

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

А.Ю. Коковихин

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

В статье анализируются проблемы, возникающие при реализации направлений государственной кадровой политики, связанных с созданием национальной системы профессиональных квалификаций. Предметом исследования выступают организационно-управленческие отношения, отношения социального партнерства, возникающие в ходе реализации государственной кадровой политики. Методологический подход, реализуемый в настоящем исследовании, основывается на дифференциации механизмов реализации государственной кадровой политики с точки зрения сфер государственного управления. В частности, вне сферы государственной службы механизмы государственной кадровой политики действуют диспозитивно, т. е. согласительно. В статье на основе теоретического и эмпирического анализа обосновывается применение механизма социального партнерства в создании и функционировании независимой оценки квалификаций, а также даны предложения по мерам и показателям мониторинга социального партнерства для включения в проект Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2017–2019 годы. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности организаций и органов власти по реализации государственной кадровой политики, в том числе развитию системы независимой оценки квалификаций.

Ключевые слова: социальное партнерство, государственная кадровая политика, механизм управления, профессиональные союзы, профессиональный стандарт, совет по профессиональным квалификациям, управление компетенциями, независимая система оценки квалификаций, центры оценки квалификаций, управление персоналом.

Приоритетное значение, уделяемое развитию человеческого капитала как основному фактору социально-экономического развития в постиндустриальный период, придаёт особую роль кадровой политике. В работах российских исследователей отмечается, что кадровая политика представляет собой комплексную систему управления человеческими ресурсами в масштабах государства, региона, отрасли или отдельной организации, включающую разработку организационных принципов работы с людьми, формирование и рациональное использование человеческих ресурсов [14, с. 457]. Кадровая политика – рассчитанная на длительную перспективу линия развития человеческих ресурсов [1, с. 7].

С системной точки зрения, государственная кадровая политика – система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране [5, с. 29].

В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе [4, с. 12].

Необходимо различать понятие «формирование» государственной кадровой политики, и понятие «реализация» государственной кадровой политики [9, с. 43]. Согласно Конституции Российской Федерации определять основные направления внутренней и внешней политики государства (статья 80, п. 4), следовательно, и государственной кадровой политики правомочен Президент России. Приоритетные задачи государственной кадровой политики определены в указе Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и все они связаны с созданием национальной системы профессиональных квалификаций¹.

Основными элементами данной системы являются:

- профессиональные стандарты,
- независимая оценка квалификаций,
- общественная аккредитация образовательных организаций,
- профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ,
- образовательные стандарты,

¹ Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

– профориентационная система,
– прогноз потребности рынка труда,
– национальная и отраслевые рамки квалификаций [7, с. 10].

В терминологии HR-менеджмента как отдельные элементы, так и национальная система профессиональных квалификаций относятся к сфере управления компетенциями (competency-based management). В данном случае задачи государственной кадровой политики определены на основе наиболее передовых научных разработок: Ю.Г. Одегов в работе по кадровой политике ввел четыре концептуальных элемента новой парадигмы работы персонала в условиях постиндустриальной экономики, два из которых непосредственно связаны с управлением компетенциями: объем и структуру компетенций персонала и управление жизненным циклом компетенций [11, с. 13].

Вместе с тем, реализация такого направления государственной кадровой политики как создание независимой оценки квалификаций проходит с существенным отставанием от графика (табл. 4). Наряду с задержками по разработке нормативной правовой базы независимой оценки квалификаций проблема связана с необходимостью создания механизма финансирования данной системы, в том числе за счет непосредственного участия работодателей.

В предыдущем исследовании на основе моделирования с использованием инструментария теории контрактов было показано, что оптимальный механизм финансирования предполагает доленое финансирование системы независимой оценки квалификаций самим работником, работодателем и государством. В этом случае осложняется оказание прямого давления на организации независимой оценки квалификаций, обеспечивается достаточный уровень контроля качества и снижается угроза монополизации системы [8].

Реализация такой модели финансирования затрудняется несовпадением интересов работников и работодателей, что подтверждается результатами проведенного опроса работников и работодателей в сфере информационных и коммуникационных технологий. В опросе приняли участие 60 организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных в Свердловской области.

