

УДК 331.105

JEL: J24, J51, J59

DOI 10.24147/1812-3988.2024.22(1).5-15

МЕХАНИЗМ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (часть 2)

О.А. Антонова

Челябинский филиал Института экономики Уральского отделения Российской академии наук
(Челябинск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
22 ноября 2023 г.

Дата принятия в печать
15 декабря 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Аннотация. Представленное исследование позволяет заключить, что отсутствие четко установленных единых социально значимых целей субъектов социального партнерства, системы их оценки и вознаграждения за достижение этих целей, а также алгоритма создания благоприятных условий для реализации механизма согласований приводит к рассогласованности действий, противоречиям, социально-трудовым конфликтам, противостоянию между субъектами. Цель исследования заключается в разработке механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала. Статья состоит из двух частей. Во второй части основное внимание уделяется предложениям по практическому применению результатов научного исследования, изложенных в первой части. К результатам научного исследования можно отнести следующее. На основе разработанных общественно значимых целей предложена система оценки и вознаграждения, основанная на единых показателях оценки субъектов социального партнерства за труд по реализации этих целей, которые позволяют направить социально-трудовые отношения и взаимное сотрудничество между государственными органами власти и управления, работодателями, работниками и общественными организациями в русло решения единых социально-экономических задач. Эти задачи связаны с имеющимися новыми внешними и внутренними вызовами на уровне страны, регионов, организаций. Для реализации механизма согласования интересов субъектов социального партнерства и роста на этой основе человеческого капитала важна благоприятная среда, которую обеспечивают определенные институты и инфраструктура. В исследовании представлен алгоритм обеспечения благоприятной институционально-инфраструктурной средой для реализации механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала. В ходе исследования, отраженного во второй части статьи, были использованы следующие научные методы: системный анализ статистических показателей и рейтингов для возможности их практического применения с целью оценки и вознаграждения труда субъектов социального партнерства, сравнение, описание, обобщение, формализация. Практической областью применения результатов научного исследования будет использование в реальной экономике предлагаемых системы оценки и вознаграждения труда субъектов социального партнерства и алгоритма создания благоприятной среды для реализации механизма согласования интересов субъектов социального партнерства на всех его уровнях.

Ключевые слова

Человеческий капитал, социальное партнерство, субъект, механизм, согласование интересов, социально-экономические цели, уровни, институты, инфраструктура, благоприятная среда

Финансирование. Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2024–2026 гг.

THE MECHANISM FOR AGREEDING THE INTERESTS OF THE SUBJECTS OF SOCIAL PARTNERSHIP AS A CONDITION FOR THE GROWTH OF HUMAN CAPITAL (part 2)

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
November 22, 2023

Abstract. The presented research allows to conclude that absence of defined common socially significant goals of social partnership subjects, a system for evaluating and rewarding them for achieving these goals, as well as an algorithm for creating favorable conditions for the implementation of the coordination mechanism leads to inconsistency of actions, contra-

Accepted
December 15, 2023

Type paper
Research paper

Keywords

Human capital, social partnership, subject, mechanism, coordination of interests, socio-economic goals, levels, institutions, infrastructure, favorable environment

dictions, social and labor conflicts, and confrontation between subjects. 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 article consists of two parts. The second part of the article focuses on proposals for the practical application of the results of scientific research outlined in the first part. The results of the scientific research include the following. Using the developed socially significant goals, the author proposes a system of assessment and remuneration based on uniform indicators of assessment of subjects of social partnership for their work towards achieving these goals. This makes it possible to direct social and labor relations and mutual cooperation between state authorities and management, employers, employees and public organizations in the direction of solving common socio-economic problems. These tasks are related to the existing new external and internal challenges at the level of the country, regions, and organizations. In order to implement a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership and the growth of human capital on this basis, it is important to have a favorable environment provided by certain institutions and infrastructure. The study presents an algorithm for providing a favorable institutional and infrastructural environment for the implementation of a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership as a condition for the growth of human capital. In the course of the research reflected in the second part of the article, the following scientific methods were used: a systematic analysis of statistical indicators and ratings for the possibility of their practical application in order to evaluate and reward the work of subjects of social partnership, comparison, and description. The practical application of the results of the scientific research will be the use of the proposed system for evaluating and rewarding the work of subjects of social partnership and the algorithm for creating a favorable environment for the implementation of the mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership in the real economy.

