УДК 338.46

# ОТРАСЛЕВОЕ И МЕЖОТРАСЛЕВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА\*

### Елена Леонидовна Молокова,

аспирантка кафедры экономики и права, доцент кафедры экономики и права, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация Student\_ekip@mail.ru

**Тема.** Статья посвящена формализации образовательных отношений в рамках отраслевых и межотраслевых соглашений, опосредующих корпоративную социальную ответственность компаний. Рассмотрены федеральные, региональные и территориальные, отраслевые и межотраслевые соглашения в сфере получения работниками высшего профессионального образования.

**Цель.** Целью статьи является оценка взаимодействия государства и работодателей по содействию в получении высшего профессионального образования.

Методология. Методологической основой исследования является институциональный подход к оценке эффективности трансформационных процессов высшего профессионального образования с учетом полноты и результативности формальных институтов и неформальных практик, опосредующих взаимодействие субъектов профессионального образования.

**Результаты**. Дана содержательная оценка национального межотраслевого уровня регулирования корпоративной социальной ответственности в зависимости от наличия и содержания правил, опосредующих общественные отношения в сфере профессионального образования.

Кроме того, дана оценка комплексности формального регулирования корпоративной социальной ответственности. Проведен сравнительный анализ формального регулирования уровня региона и территории на примерах Свердловской области и городского округа Екатеринбурга. Выявлено отсутствие увязки отраслевых соглашений с территориальными и региональными соглашениями, четкого разграничения и закрепления компетенций и полномочий федеральных органов государственной власти, субъектов Федерации и органов местного самоуправления в сфере формирования и развития социального партнерства, в силу чего возникает дублирование соглашений. Также отмечено отсутствие норм, регулирующих образовательные отношения, за исключением двух правил (предоставление единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений и возможное заключение договоров с учебными заведениями).

**Выводы.** Сделан вывод об отсутствии перспективного подхода к планированию кадрового потенциала и повышения уровня образования на региональном и территориальном уровнях регулирования корпоративной социальной ответственности.

**Ключевые слова:** эффективность взаимодействия работников, работодателей и государства, профессиональное образование, отраслевые и межотраслевые соглашения

В настоящее время идет интенсивный процесс формирования институциональной среды нового этапа развития сферы высшего профессионально-

<sup>\*</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках проекта № 15-02-00509 (2015 г.) «Формирование инструментальной базы оценки институциональной среды системы высшего профессионального образования в условиях интернациональной гармонизации образовательного пространства: теоретические, методологические и практические аспекты».

го образования. Автор статьи согласен с учеными, идентифицирующими проистекающие процессы как интернациональную гармонизацию образовательного пространства [1, с. 56; 2, с. 77; 3, с. 43; 4, с. 494]. Современная интернационализация<sup>1</sup> системы высшего профессионального образования видоизменяет трансакции заинтересованных сторон (стейкхолдеров) [5], интегрируя множество институциональных девиаций. В условиях неустойчивой институциональной среды произошла раскоординация интересов и действий бизнес-сообщества, государства и субъектов системы образования, в связи с чем замедлился и снизил эффективность процесс интернациональной трансформации высшего профессионального образования. В таких условиях представляет интерес исследование механизмов налаживания эффективного институционального взаимодействия участников образовательного пространства для стабилизации институциональной среды и структуры национальной системы высшего образования. Присоединяясь к мнению Г.С. Цветковой [6, с. 289; 7], можно определить институциональное взаимодействие как информационно-коммуникационную модель, участники которой являются субъектами социально-экономических отношений. Поскольку современная концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) базируется на международных подходах и стандартах [8, 9], данный канал коммуникаций представляется весьма перспективным для развития человеческого потенциала путем повышения квалификации и получения качественного образования работниками не только в национальном, но и в интернациональном аспектах. Социально ответственный бизнес должен иметь перспективное видение развития работников компании. Как российскими, так и зарубежными учеными признается значение участия бизнеса в развитии стейкхолдеров. Также подчеркивается увеличивающееся внимание бизнеса к общественному благосостоянию, окружающей среде и образованию [10, 11]. Корпоративная социальная ответственность в первую очередь опосредуется отраслевыми и межотраслевыми соглашениями в национальном, региональном и территориальном разрезах. Следует отметить, что Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

установлены правила социально ответственного поведения по отношению к работнику, поэтому анализируемый блок документов будет рассматриваться с точки зрения добровольно взятых на себя обязательств дополнительно к обязательным, указанным в законодательстве.

