

УДК 336.6

*Т. А. Охотина*ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»,
Ростов-на-Дону, e-mail: tatyana_rada@mail.ru**ФОРМИРОВАНИЕ РАСШИРЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА
КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ****Ключевые слова:** корпоративная социальная политика, социальная защита, социальный пакет, корпоративная социальная программа.

В данной статье анализируются результаты проведенного анкетирования по вопросам современного положения дел в корпоративном секторе в части реализации социальных мер поддержки и защиты сотрудников и по вопросам приоритетных позиций в социальных пакетах компаний. Данные исследования позволяют сделать вывод о слабом развитии корпоративной социальной политики на отечественных предприятиях, основными причинами чего является отсутствие поддержки со стороны государства и нежелание руководства компаний инвестировать в социальные программы. Рассматриваются возможные варианты наполняемости расширенного социального пакета в зависимости от запросов работников и с учетом наибольшей эффективности при наименьших затратах. Все это будет способствовать укреплению делового имиджа компании, повышению лояльности стейкхолдеров и потенциальных работников, а главное – производительности труда и социальной удовлетворенности действующих сотрудников.

Т. А. Okhotina

Rostov State University of Economics (RINH), Rostov-on-Don, e-mail: tatyana_rada@mail.ru

**FORMATION OF AN EXPANDED SOCIAL PACKAGE AS ONE
OF THE MAIN MECHANISMS FOR THE IMPLEMENTATION
OF CORPORATE SOCIAL PROTECTION AT THE ENTERPRISE****Keywords:** corporate social policy, social protection, social package, corporate social program.

This article analyzes the results of a survey conducted on the current state of affairs in the corporate sector in terms of the implementation of social measures to support and protect employees and on priority positions in the social packages of companies. These studies allow us to conclude about the weak development of corporate social policy at domestic enterprises, the main reasons for which are the lack of support from the state and the unwillingness of company management to invest in social programs. The possible options for filling the expanded social package are considered, depending on the requests of employees and taking into account the greatest efficiency at the lowest cost. All this will contribute to strengthening the company's business image, increasing the loyalty of stakeholders and potential employees, and most importantly – labor productivity and social satisfaction of existing employees.

Введение

Сложившаяся демографическая ситуация в нашей стране в 2021 году наглядно показывает, что социальные проблемы не могут быть решены только лишь усилиями государства. Для их решения недостаточно специальных государственных программ и существующих уже мер социальной защиты и поддержки населения. Естественная убыль населения в 2021 году составила 1,04 млн человек, это произошло, в том числе за счет увеличения смертности на 15,1% и сокращения рождаемости на 2,3%. Совершенно очевидно, что государству необходимо объединить усилия с бизнесом

в реализации социальной политики. Однако пандемия COVID-19 ударила не только по здоровью населения, но и по финансовому положению большинства компаний, что не могло не сказаться на качестве и объеме дополнительных социальных гарантий предоставляемых сотрудникам. Краеугольным камнем стал вопрос об эффективности инвестиций в расширенный социальный пакет и возможности получить выгоду от таких вложений как экономического, так и неэкономического характера.

Вследствие этого целью исследования стало выяснение возможности подбора оптимального наполнения социального пакета,

с учетом запроса сотрудника. Предполагается, что такой подход позволит оптимизировать затраты на реализацию социальной политики в отношении персонала компании, кроме того это будет иметь более выраженный социальный эффект. Оптимальный набор мер социальной защиты, ориентированный на конкретного сотрудника, позволит исключить затраты на те мероприятия, которые не будут востребованы (например, молодых сотрудников не привлекает наличие в социальном пакете добровольного пенсионного страхования и т.д.).