В ходе опроса выяснялась информированность и намерения в связи с формированием национальной системы профессиональных квалификаций. На момент опроса Министерством труда и социальной защиты населения были утверждены 29 профессиональных стандартов, относящихся к сфере профессиональной деятельности «Связь, информационные и коммуникационные техноло-

гии». Результаты опроса работодателей показали низкую готовность участвовать к финансированию независимой оценки квалификаций работников и выявили значимость факторов потенциального роста текучести кадров и отсутствия закрепленного законодательно обязательного характера прохождения работниками независимой оценки квалификаций (табл. 1).

Одновременно с опросом работодателей был проведен опрос работников организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных технологий об информированности и намерениях в связи с формированием национальной системы профессиональных квалификаций, в котором приняли участие 180 работников (табл. 2).

Опрос продемонстрировал низкую информированность работников о национальной системе профессиональных квалификаций, несмотря на принадлежность к наиболее информированной части занятых в экономике. Кроме того, опрос показал, что мотивацией к прохождению независимой оценки квалификаций является потенциальная смена работы и карьерные планы работника. Цена спроса на независимую оценку показывает недостаточность одноканальной модели финансирования.

Результаты моделирования и опроса работников и работодателей показывают необходимость разработки адекватного механизма реализации такого направления государственной кадровой политики, как независимая оценка квалификаций.

Если государственная кадровая политика – это стратегия формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны, то механизмы ее реализации представляют собой организационные формы, технологические способы и приемы ее претворения в жизнь. Таким образом, механизмы реализации государственной кадровой политики – это кадровая политика, реализуемая на практике, имеющая функциональный и инструментальный характер.

С содержательной стороны модель механизма реализации государственной кадровой политики включает в себя как минимум четыре составляющих элемента, или уровня данного механизма. Первый уровень является концептуальным и включает теоретические основы государственной кадровой политики; второй уровень является нормативно-правовым и включает законодательную базу государственной кадровой политики; третий уровень является организационным и включает институты, занимающиеся кадровой работой; четвертый уровень, наиболее приближенный к кадрам, – технологический, включает формы, способы и методы кадровой работы.

Таблица 1

Результаты опроса организаций (работодателей), оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных в Свердловской области

№ п/п	Вопрос	Доля положительных ответов, %
1	Информированность о национальной системе профессиональных квалификаций	80
2	Готовность принять участие в работе по разработке национальных профессиональных стандартов, предоставив представителей в состав отраслевых групп экспертов	35
3	Планируется создание системы корпоративных профессиональных стандартов	40
4	Готовность принять участие в работе центра оценки квалификаций: в качестве эксперта в качестве учредителя	35 0
5	Причины неготовности принять участие в работе центра оценки квалификаций: – участие работников в независимой оценке квалификаций увеличит текучесть кадров в организации – отсутствие обязательного характера прохождения работниками независимой оценки квалификаций	45 80

Таблица 2

Результаты опроса работников организаций, оказывающих услуги и производящих продукцию в сфере информационных и коммуникационных технологий, расположенных в Свердловской области

№ п/п	Вопрос	Доля положительных ответов, %
1	Информированность о национальной системе профессиональных квалификаций	36
2	Считаете ли Вы полезным для себя прохождение независимой оценки квалификации и получение соответствующего свидетельства (доля из числа положительно ответивших на 1 вопрос)	86
3	Причины (факторы), обеспечивающие полезность свидетельства о независимой оценке квалификации (доля из числа положительно ответивших на 2 вопрос): – дает преимущество при поиске нового места работы; – дает преимущество при занятии вышестоящей (лучше оплачиваемой) должности.	84 62
4	Предельная стоимость (готовность платить) прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства (доля из числа положительно ответивших на 2 вопрос): – до 5000 рублей; – от 5000 до 10000 рублей; – более 10000 рублей	77 13 10

Методологический подход, реализуемый в настоящем исследовании, основывается на дифференциации механизмов реализации государственной кадровой политики с точки зрения сфер государственного управления. В соответствии с позицией В.В. Черепанова различие состоит в методах правового регулирования. Если в политической сфере и в системе государственной службы механизмы реализации государственной кадровой политики действуют, как правило, императивно (нося характер командный, приказной характер), в государственной сфере – частично императивно, то в

сфере хозяйствующих субъектов частного предпринимательства они реализуются диспозитивно, т. е. согласительно, рекомендательно [13, с. 47].