Межотраслевой уровень регулирования корпоративной социальной ответственности. Первый этап данного исследования посвящен содержательной оценке национального межотраслевого уровня регулирования корпоративной социальной ответственности на предмет наличия и содержания правил, опосредующих общественные отношения в области профессионального образования. Особенностью данной ступени формализации КСО является присутствие ненормативных актов в системе регулирующих правил наряду с нормативно-правовыми актами (НПА)<sup>2</sup>.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 гг. (далее — Генеральное соглашение) з является фундаментом коллективно-договорного процесса и определяет основные направления деятельности в области корпоративной социальной ответственности. В области регулирования образовательных отношений социально ориентированному бизнесу рекомендуется особое внимание уделить модернизации образовательного пространства (в частности созданию стимулов для участия бизнеса в модернизации профессионального образования), а также развитию государственно-общественной системы управления качеством профессионального образования. Таким образом, данный документ демонстрирует перспективный, комплексный подход к формированию качественного рынка труда, а также понимание современных трансформационных процессов, происходящих в образовании.

Социальная хартия российского бизнеса⁴ (далее — Социальная хартия) была разработана по

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Сагинова О.В. Интернационализация высшего образования как фактор конкурентоспособности. URL: http://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/internatsionalizatsija-vysshego-obrazovanija-kak-faktor-konkurentosposobnosti/ январь 2013.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Проект Федерального закона «О нормативных правовых актах в Российской Федерации». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=127365.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014—2016 гг., подписано 25.12.2013. URL: http://www.consultant.ru/document/cons doc LAW 156312/.

 $<sup>^4</sup>$  Социальная хартия российского бизнеса. URL: http://rspp. ru/12/6273.pdf.

инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и принята в ноябре 2004 г. В разделе «работники» указываются довольно общие и размытые рекомендации о способствовании раскрытию профессиональных и личных способностей работников, а также создании условий для профессионального и карьерного роста. Таким образом, данный документ не предусматривает каналов коммуникаций и правил взаимодействия работодателей и работников в рамках образовательных отношений.

Базовые индикаторы результативности содержат перечень базовых индикаторов, рекомендуемых РСПП для использования при подготовке корпоративных нефинансовых отчетов (социальных, в области устойчивого развития, экологических), а также в системах управления компаниями для организации мониторинга, контроля и оценки ключевых результатов деятельности. Документ включает методику количественной, качественной интерпретации целей и измерения результатов деятельности социально ориентированных компаний<sup>5</sup>. Исследуемый акт содержит довольно конкретные показатели измерения эффективности компании в области образования своих работников (индикаторы «число часов обучения на одного работника» и «уровень затрат на обучение»). Причем даются конкретные пояснения методики расчета указанных индикаторов.

Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации<sup>6</sup>, является своеобразным методическим ориентиром при выработке политики и формировании корпоративной социальной отчетности российских компаний. Внимания заслуживают правила, рекомендующие отражать в корпоративных отчетах опыт сотрудничества с государственными и негосударственными учебными заведениями (по укреплению их материальной базы и разработке новых учебных стандартов, совершенствованию качества подготовки специалистов), а также наличие программ поддержки талантливой молодежи, в том числе студентов. Таким образом, анализируемый

акт содержит конкретные, прикладные правила взаимодействия стейкхолдеров образования.

Социальная ответственность организации (международный стандарт IC CSR-08260008000)<sup>7</sup> определяет критерии социальной ответственности (единицы измерения уровня КСО организации). В данном документе особого внимания заслуживают правила о невоспрепятствовании работникам в получении высшего образования, стимулировании получения нового образования, об оказании помощи и поддержки учебных заведений и об учреждении именных стипендий.

Итак, анализ документов позволяет сделать несколько выводов.

Во-первых, содержательный анализ документов обнаруживает отсутствие системы, преемственности и последовательности в исследуемой совокупности актов национального межотраслевого уровня регулирования корпоративной социальной ответственности в целом и образовательных отношений в частности.

Во-вторых, приходится констатировать декларативность зафиксированных правил, поскольку далеко не в каждом документе уделено внимание образовательным отношениям.

*В-третьих*, следует обратить внимание на общий (неконкретный) характер некоторых из упомянутых правил.

В-четвертых, лишь в одном из проанализированных актов (Генеральное соглашение) присутствуют правила, опосредующие современные трансформационные процессы системы образования. Сказанное свидетельствует об отсутствии понимания, комплексного подхода и перспективного видения взаимодействия бизнеса, власти и работников в условиях интернациональной гармонизации образовательного пространства. Таким образом, анализ межотраслевого уровня регулирования корпоративной социальной ответственности свидетельствует о недооценке, об отсутствии понимания важности получения образования работниками и, как следствие, неэффективности данного канала коммуникаций образовательных стейкхолдеров.

**Национальный отраслевой уровень фор- мального регулирования КСО**. В отличие от формальных правил межотраслевого уровня данный

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Базовые индикаторы результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности. М.: РСПП, 2008. 68 с.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Стандарт ТПП РФ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Основные положения». URL: http://www.tpprf.ru/ru/reg\_docs/standart/.

 $<sup>^{7}</sup>$  Утвержден и введен в действие Международным комитетом по корпоративной социальной ответственности (IC CSR), протокол № 2 от 03.03.2011.