Материалы и методы исследования

В экономической литературе все чаще звучит мнение о том, что каждый отдельно взятый сотрудник и кадровый потенциал компании в целом – это ее высшая ценность, один из самых высокорентабельных активов. Поэтому развитие системы социальной защиты работников является одним из приоритетных направлений в экономической политике, как на государственном уровне, так и на уровне отдельно взятого предприятия. И если на государственном уровне существует достаточно хорошо отлаженные механизмы социальной защиты населения, закрепленные, в том числе и в Трудовом кодексе, например, оздоровление и отдых работников и членов их семей, а также гарантии и льготы для сотрудников, которые совмещают работу с обучением [1], то «вариативная» часть, предполагающая проявление заботы о персонале со стороны компании на добровольной основе, оказывается слабо регламентированной, либо фактически отсутствует полностью. Тем не менее, раз-

работка действенного механизма корпоративной социальной защиты, дополняющего и расширяющего закрепленные в Трудовом кодексе положения, позволит увеличить кадровый потенциал, привлечь наиболее квалифицированных специалистов, повысит чувство защищенности у отдельных категорий сотрудников (например, семей с детьми, одиноких матерей и т.д.) [2,3].

Однако в условиях экономического кризиса, дополнительные финансовые затраты на расширенный социальный пакет для сотрудников зачастую рассматриваются руководством предприятия как необоснованные расходы, а не как инвестиции. Хотя вложения в реализацию мероприятий корпоративной социальной политики, безусловно, можно отнести именно к инвестиционной деятельности [4]. Поэтому необходимо найти баланс между объемом капитальных вложений со стороны компании в социальные пакеты сотрудников и потенциальной выгодой от таких вложений. Для этого наполнение расширенного пакета должно быть четко продумано с учетом различных критериев, а набор входящих в него мер социальной поддержки должен формироваться с учетом запросов конкретной категории сотрудников. Для этого необходимо опираться на основные принципы формирования социального пакета (рисунок 1).

Принцип взаимовыгодности предполагает, что затраченные на формирование пакета финансовые ресурсы вернутся работодателю в виде повышения производительности труда, формирования положительного делового имиджа компании, сокращения затрат, связанных с текучестью кадров.



Рис. 1. Основные принципы формирования расширенного социального пакета в организации

Неденежная форма пакета означает, что повышенные ставки по заработной плате или премиальные выплаты, не относятся к содержанию расширенного социального пакета, который включает в себя в первую очередь именно набор услуг социального характера. Эти два принципа являются универсальными и лежат в основе любой системы корпоративной социальной защиты компании. Принцип диверсификации и справедливого распределения льготных услуг, как правило, являются основополагающими при формировании социального пакета по «принципу кафетерия» («бизнес-ланч»), который предполагает возможность выбора сотрудником наиболее подходящего для него варианта наполнения («меню») пакета, из предложенных предприятием [5].

Недостаток такого подхода к формированию социального пакета заключается в том, что зачастую сотруднику сложно сделать выбор в пользу то или иного «меню», а компании испытывают затруднения при формировании вариантов пакетов, так как необходимо сформировать достаточно ограниченное число вариантов (как правило, 3-4), среди которых нашелся бы подходящий для любой категории сотрудников, кроме того, стоимость каждого из вариантов должна быть примерно одинаковой. Решить эту проблему можно с помощью проведения анкетирования сотрудников компании при поступлении на работу в организацию, а также опрос независимых респондентов для оптимизации пакетов с учетом складывающейся ситуации и запросов на рынке труда.

Относительно недавнее распространение практики корпоративной социальной политики среди компаний нашей страны сказалось на осведомленности населения о возможностях и выгодах расширенных социальных пакетов, кроме того многие даже не слышали о такой «опции», предлагаемой некоторыми работодателями, и предпочитают ориентироваться в первую очередь на уровень заработной платы, а не на возможность получения дополнительных мер социальной поддержки со стороны работодателя. Однако, в условиях кризиса, такого например, который разразился в 2020 году и был вызван пандемией коронавирусной инфекции, дополнительные меры социальной поддержки со стороны работодателя, например в виде полиса ДМС или возможности лечения в санатории, оказываются намного актуальнее и должны приниматься во внимание при трудоустройстве на новое место работы в числе наиболее важных [6].

