

УДК 331.105.44:349.222.1:331.1  
DOI 10.23683/2227-8656.2018.6.14



**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ  
СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЁРСТВА**

**DEVELOPMENT  
OF SOCIAL AND LABOR  
RELATIONS IN THE SYSTEM  
OF HIGHER EDUCATION  
ON THE BASIS OF SOCIAL  
PARTNERSHIP**

**Лазарева Галина Юрьевна**

Аспирант,  
Южно-Российский государственный  
политехнический университет (НПИ)  
имени М.И. Платова,  
г. Новочеркасск, Россия,  
e-mail: gmu-npi@yandex.ru

**Galina Yu.Lazareva**

Postgraduate Student,  
Platov South-Russian  
State Polytechnic  
University,  
Novocherkassk, Russia,  
e-mail: gmu-npi@yandex.ru

В статье рассмотрены понятие социально-трудовых отношений, социальное партнёрство как тип социально-трудовых отношений и механизмы социального партнёрства. В механизмах развития социально-трудовых отношений в научно-исследовательской литературе отражены понятие, сущность и особенности развития социального партнёрства в России. В статье также описана методология исследования социально-трудовых отношений, включая юридические документы, регулирующие социально-трудовые отношения. Обоснована актуальность социального партнёрства. Проанализированы основные механизмы развития социального партнёрства в ЮРГПУ (НПИ).

**Ключевые слова:** высшее образование; профсоюзы; работодатели; государство; социально-трудовые отношения; социальный коллективный договор.

The article deals with the concept of social and labor relations, social partnership as a type of social and labor relations, and mechanisms of social partnership. The mechanisms for the development of social and labor relations in the research literature reflect the concept, nature and features of the development of social partnership in Russia. The article also describes the methodology for the study of social and labor relations, including legal documents regulating social and labor relations. The relevance of social partnership is substantiated. The main mechanisms for the development of social partnership in Platov South-Russian State Polytechnic University are analyzed.

**Keywords:** higher education; labour unions; employers; state; social and labor relations; social collective agreement.

## Введение

Согласно Посланию к Федеральному Собранию Президента Российской Федерации В.В. Путина от 1 марта 2018 г., «деятельные, неравнодушные граждане, социально ориентированные НКО активно участвуют в решении важнейших задач. Вовлечённость и гражданская активность, нравственные ценности делают нас единым народом, способным к достижению глобальных целей».

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время такие отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью (Вайсбурд, 2011). Одним из типов социально-трудовых отношений является социальное партнёрство, которое ориентировано на формирование удобной, комфортной, понятной системы взаимодействия государства и гражданина, что является сегодня одной из актуальных задач.

### **Механизмы развития социально-трудовых отношений в научно-исследовательской литературе**

Так, А.А. Шулус и В.Г. Смольков определяют социальное партнёрство «преимущественно как социально-трудовые отношения, т.е. тип отношений между трудом и капиталом, при котором в рамках социального мира обеспечивается баланс в реализации важнейших социально-трудовых интересов общества (государства); метод, способ регулирования социально-трудовых отношений, особый тип их упорядочения на рынке труда» (Шулус, 2005).

Исследуя особенности развития социального партнёрства в России, А.В. Тиховодова говорит о том, что «сущность социального партнёрства состоит в конструктивном взаимодействии между государственными структурами, органами местного самоуправления, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями. Установление партнёрских отношений способствует снижению социальной напряжённости, ликвидирует элементы противостояния, конфликтности и закладывает основы стабильности, общественного порядка» (Тиховодова, 2008).

Другие авторы – М.В. Пикинская, Е.Ю. Кальная – понимают «механизм социального партнёрства как совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнёр-

ского взаимодействия сторон» (Пикинская, 2013). Вопросам состояния и проблем социального партнёрства уделяют внимание А.Г. Антипьев и К.А. Антипьев (2010), Т.Д. Ваганова (2010), А.М. Осипов и др. (2008). Так, В.С. Попов рассматривает «три подхода в понимании института социального партнёрства: как повышение гражданской активности населения, развитие НКО, НПО, местного самоуправления; как метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями; в контексте частно-государственного партнёрства, привлечения органами власти инвестиций бизнеса для развития социальной инфраструктуры, решения общественно значимых задач» (Попов, 2008).

Другой автор – В.В. Ткаченко – определяет социальное партнёрство «как гибкий механизм согласования социальных интересов общества, взаимной поддержки общественных слоёв, обеспечения социальной защиты “слабых” общественных групп, стимулирования их самозащиты, самообеспечения, действия системы социальных гарантий» (Ткаченко, 2006. С. 11).