Таблица 1 Виды правил, опосредующих образовательные отношения в отраслевых соглашениях

Правила, регулирующие получение работниками высшего	Количество соглашений,
профессионального образования	содержащих правила
Льготы для получающих образование	24
Квотирование рабочих мест для специалистов	17
Мероприятия по содействию в подготовке специалистов	14
Прогнозирование потребности в специалистах	3

Источник: составлено по результатам анализа отраслевых и межотраслевых соглашений.

уровень достаточно подробно регламентируется законодателем. Форма и содержание обязательств, принимаемых сторонами соглашения, рамочным образом установлены в ст. 46 ТК РФ. Значение использования в данном исследовании отраслевых соглашений обусловлено тем, что они являются рамочной базой для дальнейшего заключения трудовых договоров в организациях-работодателях, а, следовательно, задают правила взаимодействия стейкхолдеров образования при трудоустройстве выпускников вузов или получении высшего профессионального образования в процессе трудовой деятельности. Министерство труда и социального развития Российской Федерации разработало макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения<sup>8</sup>. Содержание макета носит рекомендательный характер, однако включение помимо указанных в макете дополнительных условий характеризует работодателя как социально ответственного субъекта. Можно констатировать, что основным отрицательным отклонением от макета является отсутствие пунктов, посвященных кадровой политике, что свидетельствует об отсутствии перспективного подхода к развитию и планированию карьеры работника (в 16 соглашениях из 61<sup>9</sup>). Следует отметить, что анализ проводился с некоторой долей обобщения, так как некоторые отсутствующие направления регулирования были рассредоточены в разных частях исследуемых документов. Однако представляется, что отсутствие пункта в соглашении свидетельствует об отсутствии комплексного подхода к соответствующему направлению регулирования. Также приходится констатировать, что в трех случаях в

указанных соглашениях нет даже упоминания о планировании карьеры или повышении квалификации работников.

Нормы о высшем профессиональном образовании как об основном поставщике квалифицированной рабочей силы отсутствуют в 40% отраслевых соглашений, что свидетельствует о недооценке значения высшего профессионального образования работодателями. Однако следует отметить, что ряд отраслевых соглашений содержит достаточно подробное регулирование отношений работников и работодателей в связи с получением высшего образования. Все правила, опосредующие образовательные отношения, представлены в табл. 1.

Также следует обратить внимание на особенности установленных правил, регулирующих исследуемые отношения. В частности, в некоторых соглашениях речь идет о льготах для обучающихся в вузах, однако ряд стейкхолдеров ограничивается только теми льготами, которые указаны в Трудовом кодексе РФ как обязательные. Таким образом, нельзя назвать эти обязательства добровольно принятыми. Однако следует отметить, что в 18 документах (из 24) работодатель счел нужным предоставить льготы сверх указанных в ТК РФ.

Также немаловажными представляются действия работодателей по поддержке системы высшего профессионального образования. В 14 соглашениях закреплены правила взаимодействия с учебными заведениями, в частности предоставление мест практик, заключение целевых договоров на обучение, назначение наставников студентам-практикантам, профориентационная деятельность в стенах вузов и т.п. Перспективным представляется квотирование (17 соглашений) и прогнозирование (3 соглашения) потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием. Следует отметить, что, несмотря на различие и специфику каждой из отраслей деятельности, соглашения содержат универсальные и стандартные формулировки, что не способствует формированию работника с необходимыми для кон-

 $<sup>^{8}</sup>$  Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения. URL: http://base.garant.ru/12133728/.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Перечень отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства и прошедших уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости на 01.03.2014 (доведен Рострудом).

кретной отрасли знаниями, навыками и умениями. Также следует указать на наличие институционального вакуума, который проявляется в отсутствии рамочных регламентов участия работодателей в формировании работников с необходимыми ему компетенциями, что не позволяет строить качественное взаимодействие стейкхолдеров в рамках трансформирующейся образовательной политики. Не сформированы механизмы участия работодателей в осуществлении контроля и проведении оценки качества образования будущих работников. Кроме этого, отсутствуют институциональные коммуникации для улучшения координации между основными институциональными единицами (работодателями и выпускниками), что приводит к неэффективному взаимодействию при формировании структуры подготовки специалистов в условиях трансформаций. Большинство упомянутых в соглашениях механизмов взаимодействия носят неконкретный и формальный характер. Проанализированные отраслевые соглашения не устраняют проблем нарушения межинституциональных связей. Отсутствуют структуры и правила, обеспечивающие взаимодействие бизнеса (работодателя) и образования. Трансакции образовательных стейкхолдеров носят хаотичный, неформализованный характер, что подтверждает отсутствие упорядоченных институциональных связей между ними.

Уровень федеральных округов РФ (на примере Уральского федерального округа). Единственным нормативно-правовым актом данного уровня, имеющим значение для данного исследования, является Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе, Координационным советом объединения промышленников и предпринимателей, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Уральского федерального округа на 2011–2012 гг. (далее — Соглашение о сотрудничестве). Характерной чертой анализируемого акта является особое внимание, формализованное в отдельном параграфе о молодежной политике.