Для того чтобы оценить уровень осведомленности населения о возможностях расширенного корпоративного социального пакета и оценить наиболее приоритетные направления его формирования в зависимости от категории респондентов, был проведен опрос в нескольких регионах страны. В анкетировании приняли участие более трехсот человек с разным уровнем образования, из различных возрастных групп. Анкета включала в себя 14 вопросов (таблица).

Анкетирование являлось анонимным и проводилось с помощью специальных программ, позволяющих интерпретировать некоторые общие результаты опроса.

Опросный лист для проведения анкетирования

Вопрос	Варианты ответов
1. Укажите Вашу возрастную группу:	<ul style="list-style-type: none"> • 18-35 • 35-60 • 60 лет и старше
2. Уровень образования:	<ul style="list-style-type: none"> • высшее • среднее профессиональное • среднее общее (10 и 11 кл) • основное общее (5-9 кл)
3. Работаете ли Вы в данный момент	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
4. Удовлетворены ли Вы условиями социального пакета на последнем месте работы?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
5. Имеется ли коллективный договор в организации, в которой Вы сейчас работаете?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет

Вопрос	Варианты ответов
6. Укажите форму собственности организации-работодателя:	<ul style="list-style-type: none"> • государственная • смешанная • частная
7. В чем на Ваш взгляд выражается социальная ответственность компании, в которой Вы работаете?	<ul style="list-style-type: none"> • благотворительная деятельность • деятельность, направленная на реализацию внешних социальных программ (благоустройство территорий присутствия, поддержка различных категорий незащищенных граждан, не являющихся сотрудниками компании и т.д.) • деятельность, направленная на реализацию внутренних социальных программ (связанных с внутренней деятельностью компании); • реализация экологических проектов и программ • затрудняюсь ответить
8. Что для Вас играет решающую роль при выборе места работы (выберите три варианта)?	<ul style="list-style-type: none"> • заработная плата • наличие полиса ДМС (дополнительного медицинского страхования) • возможность обучения и последующего карьерного роста • наличие корпоративных программ, помогающих сотрудникам решить жилищный вопрос • наличие корпоративных программ, направленных на материнства и детства • наличие корпоративных пенсионных программ
9. В чем на Ваш взгляд заключается основное препятствие для развития корпоративной социальной политики в нашей стране?	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие поддержки со стороны государства • недостаточно развитая законодательная и нормативная база • нет осознания преимуществ эффективной социальной политики среди российского бизнеса • отсутствие финансовых возможностей бизнеса • нежелание руководства компаний осуществлять инвестирование в социальные программы
10. В какой форме для Вас было бы предпочтительнее, чтобы реализовывалась корпоративная программа в части питания сотрудников?	<ul style="list-style-type: none"> • организация бесплатных обедов в кафе • дотация на питание (деньгами)
11. В какой форме для Вас было бы предпочтительнее, чтобы реализовывалась корпоративная программа в части компенсации транспортных расходов?	<ul style="list-style-type: none"> • организация подвоза сотрудников транспортом компании • оплата наземного транспорта (автобус, трамвай, троллейбус) • денежная компенсация
12. В какой форме для Вас было бы предпочтительнее, чтобы реализовывалась корпоративная программа в части компенсации расходов на мобильную связь?	<ul style="list-style-type: none"> • возможность использования корпоративных сим-карт с различными тарифами для различных категорий сотрудников • оплата расходов на мобильную связь
13. В какой форме для Вас было бы предпочтительнее, чтобы реализовывалась корпоративная программа в части охраны здоровья и культуры?	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление оплачиваемых дней для восстановления здоровья (1 день в месяц) • предоставление полиса ДМС • оплата абонементов в спортивно-оздоровительной организации • оплата детских садов для детей сотрудников • предоставление сотрудникам компаний путевок на отдых • организация культурно-развлекательной программы для детей сотрудников (лагеря, детские новогодние мероприятия, музеи и т.д.) • организация культурно-развлекательной программы для сотрудников (театры, музеи, выставки, кино)
14. Считаете ли Вы организацию, в которой работаете, социально ответственной?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет

**Результаты исследования
и их обсуждение**

В поведенном анкетировании приняли участие 313 человек из различных регионов страны. Возрастной состав группы опрошенных выглядел следующим образом: 1,9% – это люди от 60 лет и старше; 39,6% – возрастная группа 18-35 лет и 58,4% – это респонденты возрастом от 35 до 60 лет. Таким образом, большая часть опрошенных принадлежит к группе возрастом от 35 до 60 лет. Кроме того, абсолютное большинство имеет высшее (239 человек) и среднее профессиональное образование (64 человека).

