

УДК 331.105

JEL: J24, J51, J59

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14

## МЕХАНИЗМ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (часть 1)

О.А. Антонова

Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
29 августа 2023 г.

Дата принятия в печать  
16 октября 2023 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

**Аннотация.** Представлено исследование, посвященное поиску эффективных путей согласования интересов субъектов социального партнерства. В ходе исследования установлено, что отсутствие единых социально значимых интересов и целей субъектов социального партнерства приводит к рассогласованности действий, противоречиям, социально-трудовым конфликтам, противостоянию между субъектами. Такое положение дел имеет следствием дальнейшее увеличение социального неравенства, снижение человеческого капитала, общественной активности людей из-за отсутствия интереса и апатии, нежелания улучшить свою жизнь в сфере труда.

Исследование состоит из двух частей, в первой части основное внимание уделяется определению единых социально-экономических интересов и целей субъектов социального партнерства, значимых для роста человеческого капитала. Цель исследования заключается в разработке механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как основы роста человеческого капитала, который предполагает взаимодействие между государственными органами власти и управления, работодателями, работниками и общественными организациями, благоприятное для решения социальных и экономических проблем, связанных с имеющимися внешними и внутренними вызовами в социально-трудовых отношениях на уровне страны, регионов, организаций. Предлагается уточненное определение понятия «социальное партнерство», исходя из цели настоящего исследования. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, формализация, анализ источников и др. Теоретическим результатом исследования является разработанный механизм согласования интересов субъектов социального партнерства региона для реализации единых, значимых для общества и государства социально-экономических целей роста человеческого капитала. Практической областью применения результатов будет использование предлагаемого механизма согласования интересов субъектов, трансформация общезначимых целей в социально-экономические показатели оценки и вознаграждения работников на всех уровнях социального партнерства. Практическое использование данного механизма должно привести к существенному росту человеческого капитала на уровне организаций, регионов и страны в целом.

### Ключевые слова

Человеческий капитал, социальное партнерство, субъекты, механизм, согласование интересов, социально-экономические цели, уровни, институты

**Финансирование.** Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2021–2023 гг.

## MECHANISM FOR AGREEING THE INTERESTS OF SOCIAL PARTNERSHIP SUBJECTS AS A CONDITION FOR THE GROWTH OF HUMAN CAPITAL (part 1)

O.A. Antonova

Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics  
of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Chelyabinsk, Russia)

### Article info

Received  
August 29, 2023

Accepted  
October 16, 2023

**Abstract.** The article presents a study devoted to the search for effective ways to coordinate the interests of subjects of social partnership. The study found that the absence of common socially significant interests and goals of the subjects of social partnership leads to inconsistency of actions, contradictions, social and labor conflicts, confrontation between the subjects. This is reflected in a further increase in social inequality, a decrease in human capital, social activity of people due to lack of interest and apathy to improve their lives in the field of work. The study consists of 2 parts. In the first part of the study, the main attention is paid to the definition of common social and economic interests and goals of subjects of social partnership

**Type paper**

Research paper

**Keywords**

Human capital, social partnership, subjects, mechanism, coordination of interests, socio-economic goals, levels, institutions

**Acknowledgements.** The article was prepared in accordance with the Research Plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences for 2021-2023.

that are significant for the growth of human capital. To this end, the author proposes a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership as the basis for the growth of human capital, which involves interaction between state authorities and management, employers, employees and public organizations, favorable for solving social and economic problems associated with existing external and internal challenges in social and labor relations at the level of the country, regions, organizations. The purpose of the study is to develop a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership as a condition for the growth of human capital. The author proposes a refined definition of the concept of "social partnership", based on the purpose of this study. In the course of the study, the author used system analysis, comparison, description, generalization, formalization, literature analysis, etc. The theoretical result of the study is the developed mechanism for coordinating the interests of the subjects of social partnership in the region for the implementation of common social and economic goals of human capital growth that are significant for society and the state. The application of the results will be the use of a mechanism for coordinating the interests of subjects, as well as the transformation of generally significant goals into socio-economic indicators for evaluating and paying employees at all levels of social partnership. The practical use of this mechanism should lead to a significant increase in human capital at the level of organizations, regions and the country as a whole.