Acknowledgements. The article was prepared in accordance with the Research Plan of the Federal State Budgetary Institution of Science of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences for 2024-2026.

1. Введение. В условиях современных беспрецедентных вызовов существованию Российской Федерации 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. Условием этого роста должно стать новое качество российского социального партнерства, способного обеспечить существенный рост человеческого капитала.

В Совместном заявлении Российской Федерации и Китайской Народной Республики «Об углублении отношений всеобъемлющего партнерства и стратегического взаимодействия, вступающих в новую эпоху» от 21 марта 2023 г.¹ не случайно главным инструментом такого роста для обеих сторон названы отношения всеобъемлющего партнерства.

Социальное всеобъемлющее международное партнерство должно быть подкреплено социальным всеобъемлющим внутренним партнерством на всех его уровнях.

Социальное партнерство внутри страны должно обеспечить реализацию государственных программ, национальных проектов развития страны, общества в целом и каждого отдельно взятого человека, направленных на рост

благополучия народа на основе роста человеческого капитала и повышения качества жизни населения. Именно всеобъемлющее партнерство между обществом, государством и бизнесом способно уверенно противостоять внешним угрозам и дать им достойный ответ во благо населению страны.

Одной из основных задач субъектов социального партнерства 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 партнерства в период проведения специальной военной операции на территории Украины, острого дефицита кадров, санкций, импортозамещения, так как необходимо найти внутренние ресурсы для удовлетворения потребностей населения.

В настоящее время роль социального партнерства в социально-трудовой сфере по разным причинам снижается [1–10]. Наш многолетний опыт работы с субъектами социаль-

ного партнерства и анализ результатов научных исследований в этом направлении показал, что причинами такого положения стали отсутствие единых общественно значимых социально-экономических целей, Механизма согласования интересов субъектов социального партнерства на всех уровнях экономики как основы роста человеческого капитала, что не позволяет объединить их интересы и наполнить единым общественно значимым смыслом участие в такой форме взаимодействия. Это приводит к недополучению и обесцениванию человеческого капитала. Действуя разрозненно, руководствуясь, как правило, личными интересами и целями, субъекты социального партнерства теряют возможность получить синергетический эффект и существенно снизить институциональные издержки [11–17]. Однако в некоторых странах происходит обратный процесс – рост 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 преодоления противоречий между трудом и капиталом.

Для реализации механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала важно трансформировать общезначимые социально-экономические цели в показатели оценки и вознаграждения труда субъектов на каждом уровне партнерства, а также обеспечивать благоприятную институционально-инфраструктурную среду для преодоления противоречий между трудом и капиталом.

2. Результаты исследования. На обсуждение научного сообщества выносятся основные результаты научного исследования, а также некоторые примеры и иллюстрации действия положений, предлагаемых для практического использования.

Представленный в результатах исследования в первой части статьи Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала², будет работать, на наш взгляд, следующим образом.

Мы предлагаем для оценки и вознаграждения работников учреждений федеральных

органов власти и управления использовать комплексный подход к выбору показателей оценки их труда, включающий как статистические данные, представленные Росстатом, так и показатели рейтингов оценки их труда как субъектов социального партнерства. Предлагаем для оценки и вознаграждения труда работников учреждений федеральных органов власти и управления учитывать следующие единые социально-экономические показатели, влияющие на рост человеческого капитала:

1. Динамика ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (статистика).

2. Динамика средней заработной платы (статистика).

3. Динамика уровня доверия населения страны к федеральным органам власти (социологический опрос).

4. Динамика уровня конкурентоспособности страны (рейтинг).

5. Динамика уровня соблюдения прав человека (социологический опрос).

6. Динамика уровня делового климата (рейтинг).