В качестве такого механизма реализации государственной кадровой политики предлагается рассматривать социальное партнерство. Международная организация труда (далее – МОТ) определяет социальное партнерство как механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической

и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов [2, с. 16].

Согласно ст. 23 Трудового Кодекса Российской Федерации: «Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, социальное партнерство следует рассматривать как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников, работодателей и государства оптимальный баланс и реализацию их основных интересов [10, с. 30].

Правовой основой системы социального партнерства являются Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»², другие законы и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, положения конвенций и рекомендаций МОТ.

Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: субъекты, объекты, формы, уровни и механизмы реализации. Субъектами (сторонами) социального партнерства являются работники, работодатели и государство. Представителями сторон, выражающими их интересы, от имени работников могут быть: органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. От имени работодателей: руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы. От имени государства: Правительство Российской Федерации, федеральные органы исполнительной власти, Министерство труда Российской Федерации, органы исполнительной вла-

сти субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне (район, город) – соответствующие органы местного самоуправления.

Для ведения переговоров и подготовки проектов соглашений на всех уровнях Российской Федерации созданы региональные трехсторонние комиссии, трехсторонние или двухсторонние комиссии в городах и районах.

Объектом (предметом) социального партнерства являются социально-трудовые отношения между его субъектами и реализация согласованной социально-экономической политики, исходя из норм законодательства, оценок уровня жизни и заработной платы в целом по Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации, а также в районах, городах и организациях.

Система социального партнерства в соответствии со статьей 26 Трудового кодекса Российской Федерации включает пять уровней. На федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. На уровне организации устанавливаются конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Механизмом социального партнерства как элемент его системы в целом – это совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон.

Механизм социального партнерства включает соглашения (правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателями), коллективные договоры и контракты (правовая форма согласования интересов работодателя и работников), партнерские переговоры (процесс, в котором решение не навязывается одной из сторон, а вырабатывается всеми его участниками в условиях равноправия) [2, с. 35].

Таким образом, важнейшими элементами механизма социального партнерства являются:

- постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т. е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;
- постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;
- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;

² Конституция Российской Федерации. М., 1993; Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. «О Трудовом Кодексе Российской Федерации»; Закон Российской Федерации № 2490-1 от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»; Федеральный закон №10-ФЗ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Федеральный закон № 92-ФЗ от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Управление социально-экономическими системами

- кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;
- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
- доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.

Механизм социального партнерства определяет и методы взаимодействия социальных партнеров. Все они очень тесно взаимосвязаны и являются дополнением к составным частям друг друга. Механизм социального партнерства должен обеспечивать реализацию следующих целей социально-трудовых отношений:

- развитие человеческого и производственного потенциала;
- повышение качества трудовой деятельности;
- взаимную заинтересованность наемных работников и работодателей в росте производительности труда и уровня жизни работников.

Основной формой реализации социального партнерства являются заключаемые соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и др. По договоренности сторон, участвующих в переговорах, соглашения могут быть трехсторонние и двухсторонние.

В настоящее время коллективно-договорными формами регулирования трудовых отношений охвачены все сферы производственных и непроизводственных отраслей, от федерального уровня до предприятий и организаций.

Структура генерального соглашения представляет собой совокупность разделов. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы состоит из 7 разделов, определяющих направления социального партнерства (далее – Генеральное соглашение) (табл. 3).

Каждый раздел генерального соглашения содержит не только перечень направлений деятельности социальных партнеров, но и конкретные обязанности сторон, направленные на стабилизацию функционирования национальной экономики, являющейся основой дальнейшей реализации и развития социальной политики государства, регионов, хозяйствующих субъектов.

Генеральное соглашение заключается на трехсторонней основе, т. е. предполагаются согласованные действия работников, работодателей и государства по реализации социальной политики. Основную роль в его подготовке играет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию

социально-трудовых отношений (РТК). Основными целями комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Таблица 3
Направления социального партнерства в соответствии с Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы

Раздел Генерального соглашения	Направление социального партнерства
I	Экономическая политика
II	Заработная плата, доходы и уровень жизни населения
III	Развитие рынка труда и содействие занятости населения
IV	Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы
V	Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность
VI	Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей
VII	Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

Непосредственно вопросов государственной кадровой политики касается пункт 3.1. раздела III «Развитие рынка труда и содействие занятости населения», предусматривающий меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики, в том числе:

- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;
- формирование системы признания и оценки результатов внутрипроизводственного обучения;
- развитие профессиональной мобильности на основе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- развитие системы профессиональной ориентации;
- подготовку согласованных предложений по ключевым направлениям развития национальной системы квалификаций [3].

