Юридическая; 3. Этическая; 4. Дискреционная [3, с. 499]. В совокупности эти категории определяют содержание корпоративной социальной ответственности<sup>7</sup>. Таким образом, категории содержания социального подхода для целей нашего исследования определены. В 2008 году Pieter van Beurden и Tobias Gössling в литературном обзоре по корпоративной социальной ответственности [4] на эмпирических данных убедительно доказывает взаимосвязь корпоративной социальной ответственности (SCR) с положительными финансовыми результатами деятельности компаний. Что также подтверждается последними исследованиями в этой предметной области экономического знания, например, Nason S. Robert [5]. Далее

<sup>7</sup> В данном исследовании мы не будем рассматривать содержание категорий, у нас не стоит таких целей, кому интересно может прочитать первоисточник А. В. Carrol "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance" [2]

представим содержание категорий социальной ответственности непосредственно для цели нашего исследования с учётом специфики вида экономической деятельности – строительство.

*1. Экономическая.* Сделаем следующее предположение, что экономический результат управления деятельностью строительной компании связан с показателями роста капитализированных источников финансирования деятельности и налогооблагаемой базой. В свою очередь налогооблагаемая база отражает как экономический результат хозяйствования, так и социальный результат хозяйствования. Аргументировано это утверждение следующими соображениями: очевидно, рост налогооблагаемой базы обеспечивает увеличение налоговых поступлений в бюджеты всех уровней. В свою очередь налоги, это источник финансирования социальных обязательств государства, в том числе строительства объектов социального назначения. Очевидно, что норма прибыли на капитал должна прирастать независимо от вида деятельности, что отражает положительный результат хозяйствования. При этом согласно гипотезе Miller & Modigliani [6] стоимость предприятия не зависит от стоимости источников финансирования. Логично, что собственным источником финансирования строительной организации является сметная прибыль, что закреплено, в том числе, в нормативных документах. Воспользуемся гипотезой Miller & Modigliani [6] для определения части фонда оплаты труда, которая экономически будет отражать норму прибыли на собственный капитал с учётом совокупных ставок налоговой нагрузки, формула 1 [7, с. 365]:

$$r_e = r_o + \frac{D}{E} * (r_o - r_D) * (1 - T_c), \quad (1)$$

где:

$r_e$  – норма прибыли на собственный капитал, или стоимость заёмного капитала = собственный капитал без использования заёмных средств плюс премия за финансирование;

$r_o$  – стоимость собственного капитала предприятия без учёта леввериджа (без использования заёмных средств);

$r_D$  – требуемая норма прибыли по займам или стоимость долга;

$D/E$  – отношение долговых обязательств к собственному капиталу;

$T_c$  – ставка налоговой нагрузки.

То есть, норму прибыли на собственный капитал можно считать экономически оправданной частью фонда оплаты труда, которую можно направить на вознаграждение управленческого

персонала строительной организации, которая обеспечена финансовым результатом и которая обоснована экономическими факторами хозяйствования.

**2. Юридическая.** Юридической основой социальной ответственности выступает стимулирующая часть заработной платы управленца. Основой стимулирующих выплат выступают две статьи Трудового кодекса Российской Федерации, это ст. 129<sup>8</sup> и статья 135<sup>9</sup>. Если статья 129 ТК РФ устанавливает основные понятия и определения в части заработной платы и оплаты труда работника, то статья 135 ТК РФ законодательное сопровождение в части установления заработной платы. То есть применение социального подхода к системе формирования оплаты труда управленческого персонала не противоречит нормам действующего законодательства и сложившейся правовой практики.

**3. Этическая.** Этические аспекты социального подхода к оплате труда управленческого персонала научно обоснованы положениями моральной экономики. Понятие моральной экономики сформировалось в 70-х годах прошлого века благодаря трудам Е. Р. Thompson [8] и James Scott [9]. Моральная экономика в общем виде постулирует то, что руководство хозяйствующим субъектом должно исходить не только из экономических и коммерческих соображений, но и руководствуясь соображениями общественного блага. Так, например, в исследовании William James Booth «...морально-экономический подход пытается восстановить вопрос о благе, которому должна служить экономика...» [10, с. 953]. То есть этическая категория корпоративной социальной ответственности заключается в оценке социальных и общественных результатов хозяйственной деятельности руководством экономического субъекта. В какой-то мере постулаты и принципы морально-экономического подхода наиболее применимы к строительству, как виду деятельности, обеспечивающему условия расширенного воспроизводства. Очевидно, что основные фонды народно-хозяйственного комплекса, это та «постоянная» часть производственного цикла, когда стоимость любого конечного продукта неизбежно формируется путём переноса стоимости основных фондов в виде амортизации.