Большая часть респондентов, более 83%, в настоящий момент работают, следовательно, их варианты ответов формируются исходя из условий корпоративной социальной политики на текущем месте работы. При этом почти половина опрошенных (45,9%) заявили, что не удовлетворены условиями социального пакета на последнем месте работы и примерно такое же количество людей ответили отрицательно на вопрос о наличии коллективного договора. Можно проследить определенную зависимость между формой

собственности и наличием коллективного договора (рисунок 2).

На рисунке видно, что наибольшее количество опрошенных, ответивших утвердительно на вопрос о наличии коллективного договора, являются сотрудниками государственных организаций. Большая часть респондентов, работающих в частных компаниях, а именно 80 человек из 135, заявили, что не имеют коллективного договора на последнем месте работы.

О слабой осведомленности населения относительно возможностей корпоративной социальной защиты для сотрудников говорит то, что почти половина всех опрошенных затруднились ответить на вопрос, в чем выражается корпоративная социальная политика компании. В то же время на вопрос о том, в чем заключается основное препятствие для развития корпоративной социальной политики в нашей стране, треть опрошенных отвечает, что в отсутствии поддержки со стороны государства и столько же считают, что в отсутствии желания у руководства компании инвестировать в социальные программы (рисунок 3).



Рис. 2. Количество коллективных договоров в зависимости от формы собственности организации



Рис. 3. Результаты ответов на вопрос о причинах слабого развития корпоративной социальной политики в нашей стране, %

Таким образом, всего лишь 12% респондентов считает, что у бизнеса недостаточно средств для финансирования корпоративной социальной политики, то есть, по мнению участвовавших в опросе основная причина слабого развития корпоративной социальной политики в нашей стране – это все-таки нежелание высшего менеджмента вкладывать финансовые ресурсы в развитие программ социальной защиты, а также отсутствие поддержки со стороны государства.

Ответы на вопросы о «наполнении» расширенного социального пакета позволяют сделать вывод, что большая часть опрошенных (более 62%) предпочитает денежную компенсацию затрат на проезд, мобильную связь и питание бесплатному получению данной льготы от предприятия.

Далее респондентам предоставлялась возможность выбора нескольких вариантов наиболее предпочтительных позиций расширенного корпоративного социального пакета в части охраны здоровья и культуры. Среди предложенных мер социальной защита наибольшую популярность имели: путевки в санатории и дома отдыха (41,5% опрошенных выбрали эту позицию), полиса ДМС, которые выбирал каждый третий, 26% опрошенных отдали предпочтение возможности получать бесплатный абонемент в спортивный зал и почти столько же (23%) – возможности получать один оплачиваемый выходной день в месяц для восстановления здоровья.

На завершающий в анкете вопрос о том, считаете ли Вы организацию в которой работаете социально ответственной, большая часть опрошенных (64%) ответила утвердительно.

Опираясь на данные проведенного опроса, можно сказать, что почти половина респондентов не удовлетворена условиями социального пакета на последнем месте работы и зачастую это напрямую связано с отсутствием коллективного договора, как основополагающего локального нормативного акта, регулирующего взаимоотношения между работодателем и сотрудником в области корпоративной социальной защиты [7]. Наличие коллективного договора в настоящее время в нашей стране присуще в основном государственному сектору или же крупным компаниям смешанной формы собственности. Хотя и здесь довольно часто он носит формальный харак-