**1. Введение.** В условиях современных беспрецедентных вызовов и угроз существованию РФ и новых возможностей такого же беспрецедентного характера развития нашей страны самым мощным ответом на эти вызовы станет существенный рост эффективности работы организаций, регионов и страны в целом, как главного источника всех общественных благ. А условием этого роста должно стать новое качество российского социального партнёрства, способного обеспечить рост человеческого капитала.

В Совместном заявлении Российской Федерации и Китайской Народной республики «Об углублении отношений всеобъемлющего партнёрства и стратегического взаимодействия, вступающих в новую эпоху» от 21 марта 2023 г. не случайно назван главный инструмент такого роста для обеих сторон – отношения всеобъемлющего партнёрства [1] (<http://www.kremlin.ru/supplement/5920>).

Именно всеобъемлющее партнёрство между обществом, государством и бизнесом способно уверенно противостоять внешним угрозам и дать им достойный ответ во благо населению страны.

Социальное партнёрство внутри страны должно обеспечить реализацию государственных программ, национальных проектов развития страны, общества в целом и каждого отдельно взятого человека, направленных на рост благосостояния народа на основе роста человеческого капитала и повышения качества жизни населения.

Одной из основных задач субъектов социального партнёрства является создание благоприятных условий для роста человеческого капитала, экономического развития и повышения качества жизни населения. Для этого необходимо обеспечить доступ к рабочим местам с достойными заработными платами, условиями труда, качественному образованию и профессиональной подготовке, развивать научно-технический потенциал, формировать здоровый образ жизни и укреплять социальную защиту населения. Особенно актуальным становится вопрос социального партнёрства в период специальной военной операции, санкций, дефицита кадров, импортозамещения, так как необходимо найти внутренние ресурсы для удовлетворения потребностей населения.

В настоящее время роль социального партнёрства в социально-трудовой сфере по разным причинам снижается. Наш многолетний опыт работы с субъектами социального партнёрства и анализ научных исследований в этом направлении показал, что причинами такого положения дел стали отсутствие единых значимых социально-экономических целей, механизма согласования интересов субъектов социального партнёрства на всех уровнях экономики как основы роста человеческого капитала. У субъектов социального партнёрства отсутствует единая цель, что не позволяет объединить их интересы и наполнить общественно значимым смыслом участие в такой форме взаимодействия, что приводит к недополучению и обесцениванию человеческого капита-

ла, так как он реализуется неэффективно. Действуя разрозненно, исходя из своих личных интересов и целей, субъекты социального партнерства теряют возможность получить синергетический эффект и существенно снизить институциональные издержки. Однако в некоторых странах происходит обратный процесс – процесс роста роли социального партнерства в социально-трудовой сфере. Суть социального партнерства в Швеции, например, заключается в том, что субъектам выгодно действовать сообща в достижении единых целей и согласованных интересов, что обеспечивает им рост человеческого капитала и качества жизни больший, чем они могли бы достичь по отдельности. В этом, на наш взгляд, заключается смысл участия в социальном партнерстве и преодолении противоречий между трудом и капиталом.

Для разработки механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала важно учесть особенности формальных и неформальных институтов, своеобразие культуры, менталитета населения, а также сложившиеся социально-трудовые отношения.

Таким образом, социальное партнерство может стать мощным рычагом в росте человеческого капитала организации, региона, страны. Это возможно достичь только при наличии доверительных отношений между субъектами, которые будут нацелены на достижение конкретных социально-значимых целей и результатов в интересах всех жителей страны.

**2. Обзор литературы.** Анализ литературы предметной области показал, что социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений исследуют Н.М. Карамышева [1], О.И. Меньшикова [2–4], А.С. Арбузова, Н.П. Паздникова [5], E. Kaha [6], N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee [7], М.Л. Ермакова [8], Л.М. Низова, И.Г. Кислицына [9], С. Zimpelmann, Н.М. Gaudecker, R. Holler, L. Janys, B. Siflinger [10] др.