8 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/).

9 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/).

**4. Дискреционная.** Это, на наш взгляд, собственно решение органов управления о коллегиальном принятии управленческого решения системы оплаты труда исходя из чисто экономических соображений или как формы «социального вознаграждения» [11, с. 757]. Очевидно, что решение о порядке стимулирующего вознаграждения в части заработной платы управленческого состава строительной организации остаётся свободным волеизъявлением самого управленческого состава предприятия. Иначе, в ситуации вынужденной необходимости подобного шага категория этики и морально-экономических принципов построения управленческой деятельности, как и в целом социального подхода, теряет свой смысл. Нельзя по принуждению быть социально ответственным, как и более моральным, из чего следует исходить в данном случае при определении размера вознаграждения. Очевидно, что при производстве работ по воспроизводству остаточного эксплуатационного ресурса, нужно оценивать изменение стоимости объекта строительства «до и после». В действительности работы по воспроизводству эксплуатационного ресурса (например, гражданских зданий) помимо экономической выгоды (снижение эксплуатационных издержек, собственно сметная прибыль) преследует и общественную выгоду (продление срока эксплуатации и создание комфортной среды для проживания или ведения хозяйственной деятельности). Представим алгоритм расчета, придерживаясь логики нашей аргументации, формула 2.

$$C_{зд} = \left( \frac{C_{после\ КР}^{дс}}{C_{до\ КР}^{дс}} - 1 \right) * 100\%; \quad (2)$$

$C_{после\ КР}^{дс}$  – действительная стоимость здания после проведения работ по воспроизводству остаточного эксплуатационного ресурса, руб.;

$C_{до\ КР}^{дс}$  – действительная стоимость здания до проведения работ по воспроизводству остаточного эксплуатационного ресурса, руб.;

$Z_{ус1}$  – затраты на устранение морального износа, связанного с физическим износом, руб.

$C_{до\ КР}^{дс}$  мы предлагаем рассчитывать по формуле 3:

$$C_{до\ КР}^{дс} = C_{зд}^{перв} - ОФИ, \quad (3)$$

где ОФИ – остаточный физический износ, руб., авторы предлагают рассчитывать по следующей формуле:

$$ОФИ = ФИ - КР, \quad (4)$$

ФИ – физический износ в стоимостном выражении, руб.;

КР – затраты на капитальный ремонт по частичному устранению физического износа, руб.;

При новом строительстве предлагается использовать следующую формулу 5:

$$НСнс = ((1 - \varphi) * C_{ПС} * \alpha / C_{ПС} - 1) * 100\% \quad (5)$$

где  $C_{ПС}$  – первоначальная стоимость (капитальные вложения) в строительство нового здания, руб.;

$\alpha$  – коэффициент приведения цен года строительства аналогичного здания по технико-экономическим показателям к отчётному году;

$\varphi$  – отношение приведенной стоимости старого здания к стоимости нового здания аналогичного по объёмно-планировочным решениям и внутреннему благоустройству;

### Результаты

Таким образом, социальный подход в системе оплаты труда управляющего и руководящего персонала в строительстве предлагается рассматривать через содержание четырёх предметных категорий. Это такие категории, как: экономическая; юридическая; этическая; дискреционная. Содержание двух категорий отражают экономический результат хозяйствования, который согласуется с гипотезой Miller & Modigliani. И дискреционной категории, представленной социальным вознаграждением. Социальное вознаграждение в свою очередь формируется через показатели общественного блага как индексы изменения стоимости строительства здания (сооружения) или производства строительных работ. Юридически подобный подход согласуется с положениями Трудового кодекса РФ в части формирования стимулирующих выплат в составе заработной платы. Содержательно социальный подход базируется на постулатах морально-этической области экономического знания. Конечным результатом формирования доли фонда оплаты труда управленческого и руководящего персонала, выступает экономически и социально обоснованный процент от фонда оплаты труда (ранее было отмечено, что в законодательстве РФ установлена планка 40 процентов, но обоснования этой величины нет). Таким образом, конечная формула для расчёта части стимулирующих выплат в составе заработной платы управленческого и руководящего персонала может иметь вид, формула 6:

$$СВ = (\tau_e + C_{зд}(НСнс)) * ФОТ \quad (6)$$

где

СВ – объём стимулирующих выплат, в руб.;

ФОТ – объём фонда оплаты труда, в руб.