Завершение формирования законодательной

базы национальной системы квалификаций, составляющей институциональную основу Государственной кадровой политики, требует существенного усиления пункта 3.1. раздела III «Развитие рынка труда и содействие занятости населения». Данной позиции придерживается и сторона профессиональных союзов в переговорах по подготовке Генерального соглашения на 2017–2019 годы, что следует из заключения на проект закона «О независимой оценке квалификаций», размещенном на сайте Федерации независимых профсоюзов.

В заключении отмечается, что «предметом регулирования законопроекта являются общественные отношения, связанные с проведением независимой оценки квалификаций, в том числе работников, являющихся одним из субъектов трудовых отношений. Данные отношения непосредственно входят в сферу регулирования такого института трудового права как социальное партнерство» [12, с. 6].

С учетом проблем, возникающих в практике управления компетенциями в рамках государственной кадровой политики, предлагается включить в пункт 3.1. раздела III «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» следующие меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

– Включение в коллективные соглашения обязательных расходов работодателей на оплату услуг по прохождению независимой оценки квалификаций в размере, рекомендуемом отраслевыми соглашениями. Дополнительная поддержка данной мере обеспечивается льготами по налогообложению в части расходов работодателей на оплату услуг по прохождению независимой оценки квалификаций, предусмотренных Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

– Включение в число показателей мониторинга социального партнерства: количества советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК), количества центров оценки квалификаций (далее – ЦОК), созданных в регионах Российской Федерации и количества работников, прошедших независимую оценку квалификаций. Учитывая «План мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест»³, реальную динамику создания советов по профессиональным квалификациям, предложе-

ния Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [6], и опыт стран Европейского Союза [15].

Предложения по показателю «количество ЦОК» (в соответствии с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 г.) на 2017 год определены исходя из открытия не менее 1 центра оценки квалификации каждым СПК в столицах федеральных округов, на 2018 год – исходя из открытия не менее 1 центра оценки квалификации каждым СПК в 30% субъектов федерации, на 2019 год – исходя из открытия числа центров оценки квалификаций в 50 % субъектов Российской Федерации (учитывая установленный срок повсеместного перехода на профессиональные стандарты – к 2020 году) (табл. 4).

Показатель «количество прошедших независимую оценку квалификаций» (в соотв. с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 г.) предлагается определить исходя из заложенных в первоначальном предложении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации роста числа прошедших независимую оценку квалификаций в 1 ЦОК со 190 человек в 1 год до 547 человек на 3 год реализации проекта (см. табл. 4). Необходимо отметить, что предложения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2015–2016 годы (см. табл. 4) оказались нереализованными в связи с нарушением сроков по принятию федерального закона о независимой оценке квалификаций. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р «Об утверждении плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест» срок принятия указанного закона был определен на март 2015 года, а принят закон был в июле 2016 года.

Учитывая субординацию уровней социального партнерства, предложенные меры и показатели мониторинга социального партнерства должны войти в отраслевые, региональные, территориальные соглашения и коллективные договоры. При этом необходимо учитывать отраслевую, региональную, территориальную специфику, особенности отдельной организации на каждом уровне социального партнерства.

Соответственно, перспективным направлением исследований социального партнерства как механизма реализации государственной кадровой политики становится декомпозиция предложенных мер и показателей мониторинга социального партнерства в соглашениях нижних уровней социального партнерства на основе анализа целей, задач кадровой политики, интересов участников социального партнерства и финансово-экономической ситуации в конкретных отраслях, регионах, территориях и организациях.

³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р «Об утверждении плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест». Режим доступа: <http://government.ru/docs/13690/>.