Научное обоснование предлагаемых показателей оценки труда заключается в том, что механизм согласования интересов субъектов социального партнерства строится на основе единых, взаимосвязанных государственно-общественных целей, трансформирующихся затем в показатели оценки труда субъектов по всем уровням социального партнерства. Показатели оценки труда сверху донизу направлены на усиление заинтересованности всех субъектов социального партнерства в достижении государственных и общественных целей повышения качества жизни населения и роста человеческого капитала. Представленные шесть показателей оценки труда публичны и являются официальными статистическими данными. Например, показатель «Динамика уровня доверия населения страны к федеральным органам власти» есть в Указе 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»³; показатели «Динамика уровня делового климата» и «Динамика уровня соблюдения прав человека» используются в определении Народного рейтинга губернаторов⁴.

Целями трудовой деятельности работников федеральных органов власти должен быть рост каждого из шести социально-экономических показателей.

При росте данных показателей по сравнению с базовыми показателями (нормативом, планом, показателями предыдущего периода оценки) растет оценка труда и фонд вознаграждения коллектива учреждений федеральной власти; при снижении данных показателей, соответственно, понижается оценка и фонд вознаграждения.

Далее переместимся на региональный уровень и рассмотрим механизм согласования интересов субъектов социального партнерства более подробно на примере региона. Субъектами социального партнерства на уровне региона являются работники региональных государственных учреждений, работники региональных бизнес-сообществ, работники региональной инфраструктуры.

Рассмотрим механизм согласования на примере регионального учреждения власти – правительства региона.

Для оценки и вознаграждения труда работников региональных учреждений власти определены аналогичные федеральным показатели реализации социально-экономических целей и интересов, но на уровне региона:

1. Динамика ВРП на душу населения по ППС (статистика).

2. Динамика средней заработной платы по региону (статистика).

3. Динамика уровня доверия населения к региональным органам власти (социологический опрос).

4. Динамика уровня конкурентоспособности региона (рейтинг).

5. Динамика уровня соблюдения прав человека (социологический опрос).

6. Динамика уровня делового климата (рейтинг).

Условный расчет интегрального показателя оценки – коэффициента эффективности управления (КЭУ) – для губернатора региона, его заместителей, работников правительства региона, депутатов парламента региона, представлен в табл. 1.

Таблица 1. Условный расчет коэффициента эффективности управления (КЭУ) для оценки и вознаграждения коллективов и работников учреждений региональной власти

Table 1. Conditional calculation of the management efficiency coefficient for evaluating and rewarding teams and employees of regional government institutions

Показатели оценки	Коэффициент значимости	Расчет (условный) коэффициентов достигнутого результата (отчетный период / прошлый период)	Расчет
Коэффициент ВРП на душу населения по ППС ($K_{ВРП}$)	0,5	1,050	$1,050 \times 0,5 = 0,525$
Коэффициент средней заработной платы ($K_{ЗП}$)	0,1	1,030	$1,030 \times 0,1 = 0,103$
Коэффициент уровня доверия населения к региональным органам власти ($K_{УД}$)	0,1	0,955	$0,955 \times 0,1 = 0,096$
Коэффициент уровня конкурентоспособности региона ($K_{УКС}$)	0,1	1,110	$1,110 \times 0,1 = 0,111$
Коэффициент уровня соблюдения прав человека ($K_{УПЧ}$)	0,1	0,990	$0,990 \times 0,1 = 0,099$
Коэффициент уровня делового климата ($K_{УДК}$)	0,1	1,150	$1,150 \times 0,1 = 0,115$
КЭУ	1,0	–	1,049

Данный расчет показывает, что эффективность управления регионом выросла в отчетном периоде по сравнению с прошлым оценочным периодом на 4,9 %. Это означает, что фонд вознаграждения коллективов и работни-

ков учреждений региональной власти вырастет также на 4,9 %.

Далее действует следующий механизм. Происходит аналогичная оценка эффективности управления со стороны структурных под-

разделений правительства региона. Каждое структурное подразделение правительства имеет свои показатели оценки трудового вклада в общие результаты деятельности.