Основной целью анализируемых актов является координация деятельности в области КСО. С точки зрения институциональной терминологии данный акт содержит правила о создании правил. Содержательный анализ свидетельствует о наличии правил,

содержащих общую установку для работодателей на повышение квалификации и уровня профессионального образования, а также содействие разработке и реализации программ, направленных на обеспечение качественного образования и профессионального обучения. Отрицательным моментом является отсутствие правил, конкретизирующих или развивающих акты более высокого уровня (в частности Генеральное соглашение).

Региональный межотраслевой уровень (на примере Свердловской области). Этот уровень представлен Соглашением между Федерацией профсоюзов Свердловской области, региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2013-2014 гг., подписанным в Екатеринбурге 25.12.2012<sup>11</sup> (далее — Соглашение Свердловской области). Следует упомянуть также о наличии Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2013–2015 гг. 12, подписанного в Екатеринбурге 15.01.2013, однако в контексте данного исследования оно не представляет интереса в связи с отсутствием в нем правил, регулирующих образовательные отношения.

Для данного уровня регулирования корпоративной социальной ответственности характерны следующие проблемы:

- декларативность формулировок, неверифицируемость многих обязательств, отсутствие индикаторов реализации взятых на себя добровольных обязательств;
- практическое отсутствие в соглашении проработанных положений кадрового развития конкретной территории (представляется, что именно на региональном уровне бизнес в состоянии эффективно решать упомянутые вопросы). Данная проблема является весьма актуальной для отдельных территорий Свердловской области в связи с наличием трудоизбыточных и трудонедостаточных за районов;
- немаловажный для системы образования стейкхолдер-работодатель (малый и средний бизнес) на данном уровне регулирования не проявляет

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> URL: http://www.fnpr.org/about/napravleniya/30/.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> URL: http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=do c;base=RLAW071;n=147398.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> URL: http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW071;n=115053.

 $<sup>^{13}</sup>URL: http://www.expert-ural.com/public/uploaded/blocks/files/f7/59/5d/f7595d6e53f041aca7aacc08b1338677.pdf.$ 

должного внимания к общественным отношениям в области высшего профессионального образования, в то время как в Свердловской области в 2014 г. среднесписочная численность работников, занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, в общей численности экономически активного населения составила 28.4%<sup>14</sup>.

Региональный отраслевой уровень (на примере Свердловской области). Основной функцией соглашений регионального уровня является учет специфики региона и особенностей конкретного вида экономической деятельности в регулировании социальных отношений работников, работодателей и региональных властей. Данный уровень формального регулирования корпоративной социальной ответственности как канала коммуникаций стейкхолдеров образования характеризуется немногочисленностью актов и отсутствием соглашений, учитывающих региональную специфику конкретных отраслей. Региональными соглашениями в Свердловской области охвачены образование, культура, строительство, архитектура и объединенный работодатель в промышленности в лице РСПП. Следует отметить наличие стандартного для отраслевых соглашений набора минимальных правил, опосредующих образовательные отношения (общий вектор повышения квалификации работников, квотирование, льготы в рамках ТК РФ). Таким образом, приходится констатировать отсутствие должного внимания к общественным отношениям в области образования со стороны региональных властей и работодателей.

Территориальный межотраслевой уровень на примере муниципального образования Екатеринбург. Этот уровень представлен Трехсторонним соглашением между администрацией Екатеринбурга, объединением профсоюзных организаций Екатеринбурга и Екатеринбургским объединением работодателей Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей на 2014—2015 гг. (далее — Трехстороннее соглашение). В этом документе лишь упоминается о возможности заключения договоров для целевой подготовки работников, о предоставлении мест для практики и рабочих мест, а также единовременных выплат в соответствии с коллективными договорами.

Территориальный отраслевой уровень (на примере Екатеринбурга). Данный уровень правового регулирования характеризуется практически полным отсутствием нормативной базы. Следует отметить, что было обнаружено единственное соглашение территориального уровня (отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013-2015 гг.), анализ которого свидетельствует об отсутствии понимания, перспективного планирования и прогнозирования обеспечения квалифицированными работниками системы образования в условиях текущих трансформаций. В соглашении довольно поверхностно закреплен общий вектор на повышение квалификации работников. Таким образом, практически отсутствуют выделенные в начале исследования уровни регионального и территориального отраслевого регулирования.

Однако в целях оценки системности формализации исследуемых отношений необходимо соотнести формальные правила разных уровней между собой. Представляется, что основополагающими документами национального межотраслевого уровня являются Генеральное соглашение и Социальная хартия.

Сравнительный анализ этих документов на предмет взаимосвязи, непротиворечивости и системности позволяет утверждать, что Социальная хартия лишь определяет направления развития персонала, в том числе посредством образования, в то время как Генеральное соглашение в некотором смысле конкретизирует действия по развитию трудовых ресурсов путем развития различных форм профессионального образования, повышения квалификации, внутрипроизводственного обучения. Также немаловажным является участие работодателей (бизнеса) в модернизации национальной системы образования. С точки зрения повышения эффективности координации стейкхолдеров высшего профессионального образования важнейшим шагом является участие работодателей в развитии национальной системы квалификаций.