Исследованиям вопросов, связанных с механизмом реализации социального партнерства как фактора развития человеческого капитала, согласованию целей и интересов труда и капитала посвящены работы следующих авторов: А.Н. Чернышева [11], О.Г. Колосова [12], И.Д. Колмакова [13], С. Benassi, T. Vlandas [14], Palme G. C-La, I. Greer, L. Schulte [15] и др.

А.Н. Чернышев в своем исследовании использует комплексный подход к социальному

партнерству и человеческому капиталу. Он делит работодателей на три сектора по критерию отношения их к собственности и цели общественных отношений. Автор определяет основу взаимодействия сторон социального партнерства, которая заключается в обеспечении комплексного общественного развития на основе объединения ресурсов и согласовании интересов представителей данных секторов. В механизме реализации социального партнерства в трех секторах человеческий капитал рассматривается на нескольких уровнях. Отмечается, что реализация человеческого капитала на национальном, корпоративном уровнях зависит от органов государственной власти и управления, бизнеса и имеет ряд проблем. Однако, в предложенном автором механизме отсутствуют единые цели, на основе которых согласуются интересы субъектов социального партнерства и происходит рост человеческого капитала.

В исследовании, посвященном механизму реализации социального партнерства в нефтегазовом секторе, О.Г. Колосова отмечает, что «как показывает практика, договоренности партнеров на отраслевом уровне обычно более благоприятны для работников, по сравнению с региональными соглашениями, поскольку при их заключении партнеры по социальному диалогу стремятся взять за точку отсчета уровень компаний, находящихся не в самом лучшем финансовом положении. Низкий уровень взаимного доверия заставляет работодателей разных отраслей зачастую рассматривать друг друга как конкурентов на рынке труда, а не как субъектов, взаимно заинтересованных в координации и кооперации» [12, с. 74]. Автор в исследовании не рассматривает возможности роста человеческого капитала на основе согласования интересов субъектов социального партнерства.

Вызывает интерес исследование N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee, которое посвящено анализу профсоюзных стратегий в Италии и Южной Корее. Анализ профсоюзного движения показал, что профсоюзы двух стран последовательно отошли от стратегий, ориентированных на инсайдеров к «солидарности для всех» в производственных отношениях и социальной политике. Авторы считают, что это связано с реакцией профсоюзов на «двойной кризис», который обусловлен:

– социально-экономическим кризисом, который принимает форму растущей перифе-

рии рынка труда, связанной с увеличивающимся социальным отчуждением;

– социально-политическим кризисом, который принимает форму нарастающей маргинализации профсоюзов от политического процесса.

В исследованиях E. Kaha, N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee представлен только один субъект социального партнерства – профсоюз и его интересы, но для определения единых целей и согласования интересов этого недостаточно.

Масштабное исследование провели C. Benassi, T. Vlandas, которое показало, что работники, состоящие в профсоюзах Германии, имеют определенную защиту от снижения заработной платы. Чем сильнее профсоюз на индивидуальном и отраслевом уровнях, тем он лучше способен защитить своих как членов, так и не членов профсоюза от увеличения риска снижения заработной платы. На наш взгляд, это может быть одним из мотивационных интересов для работников вступать в профсоюзы. В исследовании авторы представили результаты многоуровневого логистического регрессионного анализа, проведенного немецкой социально-экономической группой, которые показывают, что профсоюзы и охват переговорами имеют различный эффект на индивидуальном и отраслевом уровнях. Анализ их межуровневых взаимодействий обеспечивает частичную поддержку подхода «инсайдер-аутсайдер», так как работники, не состоящие в профсоюзах, более подвержены риску низкой заработной платы, даже если есть коллективные договоры.

Обзор литературы показал, что исследований, посвященных Механизму согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала и достижения единых социально-экономических целей, значимых для организации, региона, страны, не достаточно и требуется дальнейшая как теоретическая, так и практическая разработка этого вопроса.

**3. Гипотеза и методы исследования.** Данное исследование посвящено обсуждению рабочей гипотезы о том, что существенный рост человеческого капитала возможен на основе согласования интересов сторон социального партнерства на всех его уровнях. Представленная гипотеза имеет разрозненную аргументацию, как «за», так и «против» не только

в отечественных, но и в зарубежных работах и носит дискуссионный характер.