Например, главное управление по труду и занятости оценивается по следующим показателям региона:

1. Динамика средней заработной платы по региону.

2. Динамика уровня занятости.

3. Динамика демографической нагрузки на трудоспособное население.

4. Динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

5. Динамика соотношения среднедушевых денежных доходов к прожиточному минимуму.

6. Динамика отношения доходов 10 % самых высокооплачиваемых слоев населения к доходам 10 % самых низкооплачиваемых.

На основе выше обозначенных социально-экономических показателей рассчитывается $K_{ТВ}$ – коэффициент трудового вклада главного управления по труду и занятости в общие результаты работы правительства.

Фонд вознаграждения правительства, сформированный по результатам достижения социально-экономических целей более высокого порядка, распределяется между структурными подразделениями правительства на основе их $K_{ТВ}$.

Фонд вознаграждения главного управления по труду и занятости затем распределяется между его структурными подразделениями – отделами и их работниками в соответствии с их $K_{ТВ}$.

Руководители структурных подразделений оцениваются прежде всего по $K_{ТВ}$ подчиненного коллектива, затем учитывается их личный вклад в развитие инициатив подчиненного коллектива, в создание благоприятных условий для повышения качества жизни населения и каждого гражданина региона.

Работники структурных подразделений имеют должностные инструкции и показатели их $K_{ТВ}$, которые зависят от поощрений за инициативный и качественный труд, а также от наличия претензий в их адрес. Перечень поощрений и претензий утверждается вышестоящим руководителем.

Таким образом, в предлагаемом механизме согласуются интересы всех субъектов соци-

ального партнерства, направленных на реализацию единых социально-экономических целей. Субъекты удовлетворяют свои личные интересы через удовлетворение общественно значимых интересов. Стороны социального партнерства имеют возможность нарастить свою заработную плату, свой доход, свой имидж и авторитет, увеличивая свой трудовой вклад в достижение единых социально-экономических результатов, а именно: в рост качества жизни населения на основе роста человеческого капитала, в повсеместное создание благоприятных условий для раскрытия и реализации человеческого и трудового потенциалов как главного источника роста экономических и социальных благ, укрепления страны и ее суверенитета.

Для более эффективной практической реализации предлагаемого механизма важно обеспечить благоприятную институционально-инфраструктурную среду социального партнерства. В нашем исследовании мы определили институты и инфраструктуру социального партнерства следующим образом. К институтам социального партнерства мы относим формальные и неформальные институты. Формальные и неформальные аспекты институциональной среды становятся основой для деятельности различных организаций инфраструктуры, которые призваны обеспечить эффективную работу субъектов социального партнерства.

Как показал обзор исследований по инфраструктурным аспектам развития социального партнерства, единого понимания того, что относится к инфраструктуре социального партнерства, в научном сообществе не сложилось. Мы предлагаем понимать под инфраструктурой социального партнерства совокупность связанных между собой объектов, которые обслуживают и создают благоприятную среду для эффективного функционирования институтов социального партнерства.

В инфраструктуру, которая обеспечивает институты социального партнерства, входят отрасли и виды деятельности, призванные удовлетворять потребности людей, гарантировать необходимый уровень и качество жизни, обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов и реализацию человеческого капитала. К инфраструктуре социального партнерства мы относим: трехсторонние комиссии, государственные органы власти и управления,

региональные объединения работодателей, общероссийские и межрегиональные профсоюзы, территориальные объединения организаций профсоюзов.

Задача субъектов социального партнерства: обеспечить благоприятную институционально-инфраструктурную среду, соответствующую декларируемым принципам социального партнерства для реализации его целей. Под благоприятной институционально-инфраструктурной средой социального партнерства региона мы понимаем совокупность внутренних и внешних условий, объектов (материальных, нематериальных), обеспечивающих процесс развития социального партнерства и согласования интересов его субъектов, направленных на рост человеческого капитала и повышение качества жизни населения.