Таким образом, можно утверждать, что данные акты взаимодополняют друг друга. Однако в целом Социальная хартия является более общим документом по отношению к Генеральному соглашению.

Для дальнейшей оценки системности формального регулирования следует соотнести Генеральное соглашение (акт национального межотраслевого уровня) с отраслевыми нормативными актами на

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\_ts/sverdl/ru/statistics/enterprises/small and medium enterprises/.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> URL: http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=do c;base=RLAW071;n=128771.

Таблица 2

## Правила, регулирующие образовательные отношения в отраслевых соглашениях

Наличие правил	Количество соглашений,
паличие правил	содержащих правило
Меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития	48
работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	
Стимулирование участия бизнеса в модернизации профессионального образования и обучения	14
Совершенствование системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы,	19
информирования о рынке труда	
Развитие практики стажировки учащихся и выпускников профессиональных образователь-	13
ных организаций в целях их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места	

Источник: составлено по результатам анализа отраслевых и межотраслевых соглашений.

предмет наличия и полноты правил, регулирующих отношения в области профессионального образования. Сравнительный анализ позволяет сделать ряд выводов. Несмотря на то, что целями отраслевых соглашений (в отличие от Генерального соглашения) являются конкретизация, учет специфики отрасли и детальная проработка отдельных положений Генерального соглашения, в них практически отсутствуют нормы о прогнозировании спроса и предложения на рынке труда. В 23 соглашениях нет какого-либо упоминания об образовании любого уровня. Также следует подчеркнуть, что в отраслевых соглашениях правила скорее декларируются, а не получают развития и конкретизации пунктов Генерального соглашения (табл. 2).

Соотнесение Генерального соглашения и соглашения на уровне федеральных округов свидетельствует об абсолютной идентичности структуры последних. Сравнительный анализ Соглашения о сотрудничестве и Генерального соглашения позволил сделать ряд выводов:

- формулировки Соглашения о сотрудничестве являются более общими по отношению к Генеральному соглашению, несмотря на то, что это соглашение более низкого уровня и должно содержать конкретизацию общих правил соглашений более высокого уровня, а также учитывать региональную специфику;
- вопросы, затронутые в Генеральном соглашении в области образовательных отношений, не отражены в Соглашении о сотрудничестве;
- в Соглашении о сотрудничестве практически не отражена специфика региона. Представляется, в соглашениях данного уровня в первую очередь должны быть учтены особенности региона, даны направления развития социального партнерства для находящихся на территории федерального округа территориальных образований. Абсолютная

идентичность структуры документов уровня федеральных округов свидетельствует в том числе и об отсутствии учета специфики регионов.

Таким образом, Соглашение о сотрудничестве нельзя назвать специальным актом по отношению к Генеральному соглашению. Никаких уточняющих или расширяющих пунктов не обнаружено. Представляется, что документ такого уровня без учета соответствующей специфики является лишним, не несущим никакой формализующей нагрузки. Отсутствие правил, посвященных образовательным отношениям, свидетельствует о непонимании и невнимании региональных властей уровня Уральского федерального округа к кадровым проблемам региона вообще и образования в частности.

Далее следует провести сравнительный анализ Генерального соглашения с соглашениями региональными (на уровне субъектов РФ). Наибольший интерес представляет Соглашение Свердловской области. Сравнительный анализ Соглашения Свердловской области и Генерального соглашения позволил сделать ряд выводов.

- региональное соглашение является специальным по отношению к Генеральному соглашению, поскольку содержит формальные правила, учитывающие специфику региона;
- региональное соглашение в полной мере отражает особенности региона, многие уточняющие правила носят прикладной характер;
- в региональном соглашении есть развивающие, уточняющие правила по многим направлениям обязательств в сфере ВПО, зафиксированных в Генеральном соглашении, что свидетельствует о понимании региональными работодателями, профсоюзами и властями Свердловской области важности общественных отношений в области образования. В то же время в региональном соглашении отсутствуют правила, опосредующие современные модерни-

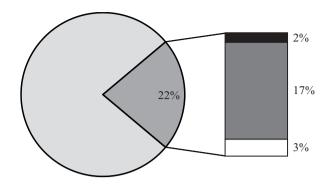
зационные процессы, происходящие в образовании. Таким образом, на данном уровне регулирования отсутствует понимание природы и проблем текущих трансформаций системы образования, а, следовательно, не учтена и региональная специфика указанных процессов. В системе формализации КСО региональное соглашение является следующей ступенькой формального регулирования и логично вписывается в иерархию анализируемых актов.

Для сравнения регионального межотраслевого и регионального отраслевого уровней формального регулирования корпоративной социальной ответственности как канала коммуникаций между стейкхолдерами образования были рассмотрены Отраслевое Соглашение между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014—2016 гг. (по горно-металлургическому комплексу Свердловской области)<sup>16</sup> и Соглашение Свердловской области.