Цель исследования заключается в разработке механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи, которые предопределили логику изложения материала статьи.

1. Уточнить определение понятия «социальное партнерство».

2. Представить систему единых социально-экономических целей социального партнерства, значимых для роста человеческого капитала.

3. Предложить механизм согласования интересов сторон социального партнерства с позиции роста человеческого капитала.

Методологической основой исследования послужили базовые положения общей экономической теории, экономической теории труда, человеческого капитала, концепции социального партнерства, теоретико-методологические аспекты качества жизни населения. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, формализация, анализ источников и др.

**4. Результаты исследования.** Как показало исследование, действующий механизм социального партнерства малоэффективен и не обеспечивает согласование интересов всех сторон взаимодействия, что способствует снижению человеческого капитала. Трудящиеся, как правило, находятся в полной зависимости от работодателя, который может нарушить их права вплоть до вынужденного увольнения. Об этом свидетельствуют многочисленные обращения работников в Федеральную службу по труду и занятости, ее территориальные органы с жалобами на нарушение работодателями трудового законодательства. Причины обращений работников связаны с задержкой выплаты заработной платы, неправильности оплаты и нормирования труда, незаконного увольнения работников и т. п. Так, за 2021–2022 гг. было незаконно уволено 7 284 работника, в том числе из организаций, где есть профсоюзы, что говорит о том, что согласование интересов в этих случаях не происходило.

Если сравнить доходы и качество жизни трудящихся, руководителей и собственников

организаций, руководителей региональной власти и депутатов на региональном уровне, то можно увидеть существенную разницу. Так, в регионах УрФО за период 2019–2021 гг. среднедушевые денежные доходы населения и доходы руководителей органов региональной власти и управления отличались по расчетам автора, основанных на данных Росстата и открытых источниках официальных сайтов региональных Правительств УрФО, от 8 до 55 раз.

По данным ООН, если разница в доходах достигает 8 раз, общество становится поляризованным и сверхполяризованным, что отражается на снижении и недополучении человеческого капитала. Такое положение дел проявляется в демотивации труда и оппортунистическом поведении работников организаций реального сектора экономики. Наши многочисленные исследования, представленные в публикациях по человеческому капиталу в организациях, показывают, что реализация трудового потенциала происходит лишь у 19 % работников [16; 17]. Из года в год происходит снижение численности членов профсоюзов, например с 2017 г. по 2022 г. снижение произошло на 0,9 млн чел., так как трудящиеся не видят смысла вступать в данную организацию, которая слабо влияет на социальную политику, в том числе на политику стимулирования труда работающих со стороны работодателя, условия труда и т. п. В сверхполяризованном обществе возникает социальное неравенство в виде барьера на пути поиска достойной работы, когда людям сложно повысить качество своей жизни с помощью труда. Социальное неравенство в трудовой сфере имеет глубокие и тревожные последствия для социальной сплоченности: чем выше уровень социального неравенства, тем ниже уровень социальной сплоченности, и наоборот. Одним из таких последствий становится рост precarious занятости, т. е. осуществления работниками трудовой деятельности в условиях неопределенности, выражающейся в полной или частичной неформальности трудовых отношений, в нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социальных гарантий и неуверенности в своем будущем. Более полно precarious занятость проявляется в неформальном секторе занятости. В 2021 г. в ней трудилось 20,3 % от общей численности занятого населения. Это мощный потенциал для роста и развития прекариата.

Для представления социального партнерства, как Механизма согласования интересов для роста человеческого капитала, необходимо определить, что мы будем понимать под «социальным партнерством» и «человеческим капиталом». Анализ нормативно-правовой базы и научной литературы показал, что в настоящее время единого определения этих понятий не сложилось, авторы исследований по социальному партнерству, человеческому капиталу трактуют их в зависимости от целей исследования.

Социальное партнерство, как явление, мы рассматриваем в широком смысле, как всеобъемлющее сотрудничество, отражающее уровни организаций, регионов, отраслей и страны в целом. Под социальным партнерством мы понимаем взаимодействие людей в сфере общественного воспроизводства, направленное на согласование их интересов на основе реализации единых социально-экономических целей, значимых для роста человеческого капитала.