В ходе исследования автором был проведен выборочный анализ по регионам Российской Федерации институционального и инфраструктурного обеспечения социального партнерства. Учеными Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН были разработаны показатели оценки институционального и инфраструктурного обеспечения в рамках социального партнерства, к которым относятся:

- 1) достаточность нормативно-правовых документов;
- 2) актуальность нормативно-правовых документов;
- 3) отражение ключевых компонентов социального партнерства в нормативно-правовых документах.

Показателем оценки инфраструктурного обеспечения в рамках социального партнерства является обеспеченность инфраструктурными объектами.

Оценка институциональных факторов производилась по следующим параметрам:

- достаточность;
- актуальность;
- отражение ключевых компонентов качества жизни населения.

Оценка инфраструктурных факторов производилась по следующим параметрам:

- обеспеченность;
- доступность.

Анализ институционального обеспечения, его актуальности и отражение ключевых компонентов проводился по следующим основным документам социального партнерства:

- наличие и действие заключенного соглашения между правительствами регионов, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей;
- наличие и действие в регионах закона «О социальном партнерстве»;
- наличие действующих на территории регионов национальных проектов.

Анализ инфраструктурного обеспечения социального партнерства проводился по наличию действующих в регионах трехсторонних комиссий, объединенных профсоюзов и объединений работодателей.

В результате анализа институционального и инфраструктурного обеспечения в рамках социального партнерства были получены результаты, представленные в табл. 2.

Таблица 2. Институциональное и инфраструктурное обеспечение социального партнерства

Table 2. Institutional and infrastructural support for social partnership

Регионы	Институциональная обеспеченность по критериям			Обеспеченность инфраструктурными объектами
	Достаточность нормативно-правовых документов	Актуальность нормативно-правовых документов	Отражение ключевых компонентов качества жизни населения в нормативно-правовых документах	
Чукотский автономный округ	–	–	–	–
Магаданская область	–	–	+	+
г. Москва	+	+	+	+
Камчатский край	+	+	+	+
Ямало-Ненецкий автономный округ	+	+	+	+
Республика Саха (Якутия)	+	+	+	+

Окончание табл. 2
The end of Table 2

Регионы	Институциональная обеспеченность по критериям			Обеспеченность инфраструктурными объектами
	Достаточность нормативно-правовых документов	Актуальность нормативно-правовых документов	Отражение ключевых компонентов качества жизни населения в нормативно-правовых документах	
г. Санкт-Петербург	+	+	+	+
Мурманская область	+	+	+	+
Амурская область	+	+	+	+
Хабаровский край	+	+	+	+
Пермский край	+	+	+	+
Удмуртская Республика	+	+	+	+
Оренбургская область	–	–	+	+
Саратовская область	+	+	+	+
Чувашская Республика	+	+	+	+
Тамбовская область	+	+	+	+
Рязанская область	–	–	+	+
Курганская область	+	+	+	+
Республика Дагестан	+	+	+	+
Республика Марий Эл	+	+	+	+

Примечание. «+» – оценка показателя как достаточного, «–» – как достаточного не вполне.

В большинстве регионов институциональное и инфраструктурное обеспечение имеет достаточный уровень и доступность, реализуются региональные проекты в рамках национальных проектов «Демография» (содействие занятости), «Производительность труда» и т. п. Однако в Чукотском автономном округе (далее – ЧАО) оценка институционального и инфраструктурного обеспечения показала, что социальное партнерство имеет не вполне достаточный уровень и доступность. В округе отсутствует заключенное между Правительством ЧАО, Федерацией профсоюзов ЧАО и объединениями работодателей ЧАО соглашение, не ясна работа трехсторонней комиссии.

Представленный анализ носит общий характер по институциональному и инфраструктурному обеспечению социального партнерства, но не показывает, насколько институционально-инфраструктурная среда благоприятна (или неблагоприятна) для реализации механизма согласования интересов субъектов социального партнерства. Для определения обеспечения благоприятной институционально-

инфраструктурной среды социального партнерства нами был разработан алгоритм, содержание которого состоит из следующих последовательно осуществляемых процессов:

1. Разработка и внедрение системы единых показателей оценки достижения главных общественно значимых целей, направленных на повышение качества жизни населения.