Следует отметить менее перспективный подход к планированию, прогнозированию и мониторингу спроса и предложения на кадры, этим вопросам не уделено внимания в рассматриваемом горно-металлургическом отраслевом соглашении. Вместе с тем наблюдается более подробное и прикладное регулирование подготовки молодых специалистов, в частности квотирование рабочих мест, стажировка преподавателей, льготы, гарантии и именные стипендии обучающимся. Не отражена кадровая специфика горно-металлургической отрасли Свердловской области.

Актуальность использования региональных механизмов удовлетворения спроса на трудовые ресурсы, обладающие необходимыми компетенциями, обусловлена высокой долей занятых в промышленности Свердловской области (почти четверть) (см. рисунок).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что балансирование спроса и предложения на рынке труда Свердловской области в промышленности должно производиться за счет собственных инфраструктурных возможностей, основной из которых является система образования.



- □Всего по экономике Свердловской области
- ■Добыча полезных ископаемых
- ■Обрабатывающие производства
- □Производство и распределение электроэнергии, газа и воды

*Источник*: составлено по данным ФСГС по Свердловской области.

# Доля рабочих мест в промышленности Свердловской области на конец 2013 г., %

Для оценки комплексности формального регулирования КСО были соотнесены региональное и территориальное соглашения (Соглашение Свердловской области и Трехстороннее соглашение). Проведенный сравнительный анализ позволил выявить следующие проблемы:

- отсутствие увязки отраслевых соглашений с территориальными и региональными соглашениями. Муниципальные образования с развитой промышленностью часто имеют градообразующие предприятия, таким образом, территория имеет ярко выраженную отраслевую окраску, однако территориально-отраслевые особенности не отражены в региональных и территориальных актах;
- отсутствие четкого разграничения и закрепления компетенций и полномочий федеральных органов государственной власти, субъектов Федерации и органов местного самоуправления в области формирования и развития социального партнерства, в связи с чем возникает дублирование положений соглашений;
- практическое отсутствие норм, регулирующих образовательные отношения, за исключением двух правил (предоставление единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений и возможное заключение договоров с учебными заведениями).

Таким образом, отсутствие правил, отражающих территориальную и отраслевую специфику

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> URL: http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW071;n=140835.

г. Екатеринбурга, свидетельствует об отсутствии комплексного подхода к формированию кадровой политики на уровне муниципального образования.

По результатам оценки эффективности отраслевых и межотраслевых соглашений как канала коммуникаций между работодателями, работниками, государственной и муниципальной властью, профсоюзами можно сделать следующие выводы:

- общая недостаточность внимания к общественным отношениям в области образования;
- отсутствие правил, опосредующих текущие трансформационные процессы образования вообще и высшего профессионального в частности, отсутствие понимания стейкхолдерами перспектив взаимодействия в складывающихся новых условиях;
- отсутствие в документах специфики образовательных отношений, а также особенностей рынка труда в конкретных отраслях;
- отсутствие в региональных и территориальных соглашениях особенностей регионов и территорий в области рынка труда и образования;
- отсутствие внимания и непонимание значения образовательных отношений для удовлетворения кадровой потребности малого и среднего предпринимательства;
- отсутствие преемственности, системности и поступательности между актами федерального, регионального и территориального уровней (множество ученых отмечают указанную проблему [12]);
- отсутствие перспективного подхода к планированию кадрового потенциала и повышению уровня образования в региональном и территориальном разрезах регулирования корпоративной социальной ответственности.

Значение стабильного регулирования (правил взаимодействия) в экономических отношениях подчеркивается многими авторами [13, с. 75; 14, с. 86]. Качество правил, опосредующих общественные отношения в области высшего профессионального образования, является необходимым условием успеха современных трансформаций. Следует подчеркнуть, что в соответствии с Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» работодатели и их объединения включены в структуру системы образования (ст. 10) и названы участниками отношений в сфере образования (ст. 2). Таким образом, законодатель осознал потребность перейти от замкнутой системы отношений [15] (обучающийся — вуз — государство) к открытой модели [16, с. 31; 17], реализация которой направлена на достижение не только внутреннего эффекта, но и внешнего результата. Востребованность строящейся открытой модели высшего профессионального образования подчеркивается многими учеными [18, с. 1230]. Также следует согласиться с авторами, утверждающими, что бизнес часто бывает более эффективным [19 с. 114; 20, с. 76], чем государство. И, следовательно, значение действий работодателя в сфере повышения кадрового потенциала национальной экономики возрастает многократно.