Показатели развития независимой оценки квалификаций

№ п/п	Показатель	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
Предложения для включения в проект Генерального соглашения на 2017–2019 годы						
1	Количество СПК, ед.	13	26*	30	35	40
2	Количество ЦОК (в соотв. с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 г.), ед.	–	–	240	890	1700
3	Количество работников, прошедших независимую оценку квалификаций (в соотв. с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 г.), тыс. чел.	–	–	45,6	290	920
Справочно: распоряжение Правительства Российской Федерации от 9.07.2014 г. № 1250-р						
1	Количество СПК, ед.	5	15	20	25	–
2	Количество ЦОК, ед.	5	15	20	25	–
3	Количество работников, прошедших независимую оценку квалификаций, тыс. чел.	2,5	17,5	67,5	167,5	–
Справочно: предложения Министерства труда и социальной защиты России						
1	Количество СПК, ед.	9	9	9	–	–
2	Количество ЦОК, ед.	185	435	700	–	–
3	Количество работников, прошедших независимую оценку квалификаций, тыс. чел.	35	145	383	–	–

Примечание: * по состоянию на 01.08.2016 г.

Литература

1. Анисимов, В.М. Сущность механизма формирования и реализации государственной кадровой политики / В.М. Анисимов // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М.: РАГС, 1998. – С. 173–179.

2. Большухина, И.С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И.С. Большухина. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 183 с.

3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы. – <https://rg.ru/2013/12/30/a904631-dok.html>.

4. Гильдингерш, М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации / М.Г. Гильдингерш. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. – 119 с.

5. Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. Кадроведение: курс лекций / под ред. Е.В. Охотского. – М.: РАГС, 1998. – 245 с.

6. Ельцова, Л.Ю. Независимая оценка квалификации / Л.Ю. Ельцова. – <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

7. Зайцева, Н.А. Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания / Н.А. Зайцева, Ю.В. Ушанов. – М.: РУСАЙНС, 2016. – 184 с.

8. Коковихин, А.Ю. Применение теории контрактов к анализу института сертификации компетенций и квалификаций работника / А.Ю. Коковихин, Т.А. Кансафарова, И.А. Борисов // Известия УрГЭУ. – 2015. – № 2. – С. 119–126.

9. Лукьяненко, В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее реализации / В.И. Лукьяненко. – М.: РАГС, 1995. – 184 с.

10. Чаусова, Н.Ю. Менеджмент / Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 348 с.

11. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2014. – 444 с.

12. О проекте федерального закона № 1029618-6 «О независимой оценке квалификации». – <http://rtk.fnpr.ru/pic/2016-05-18.pdf>.

13. Черепанов, В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы / В.В. Черепанов. – М.: Финнакадемия, 2009. – 144 с.

14. Щёкин, Г.В. Социальная теория и кадровая политика / Г.В. Щёкин. – Киев: МАУП, 2000. – 348 с.

15. The Implementation and Impact of National Qualifications Frameworks: report of a study in 16 countries, International Labour Office, Geneva, 2010 Allais, S. – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_126589.pdf

Коковихин Александр Юрьевич. Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, kau@usue.ru

Поступила в редакцию 21 августа 2016 г.

DOI: 10.14529/em160313

SOCIAL PARTNERSHIP AS A MECHANISM FOR IMPLEMENTATION OF A NATIONAL MANPOWER POLICY

A.Yu. Kokovikhin

Urals State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation

The paper analyses problems arising during the realization of a state manpower policy connected with a national system of professional qualifications. Institutions of social partnership and organizational and management structures are the objects of research. The methodological approach used in this study is based on the differentiation of mechanisms for realization of the national manpower policy in terms of public administration spheres. It has been shown that the national manpower policy needs mechanisms for nongovernmental sector, for example, mechanisms of social partnership. The awareness survey of employees and employers in the Sverdlovsk region was used as the data for a subjective view. The author suggests developing the certification of professional qualifications for the General Agreement of the Russian Government, Trade Unions and Unions of National Employers. The article may be interesting for researchers who specialize in labor economics and human resources management. The research results are useful for elaborating personnel recruiting systems, systems of competence and qualifications or manpower policy.

Keywords: social partnership, national manpower policy, control mechanism, trade unions, professional standard, council of professional qualifications, competency-based management, qualification system, institutions for certification of professional qualifications, HR-management.