### Обсуждения

Следует отметить, что не все учёные экономисты разделяют позицию социального подхода в управлении и наличия корпоративной социальной ответственности в части управления и достижения финансовых результатов хозяйствующего субъекта. Так, например, видный учёный, лауреат нобелевской премии по экономике Milton Friedman оппонировал идеи социального подхода в управлении. Так ему принадлежат слова, что «...концепция социальной ответственности является фундаментально подрывной...» [12, с. 133]. А в 1970 году он же опубликовал статью, заглавие которой можно перевести, как «Социальная ответственность бизнеса – получение прибыли» [13]. В чём заключается основное возражение противников концепции корпоративной социальной ответственности: прежде всего, оно заключается в том, что в действия экономического субъекта не должно быть вмешательства не рыночными, не экономическими способами. По сути, речь идёт о том, что корпоративная социальная ответственность не является «естественным» поведением экономического субъекта, а в большей степени оно «навязано» обществом и государством, что плохо влияет на рыночные механизмы и в целом на ведение бизнес. В данном случае оппонировать нобелевскому лауреату по экономике не имеет смысла. Как уже было сказано, концепция социальной ответственности, это в большей степени индивидуальный и личностный выбор экономического субъекта. Поэтому обе точки зрения зависят непосредственно от той позиции, которую принимает экономический субъект в конкретный момент времени, как уже было сказано ранее: нельзя заставить человека быть более моральным и социально ответственным.

### Заключение

В настоящее время ориентация экономического субъекта исключительно на финансовые результаты и экономические аспекты хозяйствования не является оптимальной стратегией поведения на рынке. В строительстве, как одной из наиболее «социализированных» видов экономической деятельности неизбежно происходит столкновение экономических и общественных интересов. Перспектива создания благоприятной среды ведения бизнеса, в которой в равной степени представлены, как экономические, так и социальные интересы должна нивелировать возможную упущенную прибыль. Результаты данного исследования нацелены, прежде всего, на реализацию подобной перспективы в настоящей реальности и в настоящее время.

## Список литературы

1. Bowen, Howard R. Social responsibilities of the businessman. University of Iowa Press, 2013. P. 245. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=db5cTjtntl&sig=ISKicm4yfl7imkn3J5BROCGbroM&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=db5cTjtntl&sig=ISKicm4yfl7imkn3J5BROCGbroM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), free access (date of application: 15.01.2022).
2. Bowman, Edward H., and Mason Haire. "A strategic posture toward corporate social responsibility." // California management review (1975). 18. № 2. P. 49-58. DOI: 10.2307/41164638.
3. Carrol A.B. "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance" // The Academy of Management Review. 1979). 4.4. P. 497-505. DOI: 10.5465/amr.1979.4498296.
4. Van Beurden P., Gösling T. The Worth of Values – A Literature Review on the Relation Between Corporate Social and Financial Performance. J Bus Ethics 82, 407 (2008). DOI: 10.1007/s10551-008-9894-x.
5. Robert S. Nason, Sophie Bacq, and David Gras. A Behavioral Theory of Social Performance: Social Identity and Stakeholder Expectations. AMR, 2018, 43: 259–283. DOI: 10.5465/amr.2015.0081.
6. Modigliani Franco, and Merton H. Miller. "The Cost of Capital, Corporation Finance and the Theory of Investment." // The American Economic Review. Vol. 48. № 3. American Economic Association, 1958. P. 261–297. <http://www.jstor.org/stable/1809766>.
7. Li H. Cost of Capital: Literatures Review about Calculation Methods and Influencing Factors. // Journal of Service Science and Management. 2019. 12. P. 360-370. DOI: 10.4236/jssm.2019.123024.
8. Thompson E.P. "The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century." Past & Present. 1971. 50. P. 76-136. DOI:10.1093/PAST/50.1.76.
9. Scott James. The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia. New Haven: Yale University Press, 1979. P. 246. DOI: 10.1017/S0022050700106035.
10. Booth W.J. A Note on the Idea of the Moral Economy. // The American Political Science Review. 1993. 87 (4). P. 949–954. DOI: 10.2307/2938826.
11. Sargent A. Moral Economies of Remuneration: Wages, Piece-Rates, and Contracts on a Delhi Construction Site. Anthropological Quarterly. 2019. 92 (3). P. 757-785. DOI: 10.1353/anq.2019.0044.
12. Handlin O. 1963. Capitalism and Freedom. By Milton Friedman with the assistance of Rose D. Friedman. Chicago: The University of Chicago Press, 1962. P. 202. DOI: 10.2307/3112263.
13. Friedman M. 1970. The social responsibility of business is to increase its profits. New York Times Magazine, September 13. P. 32-33, 122-124. DOI: 10.1007/978-3-540-70818-6\_14.