2. Разработка и внедрение системы распределения ответственности между партнерами за реализацию общественно значимых целей, направленных на повышение качества жизни населения.

3. Разработка и внедрение системы взаимовязанных целевых показателей оценки достижения главных общественно значимых целей, направленных на повышение качества жизни населения, в рамках установленной ответственности.

4. Разработка и внедрение методики оценки вклада каждой из сторон в достижение главных общественно значимых целей, направленных на повышение качества жизни населения, в рамках установленной ответственности.

5. Разработка и внедрение методики моральной и материальной ответственности сторон в соответствии с оценкой их вклада в достижение единых результатов по принципу: растет вклад – растет авторитет, заработная плата и социальный пакет; падает вклад – падает авторитет, заработная плата и социальный пакет.

6. Разработка и внедрение методики формирования и распределения фондов вознаграждения коллективов учреждений, их структурных подразделений и работников в зависимости от оценки их вклада в повышение качества жизни населения.

7. Разработка и внедрение мероприятий по обеспечению гласности на всех уровнях социального партнерства о повышении качества жизни населения, о вкладе сторон социального партнерства в эти результаты, о их материальном и моральном вознаграждении.

Реализация представленного алгоритма позволит более эффективно осуществить согласование интересов субъектов социального партнерства, так как будет обеспечена благоприятная институционально-инфраструктурная среда.

3. Заключение. В ходе исследования были достигнуты следующие результаты, представленные в частях 1 и 2 статьи. Уточнено определение понятия «социальное партнерство» исходя из цели настоящего исследования. Определены единые государственно-общественные социально-экономические цели всех участников партнерства. Предложены показатели оценки и вознаграждения труда коллективов и работников государственных учреждений в зависимости от их вклада в рост человеческого капитала. Предложен механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала, а также алгоритм по обеспечению благоприятной институционально-инфраструктурной среды социального партнерства.

Научная новизна достигнутых результатов заключается в том, что механизм согласования субъектов социального партнерства строится на основе единых, взаимосвязанных целей, трансформирующихся в показатели оценки деятельности всех субъектов по уровням социального партнерства. Все показатели оценки труда направлены на усиление заинтересованности субъектов социального партнерства в достижении государственных и общественных це-

лей повышения качества жизни населения и роста человеческого капитала. Доход, имидж и репутация субъектов находятся в прямой зависимости от их вклада в реализацию государственно-общественных целей. Если растет человеческий капитал и качество жизни населения на определенном уровне управления, то растут доходы и имидж субъектов социального партнерства на данном уровне.

Мы уверены, что при таком социально-экономическом и нравственном подходе, заложенном в механизме согласования интересов, условия для бюрократических взаимоотношений, отношений недоверия, двойных стандартов, конфронтации, ущемления прав и свобод граждан, оппортунизма, отчуждения труда и собственности, пассивности и равнодушия и т. д., которые свойственны в настоящее время субъектам социального партнерства, будут уходить в прошлое.

В этих условиях социальное партнерство будет соответствовать его принципам не только на бумаге, но и в жизни. Такие принципы, как уважение и учет интересов, заинтересованность сторон, доверие, честность, свобода выбора, добровольность принятия решений, ответственность сторон и т. д., будут естественными и вполне соответствовать природе человека: его трудолюбию, инициативе и потребности творить благо.

Творческое созидание в таких условиях станет главной чертой и реализованной потребностью каждого субъекта социального партнерства сверху донизу, снизу доверху. Коллективные переговоры, взаимное консультирование, участие в управлении, участие в разрешении трудовых споров будут проходить конструктивно, в атмосфере взаимного уважения и стремления прийти к взаимопониманию и сотрудничеству, так как цель у всех одна. Социальная ответственность государства, бизнеса и профсоюзов будет единой, гармоничной, прозрачной и сбалансированной. Экономическая ответственность будет взаимной, солидарной и добросовестной. Мероприятия социального партнерства будут носить миролюбивый, дружелюбный, примирительный характер добрососедства, так как все стремятся достичь единых целей; глобальные вызовы, угрозы и мощное развитие на их основе будут касаться всех без исключения.