Значимыми социально-экономическими целями для роста человеческого капитала региона мы считаем:

- рост благосостояния населения на основе роста человеческого капитала и повышения качества его жизни;
- повсеместное создание благоприятных условий для раскрытия и реализации человеческого и трудового потенциала, как главного источника роста человеческого капитала, экономических и социальных благ, укрепления региона и суверенитета страны.

Научное обоснование предлагаемых социально-экономических целей содержится в Конституции РФ, разработанной научным сообществом страны, обсужденной и принятой народом РФ. Особенно мы опираемся на статьи с 1 по 8, 37, 42 и др., на статьи главы 2 «Права и свободы человека и гражданина». Например, ст. 7. «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека», ст. 8 «В РФ гарантируется единство экономического пространства ...» [1] (Конституция РФ, <http://kremlin.ru/acts/constitution>) под которым мы понимаем, в том числе, единство социально-экономических целей деятельности всех субъектов РФ.

С момента появления общих целей для субъектов социального партнерства принципиально меняется качество понятия «социаль-

ное партнёрство», так как оно наполняется единичными ценностями и смыслами, общим содержанием форм социального партнёрства на всех его уровнях. Единые и значимые для всех социально-экономические цели изначально создают условия для единства интересов всех субъектов взаимоотношений и взаимодействия.

Для реализации значимых социально-экономических целей, ведущих к росту человеческого капитала, необходимо создание благоприятных институциональных условий по согласованию интересов субъектов социального партнёрства на основе единых социально-экономических показателей оценки и оплаты их труда.

Под человеческим капиталом мы понимаем реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий доход. Для трудящегося – это доход в виде заработной платы и социальных выплат, для организаций – это доход организации, для региона – это ВРП, для страны – это доход в виде ВВП.

Наши исследования показали, что все проблемы социального партнёрства на всех его уровнях и во всех сферах взаимодействия субъектов, обусловлены тем, что их интересы, как правило, рассогласованы и разнонаправлены, эффективный механизм согласования этих интересов отсутствует. Оценка и оплата труда субъектов партнёрства не зависит напрямую от динамики достижения ими значимых социально-экономических целей, которые являются обязательными составляющими целевых систем деятельности любых организаций. Об этом свидетельствует, например, содержание документа об «Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 г.» [1] (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 г. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11 20.01.2022 г., <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403247111/>).

Так устроен человек, что на первом месте в системе его ценностей, находятся личные интересы, личные цели. В какой бы должности не находился человек, его интересует прежде все-

го собственная заработная плата, собственный доход и возможности их роста. Для того, чтобы повернуть сознание человека в сторону реализации единых социально-экономических целей, необходимо динамику реализации общественных целей трансформировать в условия роста / снижения его дохода и имиджа – ежемесячно (ежеквартально). Сейчас власть, например осуществляет оценку эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации на основе Перечня, в который включено 20 показателей [1]. (Указ Президента РФ от 4 февраля 2021 г. № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400181504/#review>) По результатам оценки составляется ежегодный рейтинг Губернаторов регионов. Но эта оценка не влияет на оплату труда высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти).

Мы предлагаем механизм согласования интересов между субъектами социального партнёрства как условие роста человеческого капитала на всех его уровнях. Мы понимаем, что наши предложения носят весьма дискуссионный характер и могут показаться во многом, на первый взгляд, нереальными и трудно реализуемыми. Их просто можно принять как информацию к дальнейшему размышлению, поиску эффективных решений в этом направлении. Одно ясно, что без всеобъемлющего согласования интересов личных и общественно значимых на всех уровнях социального партнёрства, нам не стать поистине демократическим государством – мировым лидером по всем важнейшим направлениям развития.