Исследователь О.В. Мраморнова в своей научной работе установила следующее: «Под социальным партнёрством понимается оптимально организованная и эффективная модель взаимодействия и согласования интересов органов государственной власти субъекта РФ, регионального бизнеса и общественных организаций в целях создания условий для развития регионального общества, основными критериями которого являются улучшение качества жизни населения, инновационный экономический рост и экологическое благополучие» (Мраморнова, 2008).

Исследованию механизмов развития социального партнёрства уделяет внимание В.А. Михеев (Михеев, 2001). К.В. Воденко в своём научном труде рассматривает институциональные аспекты взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, а также развитие системы современного высшего образования в России (Воденко, 2016). В.С. Глаголев рассматривает особенности становления интереса и инициативного восприятия знания в процессе непрерывного образования, характерного для условий глобализирующейся культуры (Глаголев, 2014).

### **Методология исследования социально-трудовых отношений**

Как указано в ст. 23 ТК РФ, «социальное партнёрство в сфере труда – 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».

К механизмам развития социального партнёрства относят следующие: регулирование трудовых споров, конфликтов; разработку региональных программ занятости и создания рабочих мест; решение сложных проблем социальной защиты населения; выработку социальной политики в целом (Михеев, 2001).

По иерархическим уровням механизм социального партнёрства подразделяется на федеральный, региональный, отраслевой и территориальный. Обобщённые показатели достижения общественного согласия по поводу основных целей, направлений развития и результативности, функционирования предприятия, организации, отрасли, сферы и общества в целом представляют собой критерии эффективности механизма социального партнёрства (Михеев, 2001).

На федеральном уровне таковыми являются стабильность государственного устройства, политическая устойчивость, снижение социальной напряжённости и конфронтации.

На региональном и территориальном уровнях выделяются критерии механизма социального партнёрства, отражающие эффективность данного феномена в различных сферах общественной жизни региона, города или района – политической, социально-экономической, духовной и т.д.

Показатели эффективности механизма социального партнёрства на отраслевом уровне характеризуется степенью остроты наиболее значимых проблем, определяющих сущность и содержание специфики развития отрасли, состояние экономической и социальной ситуации. Оценка эффективности механизма социального партнёрства не может опираться на какой-либо один критерий. Целесообразно применять систему критериев, выбор которых на практике во многом зависит от объективного положения самих субъектов социального партнёрства в социально-экономической и политической структуре общества, их потребностей и интересов.

В сфере занятости оценка эффективности механизма социального партнёрства позволяет проанализировать его действие как систему изменяющихся отношений между субъектами социального партнерства в связи с динамикой производства и рынком труда. Понятно, что для предпринимателей (работодателей) основным критерием механизма социального партнёрства в данном случае является обеспечение эко-

номически целесообразной системы занятости, хотя такой подход и влечёт социальные издержки.

По мнению работников, трудоспособного населения, главным критерием партнёрства будет не только экономически, но и социально необходимая система занятости, т.е. такая занятость, которая обеспечивает использование на рынке труда всех трудоспособных граждан в соответствии с их квалификацией и интересами, с социально приемлемым уровнем вознаграждения за выполняемый труд.

С точки зрения органов государственной власти, местного самоуправления, критериями эффективности механизма социального партнёрства будут фигурировать достижение согласия между работодателями и наёмными работниками, препятствование разрастанию общественных противоречий между ними до социальных конфликтов.

Таким образом, разграничение в подходах и оценке эффективности социального партнёрства представителей сторон имеет место быть. Также представители институтов партнёрства могут привносить в его содержание соответствующую политическую ориентацию, следовательно, и дополнительные критерии оценки эффективности механизма социального партнёрства.

Механизм социального партнёрства в России развивается в условиях глубокого общего кризиса, резко выраженной поляризации коллективно-договорного процесса, неразвитости элементов гражданского общества, недостаточно разработанной правовой системы регулирования социально-трудовых отношений. Соответственно, исключительную значимость имеет направленность механизма системы социального партнёрства на достижение социального согласия, консенсуса в обществе путем установления компромиссов, заключения договоров и соглашений.

Механизм социального партнёрства включает в себя деятельность согласительных и примирительных комиссий, трудового арбитража, экспертных аналитических, консультационных групп; применение санкций; создание системы научно-методического, информационного обеспечения.

Социальное партнёрство способно минимизировать несовпадение интересов, преобразовать борьбу за удовлетворение тех или иных позиций в менее конфликтную. Его механизм при эффективном функционировании способен сохранять стабильность экономического и политического развития. Система социального партнёрства в целом представляет собой один из важнейших факторов формирования гражданского общества.