## References

1. Bowen, Howard R. Social responsibilities of the businessman. University of Iowa Press, 2013. P. 245. [Electronic resource]. Access mode: [https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=db5cTjtntl&sig=ISKicm4yfl7imkn3J5BROCGbroM&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ru/books?hl=en&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=db5cTjtntl&sig=ISKicm4yfl7imkn3J5BROCGbroM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), free access (date of application: 15.01.2022).
2. Bowman, Edward H., and Mason Haire. "A strategic posture toward corporate social responsibility." // California management review (1975). 18. № 2. P. 49-58. DOI: 10.2307/41164638.
3. Carrol A.B. "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance" // The Academy of Management Review. 1979). 4.4. P. 497-505. DOI: 10.5465/amr.1979.4498296.
4. Van Beurden P., Gösling T. The Worth of Values – A Literature Review on the Relation Between Corporate Social and Financial Performance. J Bus Ethics 82, 407 (2008). DOI: 10.1007/s10551-008-9894-x.
5. Robert S. Nason, Sophie Bacq, and David Gras. A Behavioral Theory of Social Performance: Social Identity and Stakeholder Expectations. AMR, 2018, 43: 259–283. DOI: 10.5465/amr.2015.0081.
6. Modigliani Franco, and Merton H. Miller. "The Cost of Capital, Corporation Finance and the Theory of Investment." // The American Economic Review. Vol. 48. № 3. American Economic Association, 1958. P. 261–297. <http://www.jstor.org/stable/1809766>.
7. Li H. Cost of Capital: Literatures Review about Calculation Methods and Influencing Factors. // Journal of Service Science and Management. 2019. 12. P. 360-370. DOI: 10.4236/jssm.2019.123024.
8. Thompson E.P. "The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century." Past & Present. 1971. 50. P. 76-136. DOI:10.1093/PAST/50.1.76.
9. Scott James. The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia. New Haven: Yale University Press, 1979. P. 246. DOI: 10.1017/S0022050700106035.
10. Booth W.J. A Note on the Idea of the Moral Economy. // The American Political Science Review. 1993. 87 (4). P. 949–954. DOI: 10.2307/2938826.
11. Sargent A. Moral Economies of Remuneration: Wages, Piece-Rates, and Contracts on a Delhi Construction Site. Anthropological Quarterly. 2019. 92 (3). P. 757-785. DOI: 10.1353/anq.2019.0044.
12. Handlin O. 1963. Capitalism and Freedom. By Milton Friedman with the assistance of Rose D. Friedman. Chicago: The University of Chicago Press, 1962. P. 202. DOI: 10.2307/3112263.
13. Friedman M. 1970. The social responsibility of business is to increase its profits. New York Times Magazine, September 13. P. 32-33, 122-124. DOI: 10.1007/978-3-540-70818-6\_14.

## Информация об авторе

Сухова О.В., кандидат эконом. наук, Уральский государственный юридический университет (г. Екатеринбург, Российская Федерация). Почта для связи с автором: [klass2503@mail.ru](mailto:klass2503@mail.ru)

## Информация о статье

Дата получения статьи: 10.11.2021  
Дата принятия к публикации: 14.12.2021

© Сухова О.В., 2021.

## Information about the author

Sukhova O.V., PhD in Economic sciences, Ural State Law University (Ekaterinburg, Russian Federation). Corresponding author: [klass2503@mail.ru](mailto:klass2503@mail.ru)

Author ID: 42846895

## Article Info

Received for publication: 10.11.2021  
Accepted for publication: 14.12.2021

© Sukhova O.V., 2021.