тер, повторяя в различных интерпретациях уже закрепленные в Трудовом Кодексе положения по мерам социальной поддержки работников. Еще одним существенным негативным моментом является необязательный характер закрепленных дополнительных социальных гарантий в данном документе. Довольно часто наблюдается ситуация, когда работодатель вправе в случае неустойчивого финансового положения компании отказаться от реализации мероприятий социальной поддержки и защиты сотрудников. Это по сути дает возможность руководству компании, используя любой предлог, в одностороннем порядке прекратить финансирование социальных программ. Такая ситуация становится особенно актуальной в условиях экономического кризиса, поэтому особая роль здесь должна принадлежать государству. На сегодняшний день в законодательстве Российской Федерации нет закрепленного понятия терминов «социальный пакет», «корпоративные социальные программы», «корпоративная социальная защита» и т.п., как нет и каких-либо нормативных актов, позволяющих защитить сотрудника в случае отказа работодателя по «объективным» причинам выполнять прописанные в коллективном договоре дополнительные социальные гарантии [7]. Некоторые крупные отечественные компании решили вопрос управления социальным пакетом в кризис следующим образом: сотрудникам предложили воспользоваться любой из выбранных заранее компанией услуг на условиях софинансирования – 70% затрат берет на себя работодатель, а 30% оплачивает работник [8]. Это позволило в условиях ограниченного финансирования выбрать только востребованные услуги, кроме того они приобретаются только теми, кто действительно в них нуждается. Такой механизм является достаточно эффективным и закрепление его на законодательном уровне, например, с обязательным указанием конкретных ситуаций, в которых предприятию разрешается изменить условия предоставления социальных гарантий со стандартного механизма стопроцентного финансирования предприятием расширенного социального пакета на описанную выше схему софинансирования, помог бы защитить и работодателя и сотрудников в случае возникновения серьезных финансовых затруднений в компании.

Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3
<ul style="list-style-type: none"> • полис ДМС • абонемент в спортивный зал • оплачиваемые дни для восстановления здоровья • бесплатные обеды 	<ul style="list-style-type: none"> • путевка на отдых • культурно-развлекательная программа для детей (лагеря, утренники, театры и т.д.) • оплата детских садов • оплата проезда 	<ul style="list-style-type: none"> • полис ДМС • оплачиваемые дни для восстановления здоровья • культурно-развлекательная программа для сотрудников • оплата расходов на мобильную связь

Рис. 4. Возможные варианты наполнения расширенного социального пакета для сотрудников

Кроме того следует учесть тот факт, что малому и среднему бизнесу зачастую нецелесообразно заниматься составлением и заключением коллективного договора, здесь можно ограничиться дополнительными пунктами в трудовом договоре сотрудника, предусматривающими расширенные социальные гарантии со стороны работодателя, в том числе и специальный соцпакет [6].

Вторым ключевым моментом, после нормативного регулирования корпоративной социальной защиты сотрудников, является эффективное и экономически целесообразное наполнение социального пакета. Проведенное анкетирование среди сотрудников различных компаний позволило сформировать примерные варианты социальных пакетов, исходя из наиболее популярных ответов (рисунок 4).

Примерные варианты составлены с учетом возраста, пола и семейного положения сотрудников. Так, например, первый вариант больше подходит для сотрудников молодого возраста, не имеющих семьи. Второй вариант будет более предпочтителен для сотрудников, имеющих детей; третий – для сотрудников старшего возраста [5].

Коллективным договор может предусматриваться софинансирование отдельных пунктов пакета, например путевки на отдых, сотрудником в случае возникновения финансовых затруднений у компании, как это уже указывалось выше.