Президент РФ в своем Послании Федеральному Собранию от 21 февраля 2023 г. ска-

зал о том, что главная задача в условиях современных вызовов – это пробуждение лучших человеческих качеств⁵. Это и есть активизация человеческого потенциала, которая является единственным источником роста человеческого капитала, повышения качества жизни и благосостояния нашего народа.

Примечания

¹ URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/5920> (дата обращения: 31.03.2023).

² См.: 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. EDN: KIJSXZ.

³ URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400181504> (дата обращения: 31.03.2023).

⁴ URL: <https://governors.ru/rating> (дата обращения: 31.03.2023).

⁵ URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49010> (дата обращения: 31.03.2023).

Литература

1. Карамышева Н. М. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в регионе // Вестник Башкирского университета. – 2012. – Т. 17, № 1 (I). – С. 636–639.
2. Социально-экономический потенциал как основа поступательного развития постперестроечной 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. – № 2 (47). – С. 30–41.
4. Меньшикова О. И. Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие : моногр. – М. : 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. – Vol. 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 H.-M., Holler R., Janys L., Siflinger B. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands // Labour Economics. – 2021. – Vol. 73. – Art. 102055. – 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.
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. – 34 с.
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, iss. 6. – P. 1018–1037. – DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. Coderre-LaPalme G., 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, iss. 2. – P. 352–372. – DOI: 10.1177/09500170211031454.

16. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда. – М. : 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), pp. 636-639. (in Russian).
2. Chereshev V.A., Tatarkin A.I. (eds.). *Sotsial'no-ekonomicheskii potentsial kak osnova postupatel'nogo razvitiya postperestroichnoi Rossii* [Socio-economic potential as the basis for the progressive development of post-perestroika Russia]. Moscow, Ekonomika 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, no. 2 (47), pp. 30-41. (in Russian).
4. Men'shikova O.I. *Sotsial'noe partnerstvo i kachestvo trudovoi zhizni v Rossii: vzaimovliyanie, vzaimoobuslovlennost', razvitie* [Social partnership and the quality of working life in Russia: mutual influence, interdependence, development], Monograph. Moscow, MAGISTER-PRESS publ., 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, Vol. 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, Vol. 46, iss. 2, pp. 205-233. DOI: 10.1177/0032329218773712.
8. Ermakova M.L. Modern trends in the development of labor relations in Russia. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 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 H.-M., Holler R., Janys L., Siflinger B. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands. *Labour Economics*, 2021, Vol. 73, art. 102055. 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).
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. *Sotsial'noe partnerstvo kak mekhanizm soglasovaniya interesov truda i kapitala: regional'nye osobennosti* [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 publ., 2004. 34 p. (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, Vol. 36, iss. 6, pp. 1018-1037. DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. Coderre-LaPalme G., 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, iss. 2, pp. 352-372. DOI: 10.1177/09500170211031454.
16. Belkin V.N., Belkina N.A. *Ekonomicheskaya teoriya truda* [Economic theory of labor]. Moscow, Ekonomika publ., 2007. 352 p. (in Russian).
17. Belkin V.N., Belkina N.A. *Oplata po rezul'tatam (Rynoch'naya sistema motivatsii i stimulirovaniya truda «ROST»)* [Payment based on results (Market system of motivation and stimulation of labor "ROST")]. 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

Для цитирования

Антонова О. А. Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала (часть 2) // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2024. – Т. 22, № 1. – С. 5–15. – DOI: 10.24147/1812-3988.2024.22(1).5-15.

About the author

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

For citations

Antonova O.A. The mechanism for agreeing the interests of the subjects of social partnership as a condition for the growth of human capital (part 2). *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2024, Vol. 22, no. 1, pp. 5-15. DOI: 10.24147/1812-3988.2024.22(1).5-15. (in Russian).