### Список литературы

- 1. Бадарч Д., Сазонов Б.А. Актуальные вопросы интернациональной гармонизации образовательных систем: монография. М.: Бюро ЮНЕСКО, ТЕИС, 2007. С. 56.
- 2. *Бирюков А*. Интернационализация российского высшего образования // Мировая экономика и международные отношения. 2006. № 10. С. 76–83.
- 3. Понарина Н.Н. Глобализация высшего образования и проблемы интернационализации образовательных систем // Общество: социология, психология, педагогика. 2012. № 1. С. 42–46.
- 4. *Gacel-Avila J*. Comprehensive Internationalisation in Latin America // Higher Education Policy. 2012. № 25. P. 493–510. doi:10.1057/hep.2012.9
- 5. Freeman R.E. Strategic management: a Stakeholder Approach. Boston: Pitman Publishing, 1984. 276 p.
- 6. *Цветкова Г.С.* Взаимодействие формальных и неформальных институтов рынка: теоретикометодологические аспекты // Теория и практика общественного развития. 2013. № 9. С. 287–292.
- 7. *Цветкова* Г.С. Диалектика формализованных и неформализованных институтов // Вестник Чувашского университета. 2011. № 4. С. 517–522.
- 8. Грекова Г.И., Киварина М.В., Кузьмин А.В., Руденко К.А. Взаимодействие предпринимательских структур, власти и населения в системе социального партнерства. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. 242 с.
- 9. Дуденков Д.А. Корпоративная социальная ответственность бизнеса и развитие теории стейк-холдеров // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. С. 400.
- 10. *Tokoro N*. Stakeholders and corporate social responsibility (CSR): a new perspective on the structure of relationships // Asian Business & Management. 2007. Vol. 6. № 1. P. 143–162. doi:10.1057/palgrave. abm.9200218

- 11. *Цысина Г*. Коллективно-договорное регулирование в системе социального партнерства России // Общество и экономика. 2012. № 6. С. 80–100.
- 12. Петров А.Я. Социальное партнерство в сфере труда: федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий необходимо совершенствовать // Законодательство. 2013. № 6. С. 61–68.
- 13. *Ческидов Р.П*. Система требований к управлению персоналом // Управленец. 2011. № 7–8. С. 74–77.
- 14. *Шацкая И.В.* Социальная ответственность бизнеса как фактор развития системы отечественного образования // Креативная экономика. 2014. № 10. С. 83–91.
- 15. *Шевелева Н.А., Лаврикова М.Ю*. Некоторые проблемы нового этапа развития юридического образования // Закон. 2014. № 1. С. 41–45.

- 16. *Гамукин В.В.* Экономика высшего образования: пространство рисков и угроз // Высшее образование в России. 2014. № 5. С. 23–33.
- 17. *Навойчик Е.Ю*. Формирование современной парадигмы профессионального образования как открытой системы // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. С. 436.
- 18. Бондаренко О.В., Шайхутдинова О.Р. Проблемы в сфере высшего профессионального образования и рынок труда // Фундаментальные исследования. 2013. № 6-5. С. 1229–1233.
- 19. *Robins F*. The Future of Corporate Social Responsibility // Asian Business & Management. 2005. № 4. P. 95–115. doi:10.1057/palgrave.abm.9200125
- 20. *Чернова С.Г.* Необходимость государственно-частного партнерства в высшем образовании // Профессиональное образование в современном мире. 2014. № 4. С. 76–84.

Regional Economics: Theory and Practice ISSN 2311-8733 (Online) ISSN 2073-1477 (Print)

Socioeconomic Policy

# SECTORAL AND CROSS-SECTORAL REGULATION OF EDUCATIONAL RELATIONS WITHIN THE FRAMEWORK OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

### Elena L. MOLOKOVA

### Abstract

Importance The article considers the perfection of educational relations within the framework of the sectoral and cross-sectoral agreements, mediating the corporate social responsibility of companies. The Federal, regional and territorial, sectoral and cross-sectoral agreements in the sphere of obtaining the higher vocational education by employees are the subject of research. Objectives The paper aims to evaluate the interaction between the Government and employers to promote higher vocational education for employees.

**Methods** A methodological basis of the research is the institutional approach to the assessment of the effectiveness of transformational processes of higher vocational education based on the completeness and effectiveness of formal institutions and informal practices, mediating the interaction of professional education subjects.

**Results** Given the substantial assessment of the national cross-sector corporate social responsibility management level depending on the availability and content of the rules, mediating the social relations in the field of vocational education. The paper provides a comparative

analysis of formal regulation of the level of region and territory, the case of the Sverdlovsk region and the urban district of Yekaterinburg.

**Conclusions** The paper concludes that still there is no forward-looking approach to the planning of human resources and education at the regional and territorial levels of regulation of corporate social responsibility.

**Keywords:** effectiveness, interaction, stakeholders, higher vocational education, sectoral, cross-sectoral, agreement

### References

- 1. Badarch D., Sazonov B.A. *Aktual'nye voprosy internatsional'noi garmonizatsii obrazovatel'nykh sistem: monografiya* [Topical issues of the international harmonization of educational systems: a monograph]. Moscow, Byuro YUNESKO, TEIS Publ., 2007, p. 56.
- 2. Biryukov A. Internatsionalizatsiya rossiiskogo vysshego obrazovaniya [Internationalization of the Russian higher education]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya = World Economy and International Relations*, 2006, no. 10, pp. 76–83.