References

1. Anisimov V.M. Sushchnost' mekhanizma formirovaniya i realizatsii gosudarstvennoy kadrovoy politiki [The Nature of the Mechanism of National Human Resource Policies]. *Gosudarstvennaya kadrovaya politika i mekhanizmy ee realizatsii* [Mechanisms of National Human Resource Policies]. Moscow, 1998, pp. 173–179.
2. Bol'shukhina I.S. *Sotsial'noe partnerstvo kak mekhanizm sovershenstvovaniya sistemy sotsial'no-trudovyykh otnosheniy* [Social partnership as mechanism for perfection of social and labour relations]. Ulyanovsk, 2010. 183 p.
3. *General'noe soglasenie mezhdru obshcherossiyskimi ob'edineniyami profsoyuzov, obshcherossiyskimi ob'edineniyami rabotodateley i Pravitel'stvom Rossiyskoy Federatsii na 2014–2016 gody* [General Agreement of Russian Government, Trade Unions and Unions of National Employers for 2014–2016]. Available at: <https://rg.ru/2013/12/30/a904631-dok.html>.
4. Gil'dingersh M.G. *Teoriya i praktika kadrovoy politiki gosudarstva i organizatsii* [Theory and Practice of National and Firm Human Resource Policies]. St. Petersburg, 2015. 119 p.
5. Okhotskiy E.V. (Ed.) *Gosudarstvennaya kadrovaya politika i mekhanizmy ee realizatsii. Kadrovedenie* [The Mechanisms of National Human Resource Policies]. Moscow, 1998. 245 p.
6. El'tsova L.Yu. *Nezavisimaya otsenka kvalifikatsii* [The Independent Qualifications Evaluation]. Available at: <http://profstandart.rosmintrud.ru>.
7. Zaytseva N.A., Ushanov Yu.V. *Natsional'naya sistema professional'nykh kvalifikatsiy: organizatsionno-metodicheskie osnovy sozdaniya* [National Qualifications Frameworks: Organizing and Methodologic Basis of Creation]. Moscow, 2016. 184 p.
8. Kokovikhin A.Yu., Kansafarova T.A., Borisov I.A. [Application of the Contract Theory to the Analysis of the Institute of Certification of Worker's Competence and Qualification]. *Izvestiya UrGEU*, 2015, no. 2, pp. 119–126. (in Russ.)
9. Luk'yanenko V.I. *Printsipy gosudarstvennoy kadrovoy politiki, mekhanizmy i tekhnologii ee realizatsii* [Principles, Mechanisms and Technologies of National Human Resource Policies]. Moscow, 1995. 184 p.
10. Chausova N.Yu., Kalugina O.A. *Menedzhment* [Management]. Moscow, 2010. 348 p.

11. Odegov Yu.G. *Kadrovaya politika i kadrovoe planirovanie* [Human Resource Policies and Planning]. Moscow, Yurayt Publ., 2014. 444 p.
12. *O proekte federal'nogo zakona № 1029618-6 «O nezavisimoy otsenke kvalifikatsii»* [On draft of Federal Law N 1029618-6 «On National Qualifications Frameworks»]. Available at: <http://rtk.fnpr.ru/pic/2016-05-18.pdf>. (accessed 1 august 2016).
13. Cherepanov V.V. *Gosudarstvennaya kadrovaya politika i kadrovaya deyatel'nost' v sisteme grazhdanskoj sluzhby* [National Human Resource Policies and HR Activities in the System of Civil Service]. Moscow, Finakademiya Publ., 2009. 144 p.
14. Shchekin G. V. *Sotsial'naya teoriya i kadrovaya politika* [Social Theory and Human Resource Policies]. Kiev, 2000. 348 p.
15. The Implementation and Impact of National Qualifications Frameworks: report of a study in 16 countries, International Labour Office, Geneva, 2010 Allais, S. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/wcms_126589.pdf

Aleksandr Yu. Kokovikhin, Candidate of Sciences (Economics), associate professor, head of the Department of Labour Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, kau@usue.ru

Received 21 August 2016

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Коковихин, А.Ю. Социальное партнерство как механизм реализации государственной кадровой политики / А.Ю. Коковихин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, № 3. – С. 94–102. DOI: 10.14529/em160313

FOR CITATION

Kokovikhin A.Yu. Social Partnership as a Mechanism for Implementation of a National Manpower Policy. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2016, vol. 10, no. 3, pp. 94–102. (in Russ.). DOI: 10.14529/em160313