Заключение

Проведенное анкетирование и анализ данных из различных источников позволяют говорить о том, что практически половина сотрудников недовольны существующими на месте их работы мерами корпоративной социальной поддержки. За-

частую это имеет прямую взаимосвязь с отсутствием коллективного договора, как основополагающего локального нормативного акта в области корпоративной социальной политики. На государственном уровне отсутствует законодательное регулирование вопросов взаимоотношений работодателя и сотрудника в части реализации мер корпоративной социальной защиты, и именно это большинство респондентов назвали в числе главных причин слабого развития корпоративной социальной политики в нашей стране. В то же время, такое же количество опрошенных считает, что главная причина – это отсутствие желания у работодателей инвестировать в мероприятия по корпоративной социальной защите сотрудников. Это говорит о том, что государству необходимо объединить усилия с бизнесом для совершенствования механизмов корпоративной социальной защиты. Здесь важно понимать, что добровольный характер такого рода мероприятий с одной стороны и затратность с другой, не способствуют популяризации их в среде отечественного предпринимательства, поэтому необходимо тщательно проработать наиболее эффективные варианты расширенных социальных пакетов для сотрудников. Такие пакеты должны приносить максимальную полезность для конкретного сотрудника с минимальными финансовыми затратами. Предполагается, что реализация мер корпоративной социальной защиты по принципу «кафетерия» позволит наиболее эффективно расходовать средства компании, а сотрудникам даст возможность выбирать наиболее подходящий по наполняемости пакет. [5]. Важным моментом, который необходимо учесть, является примерно равная стоимость наполнения в различных вариантах, предлагаемых работодателем.

Таким образом, расширенный социальный пакет, сформированный по принципу «кафетерия», будет способствовать максимальной удовлетворенности сотрудников и наиболее эффективному расходованию средств компании. Возможность выбора привлечет квалифицированных сотрудников и позволит повысить деловой имидж компании. Грамотно выстроенная корпоративная социальная политика с подачи государства должна стать частью

социальной политики страны, способствовать поддержке и защите граждан, не только оказавшихся в затруднительной жизненной ситуации, но и обычных сотрудников компаний. Это позволит повысить производительность труда, внедрить международные стандарты нефинансовой отчетности, снизить текучесть кадров и сделать компанию более привлекательной в глазах потенциальных работников и стейкхолдеров.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683 (дата обращения: 25.01.2022).
2. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов и др.; под ред. Э.М. Короткова. М.: Юрайт, 2013. 445 с.
3. Метелева Е.Р., Бельтюков А.В. Роль корпоративной социальной политики в обеспечении благосостояния общества // Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: материалы 4-й Всерос. науч.-практ. конф., г. Иркутск, 17 мая 2018 г.: в 2 ч. / под науч. ред. Н.Н. Даниленко, О.Н. Баевой. Иркутск: Изд-во БГУ, 2018. С. 320–326.
4. Охотина Т.А. Социальные инвестиции: содержание категории и методологические аспекты определения сущности // Финансовые исследования. 2021. № 3(72). С. 66-72.
5. Долгополова И.В. Эффективность фирменного социального пакета: мнения сотрудников // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 1. С. 48-54.
6. Попов В.В. Корпоративный социальный пакет как инструмент реализации социальной политики организации // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы XIX международной конференции (Екатеринбург, 17–18 марта 2016 года). Екатеринбург, 2016. С. 2678-2687.
7. Папенко О.М. Инструменты корпоративной социальной защиты работников // Вестник магистратуры. 2021. № 6-1(117). С. 65-69.
8. Табаченко Д.А. Влияние льгот и условно-материальной Компенсации на эффективность труда персонала // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2016. № 1(13). С. 123-127.
9. Панкратова О.В. Основные этапы развития законодательства, направленного на соблюдение прав граждан на получение вознаграждения за труд и иных гарантированных социальных платежей: сравнительно-правовой анализ международных, отечественных, зарубежных правовых актов // Вестник Академии знаний. 2013. № 1 (4). С. 203-206.
10. Корпоративная социальная ответственность и конкурентоспособность / А.А. Дынкин, Д.В. Миловидов, С.П. Перегудов, И.В. Беликов, В.Б. Кондратьев / под ред. Президента Национального Института Корпоративной Реформы В.В. Кантора. М.: ИМЭМО РАН, 2014.
11. Плотникова Е.В. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации // Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. №3. С. 397–408.
12. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М.: Дашков и К, 2004. 279 с.
13. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2021. 512 с.