- 22 (397) – 2015 **–** 

- 3. Ponarina N.N. Globalizatsiya vysshego obrazovaniya i problemy internatsionalizatsii obrazovatel'nykh sistem [Globalization of higher education and the issues of educational systems' internationalization]. *Obshchestvo:* sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogy, 2012, no. 1, pp. 42–46.
- 4. Gacel-Avila J. Comprehensive internationalization in Latin America. *Higher Education Policy*, 2012, no. 25, pp. 493–510. doi:10.1057/hep.2012.9
- 5. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston, Pitman Publishing, 1984, 276 p.
- 6. Tsvetkova G.S. Vzaimodeistvie formal'nykh i neformal'nykh institutov rynka: teoretiko-metodologicheskie aspekty [Interaction of formal and informal market institutions: theoretic and methodological aspects]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* = *Theory and Practice of Social Development*, 2013, no. 9, pp. 287–292.
- 7. Tsvetkova G.S. Dialektika formalizovannykh i neformalizovannykh institutov [Dialectics of formalized and nonformalized institutions]. *Vestnik Chuvashskogo Universiteta*, 2011, no. 4, pp. 517–522.
- 8. Grekova G.I., Kivarina M.V., Kuz'min A.V., Rudenko K.A. *Vzaimodeistvie predprinimatel'skikh struktur, vlasti i naseleniya v sisteme sotsial'nogo partnerstva* [Interaction of enterprise structures, authorities and the population in the system of social partnership]. Veliky Novgorod, Yaroslav-the-Wise Novgorod State University Publ., 2010, 242 p.
- 9. Dudenkov D.A. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' biznesa i razvitie teorii steikkholderov [Corporate social responsibility and the development of the theory of stakeholders]. Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern Problems of Science and Education, 2014, no. 6, p. 400.
- 10. Tokoro N. Stakeholders and corporate social responsibility (CSR): a new perspective on the structure of relationships. *Asian Business & Management*, 2007, vol. 6, no. 1, pp. 143–162. doi:10.1057/palgrave.abm.9200218
- 11. Tsysina G. Kollektivno-dogovornoe regulirovanie v sisteme sotsial'nogo partnerstva Rossii [A collective agreement-based regulation in the Russian system of social partnership]. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economics*, 2012, no. 6, pp. 80–100.
- 12. Petrov A.Ya. Sotsial'noe partnerstvo v sfere truda: federal'noe otraslevoe soglashenie po organizatsiyam svyazi i informatsionnykh tekhnologii neobkhodimo sovershenstvovat' [Social partnership in the labor sphere: a need to improve the Federal industry agreement on organizations of communication and information technologies]. Zakonodatel'stvo = Legislation, 2013, no. 6, pp. 61–68.

- 13. Cheskidov R.P. Sistema trebovanii k upravleniyu personalom [A system of requirements for personnel management]. *Upravlenets*, 2011, no. 7-8, pp. 74–77.
- 14. Shatskaya I.V. Sotsial'naya otvetstvennost' biznesa kak faktor razvitiya sistemy otechestvennogo obrazovaniya [Corporate Social Responsibility as a factor in the development of the national education system]. *Kreativnaya ekonomika = Journal of Creative Economy*, 2014, no. 10, pp. 83–91.
- 15. Sheveleva N.A., Lavrikova M.Yu. Nekotorye problemy novogo etapa razvitiya yuridicheskogo obrazovaniya [Some problems of the new development stage of legal education]. *ZAKON*, 2014, no. 1, pp. 41–45.
- 16. Gamukin V.V. Ekonomika vysshego obrazovaniya: prostranstvo riskov i ugroz [The economy of higher education: a space of risks and threats]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2014, no. 5, pp. 23–33.
- 17. Navoichik E.Yu. Formirovanie sovremennoi paradigmy professional'nogo obrazovaniya kak otkrytoi sistemy [Formation of the modern paradigm of vocational education as an open system]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* = *Modern Problems of Science and Education*, 2014, no. 1, pp. 436.
- 18. Bondarenko O.V., Shaikhutdinova O.R. Problemy v sfere vysshego professional'nogo obrazovaniya i rynok truda [Problems in the higher education and the labor market]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2013, no. 6-5, pp. 1229–1233.
- 19. Robins F. The future of corporate social responsibility. *Asian Business & Management*, 2005, no. 4, pp. 95–115. doi:10.1057/palgrave.abm.9200125
- 20. Chernova S.G. Neobkhodimost' gosudarst-venno-chastnogo partnerstva v vysshem obrazovanii [A necessity of public-private partnership in higher education]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire = Professional Education in Modern World*, 2014, no. 4, pp. 76–84.

### Elena L. MOLOKOVA

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation Student\_ekip@mail.ru

### Acknowledgments

The article was supported by the Russian Foundation of Humanities, project No. 15-02-00509 Formation of an instrumental framework for the assessment of institutional environment of higher professional education in the international harmonization of educational space: theoretical, methodological and practical aspects, 2015.