Как известно, практика – это критерий научной истины. Наш многолетний опыт разработки и внедрения Рыночной системы оценки и стимулирования труда – Системы «РОСТ» и системы инновационной активности персонала – Системы «Инновация» [2] (Авторы-разработчики Системы «РОСТ», Системы «Инновация»: В.Н. Белкин, д.э.н., профессор,

Н.А. Белкина, д.э.н., доцент, О.А. Антонова, к.э.н., доцент) в организациях самых разных отраслей и форм собственности под руководством В.Н. Белкина показывает, что основой согласования интересов всех сторон трудовой деятельности в организации, интересов труда и капитала становятся единые показатели оценки и оплаты труда. Все работники организации оцениваются и оплачиваются в зависимости от единых ее результатов: динамики объема реализованной продукции, затрат на единицу продукции, производительности труда и качества продукции. Общий фонд оплаты труда (ФОТ) всей организации формируется ежемесячно в зависимости от этих результатов. Затем оценивается трудовой вклад в общие результаты структурных подразделений, их руководителей и работников по специфи-

ческим показателям вклада, а общий ФОТ или Премияльный фонд распределяются между структурными подразделениями и работниками по их трудовому вкладу. Таким образом, даже рядовой работник интересуется общими результатами, зная, что его заработная плата зависит, прежде всего, от них [16; 17].

Таким образом, согласуются личные и общественно-значимые интересы с позиции достижения целей организации. Опыт внедрения Системы «РОСТ» и «Инновация» показывает, как правило, существенный рост социально-экономической эффективности организаций, начиная с первого месяца внедрения этих систем. Динамика экономической эффективности работы нескольких организаций, до и после перехода на Систему «РОСТ», представлена в таблице.

**Динамика экономической эффективности работы организаций, перешедших на Систему «РОСТ» [16; 17]**

**The dynamics of the economic efficiency of organizations that have switched to a Market system of labor evaluation and stimulation [16; 17]**

Организация	Экономическая эффективность			
	Рост реализации товаров и услуг, %	Рост рентабельности	Рост производительности труда, %	Рост средней зарплаты
ОАО «Шадринский автоагрегатный завод»	160	в 2 раза	160	в 3,7 раза
УФПС Пермской области	136	130 %	140	160 %
УФПС Свердловской области	125	в 2,5 раза	129	127 %
ЗАО «Наровчатское» (сельхозпредприятие)	110	От убыточно-сти до +23 %	116	116 %

Мы считаем, что опыт согласования интересов, представленный в Системе «РОСТ» на уровне организации после определенной адаптации, вполне приемлем и для Механизма согласования интересов между субъектами социального партнерства как условие роста человеческого капитала на всех уровнях.

Основой социального партнерства, как механизма роста человеческого капитала, в нашем исследовании становится согласование интересов между субъектами социального партнерства для реализации единых социально-экономических целей, влияющих на рост человеческого капитала. В дальнейшем единые социально-экономические цели трансформируются в показатели оценки достижения целей конкретных организаций (учреждений) и должностных лиц. Согласование интересов между субъектами социального партнерства должно быть основано на уважении человека

труда, интересов сторон трудовых отношений, что будет отражаться на содержательной части социального партнерства. Недочеты в развитии такой содержательной части связаны с уклоном в сторону реализации взаимных обязательств, а не правовых возможностей и гарантий сторон. Для решения имеющихся проблем социального партнерства необходима смена модели партнерства, в центре которой будет находиться Человек труда.

Механизм согласования интересов между субъектами социального партнерства заключается, на наш взгляд, в следующем (рис.).

Прежде всего, необходимо определить единые цели социального партнерства, которые будут объединять все его уровни от федерального уровня до работников организаций с учетом уровней человеческого капитала. Согласование интересов субъектов происходит на основе вклада в достижение единых социаль-

но-экономических целей социального партнерства. Важно учесть особенности институтов и инфраструктуры социального партнерства, которые играют свою важную роль в обеспече-

нии благоприятных условий для согласования и реализации интересов и достижения единых социально-экономических целей с позиции человека труда и роста человеческого капитала.



*Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала*

*Mechanism for coordination the interests of social partnership subjects as a condition for the human capital growth*

Показателями оценки реализации цели социального партнёрства, на наш взгляд, являются показатели, характеризующие создание благоприятных условий для более полной реализации человеческого и трудового потенциала, роста человеческого капитала и повышения качества жизни населения. Эти показатели становятся показателями оценки и оплаты труда, которые должны быть зафиксированы в соглашениях, договорах и контрактах.

Таким образом, в первой части исследования было уточнено определение понятия

«социальное партнерство», установлено, что отсутствие единых социально-экономических целей у субъектов социального партнерства приводит к противоречиям и рассогласованности интересов. Для преодоления противоречий между субъектами был предложен Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала. На этом данное исследование не завершено, оно будет продолжено, а его результаты представлены в следующем номере журнала.

### **Литература**

1. Карамышева Н. М. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в регионе // Вестник Башкирского университета. – 2012. – Т. 17, № 1 (I) 6. – С. 636–639.
2. Социально-экономический потенциал как основа поступательного развития постперестроенной России / под ред. В. А. Черешнева, А. И. Татаркина. – М. : Экономика, 2015. – 1039 с.

3. *Меньшикова О. И.* Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 47 (2). – С. 30–41. – DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41.
4. *Меньшикова О. И.* Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие : монография. – М. : Издат. дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2021. – 184 с.
5. *Арбузова А.С., Паздникова Н. П.* Социальное партнерство в государственном управлении: оценка возможностей и проблемы // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2022. – № 2. – С. 270–280.
6. *Kaha E.* Develop or disappear? Italian trade unions in the 2010s // *International Labor and Working Class History.* – 2022. – 102. – P. 146–156. – DOI: 10.1017/S0147547922000278.
7. *Durazzi N., Fleckenstein T., Lee S. C.* Social Solidarity for All? Trade Union Strategies // *Labor Market Dualization, and the Welfare State in Italy and South Korea. Politics & Society.* – 2018. – Vol. 46, iss. 2. – P. 205–233. – DOI: 10.1177/0032329218773712.
8. *Ермакова М. Л.* Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19 (2). – С. 38–47. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47.
9. *Низова Л. М., Кислицына И. Г.* Социальное партнерство в сфере модернизации здравоохранения // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2020. – № 3. – С. 428–432.
10. *Zimpelmann C., Gaudecker Hans-Martin, Holler R., Janys L., Siflinger B.* Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands // *Labour Economics.* – 2021. – No. 73. – DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102055.
11. *Чернышов А. Н.* Механизмы реализации социального партнерства как фактора развития человеческого капитала: комплексный подход // Государственная служба. – 2014. – № 4 (90). – С. 54–64. – URL: <https://pa-journal.igsu.ru/articles/r80/1825/>.
12. *Колосова О. Г.* Механизм реализации социального партнерства в нефтегазовом комплексе // Российское предпринимательство. – 2011. – № 1 (1). – С. 68–73.
13. *Колмакова И. Д.* Социальное партнерство как Механизм согласования интересов труда и капитала: региональные особенности. Препринт. – Екатеринбург : УрО РАН, 2004. – С. 32.
14. *Benassi C., Vlandas T.* Trade Unions, Bargaining Coverage and Low Pay: A Multilevel Test of Institutional Effects on Low-Pay Risk in Germany *Work Employment and Society.* – 2021. – Vol. 36 (6). – P. 1018–1037. – DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. *Palme G. C-La, Greer I., Schulte L.* Welfare, Work and the Conditions of Social Solidarity: British Campaigns to Defend Healthcare and Social Security // *Work Employment and Society.* – 2021. – Vol. 37 (2). – P. 352–372. – DOI: 10.1177/0950017021103145.
16. *Белкин В. Н., Белкина Н. А.* Экономическая теория труда. – М. : ЗАО «Изд-во "Экономика"», 2007. – 352 с.
17. *Белкин В. Н., Белкина Н. А.* Оплата по результатам (Рыночная система мотивации и стимулирования труда «РОСТ»). – Челябинск, 2007. – 208 с.

### References

1. Karamysheva N.M. Social partnership as a mechanism for regulating social and labor relations in the region. *Bulletin of the Bashkir University*, 2012, Vol. 17, no. 1 (I) 6, pp. 636-639. (in Russian).
2. Socio-economic potential as the basis for the progressive development of post-perestroika Russia / ed. V.A. Cheresheva, A.I. Tatarkina. Moscow, Economics publ., 2015, 1039 p. (in Russian).
3. Menshikova O.I. The practice of concluding sectoral social partnership agreements: sustainable trends and prospects for change. *Social and labor research*, 2022, 47 (2). pp. 30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41. (in Russian).
4. Menshikova O.I. Social partnership and the quality of working life in Russia: mutual influence, interdependence, development, Monograph. Moscow, Publishing House MAGISTER-PRESS, 2021, 184 p. (in Russian).

5. Arbuzova, A.S., Pazdnikova N.P. Social partnership in public administration: assessment of opportunities and problems. *Bulletin of PNRPU. Socio-economic sciences*, 2022, No. 2, pp. 270-280. (in Russian).
6. Kaha E. Develop or disappear? Italian trade unions in the 2010s. *International Labor and Working Class History*, 2022, 102, pp. 146-156. DOI: 10.1017/S0147547922000278.
7. Durazzi N., Fleckenstein T., Lee S.C. Social Solidarity for All? Trade Union Strategies, Labor Market Dualization, and the Welfare State in Italy and South Korea *Politics & Society*, 2018, 46 (2), pp. 205-233. DOI: 10.1177/0032329218773712.
8. Ermakova M.L. Modern trends in the development of labor relations in Russia. *Bulletin of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, iss. 2, pp. 38-47. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47. (in Russian).
9. Nizova L.M., Kislitsyna I.G. Social partnership in the sphere of healthcare modernization. *Problems of social hygiene, health care and the history of medicine*, 2020, No. 3, pp. 428-432. (in Russian).
10. Zimpelmann C., Gaudecker Hans-Martin, Holler R., Janys L., Siflinger B. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands. *Labour Economics*, 2021, 73. DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102055.
11. Chernyshov A.N. Mechanisms for the implementation of social partnership as a factor in the development of human capital: an integrated approach. *Public Service*, 2014, No. 4 (90), pp. 54-64. (in Russian). URL: <https://pa-journal.igsu.ru/articles/r80/1825/>.
12. Kolosova O.G. The mechanism for the implementation of social partnership in the oil and gas complex. *Russian entrepreneurship*, 2011, No. 1 (1), pp. 68-73. (in Russian).
13. Kolmakova I.D. *Social partnership as a mechanism for coordinating the interests of labor and capital: regional features*. Preprint. Yekaterinburg, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2004, p. 32 (in Russian).
14. Benassi C., Vlandas T. Trade Unions, Bargaining Coverage and Low Pay: A Multilevel Test of Institutional Effects on Low-Pay Risk in Germany *Work Employment and Society*, 2021, 36 (6), pp. 1018-1037. DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. Palme G. C-La, Greer I., Schulte L. Welfare, Work and the Conditions of Social Solidarity: British Campaigns to Defend Healthcare and Social Security. *Work Employment and Society*, 2021, 37 (2), pp. 352-372. DOI: 10.1177/0950017021103145.
16. Belkin V.N., Belkina N.A. *Economic theory of labor*. Moscow, CJSC "Publishing House "Economics", 2007, 352 p. (in Russian).
17. Belkin V.N., Belkina N.A. *Payment based on results (Market system of motivation and stimulation of labor "GROWTH")*. Chelyabinsk, 2007, 208 p. (in Russian).

#### **Сведения об авторе**

**Антонова Ольга Анатольевна** – канд. экон. наук, доцент, старший научный сотрудник  
 Адрес для корреспонденции: 454011, Россия, Челябинск, ул. Свободы, 155  
 E-mail: antonova.oa@uiec.ru  
 SPIN-код РИНЦ: 7017-3950; AuthorID: 118825

#### **About the author**

**Olga A. Antonova** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Senior Researcher  
 Postal address: 155, Svobody ul., Chelyabinsk, 454011, Russia  
 E-mail: antonova.oa@uiec.ru  
 RSCI SPIN-code: 7017-3950; AuthorID: 118825

#### **Для цитирования**

Антонова О. А. Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала (часть 1) // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 5–14. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14.

#### **For citations**

Antonova O.A. Mechanism for agreeing the interests of social partnership subjects as a condition for the growth of human capital (part 1). *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 5-14. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14. (in Russian).