Российская система социального партнёрства охватывает социально-экономическую, политическую и духовную сферы жизни, все уровни взаимодействия социальных сил и выступают частью общего стратегического направления модернизации страны.

Коллективные договоры и трудовые контракты являются основными юридическими документами, регулирующими вопросы оплаты труда и материального стимулирования работников. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Коллективный договор является основанием возникновения трудовых правоотношений и их действия в определённые сроки времени.

Правовой основой коллективного договора в Российской Федерации является Закон от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях». В нём подчеркивается: если договор не заключен, то работники практически оказываются в полной социально-экономической зависимости от воли и поведения работодателя. В коллективном договоре учитываются особенности деятельности конкретного предприятия, организации, возможности использования её ресурсов в интересах работников и развития производства. Только коллективный договор обеспечивает устойчивые отношения между коллективом работников и работодателем (администрацией) организации, конкретно обозначая права и обязанности обеих сторон.

Таким образом, коллективный договор является действенным средством защиты интересов работников. Условия коллективных договоров и соглашений, заключённых согласно законодательству, обязательны для работодателей. Структура и содержание коллективного договора, срок его действия определяются сторонами. В каждой отдельной организации содержание коллективного договора составляется исходя из условий, где трудится работник, а также из тех проблем социально-трудовых отношений, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также в соответствии с положениями, изложенными в генеральных, отраслевых или специальных соглашениях. Если такие условия нарушены, то коллективный договор признается недействительным.

В условиях кризисного состояния экономики заключение коллективных договоров имеет существенное потенциальное воздействие на все стороны жизнедеятельности предприятий и организаций. Благодаря коллективному договору упорядочиваются взаимоотношения между работодателями и работниками, объединяются их усилия для

развития производства, создания трудового дееспособного коллектива. Колдоговор выступает средством вовлечения работника в управление производством, фактором регулирования трудовых конфликтов, снятия социальной напряжённости, своеобразной школой овладения навыками социального партнёрства, ведения переговоров, поиска путей согласования различных интересов.

Демократичный порядок заключения коллективного договора определяет правовые рамки и правила регулирования социально-трудовых отношений, трудовых споров и конфликтов. Коллективный договор – результат переговоров между представителями работодателей и работников.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Сторонами социального партнёрства на уровне предприятия выступают профсоюзы, выражающие интересы работников, и администрация. На государственных предприятиях традиционного типа субъектами коллективного договора выступают государство в лице назначенной им администрации и профсоюзная организация.

В соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятом в декабре 1995 г., профсоюзы наделены правами представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников; участия в согласовании вопросов оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных окладов, норм труда и закрепления их в коллективных договорах и соглашениях; ведения коллективных переговоров, заключения договоров, соглашений, осуществления контроля за их выполнением; участия в урегулировании трудовых конфликтов, коллективных споров; содействия занятости работников; осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде; охраны труда и окружающей среды; социальной защиты работников; взаимодействия с органами государственной власти в управлении фондами социального, медицинского страхования, занятости, организации оздоровительных мероприятий, в развитии санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физкультуры и спорта.

Важную роль система социального партнёрства имеет при развитии социально-трудовых отношений в высшей школе в современном российском обществе (Глаголев, 2014; Воденко, 2016; Шестопад и Силантьева, 2015). Проанализируем этот вопрос более подробно.

## **Развитие социального партнёрства в ЮРГПУ (НПИ)**

Рассмотрим социальное партнёрство как один из важнейших элементов организационной культуры в Южно-Российском государственном политехническом университете (НПИ) имени М.И. Платова (ЮРГПУ (НПИ)).

В ЮРГПУ (НПИ) преобладают следующие механизмы социального партнёрства:

1. В университете функционирует коллективный договор на 2015–2018 гг., действие которого продлено сроком на 3 года решением конференции в апреле 2018 г. Коллективный договор отражает вопросы трудовой, социальной и экономической защиты работников вуза.

2. Разработано и действует положение об оплате труда, в котором сообщается о материальном стимулировании и социальной поддержке ученых, эффективно работающих в системе подготовки кадров высшей квалификации. Согласно положению, осуществляется премирование аспирантов и соискателей ученой степени кандидата и доктора наук, защитившихся в срок и работающих в университете, а также их руководителей, научных консультантов, заведующих кафедрами и деканов факультетов.

3. С 2009 г. действует положение о конкурсе на именную стипендию ЮРГПУ (НПИ) для аспирантов и докторантов, в соответствии с которым именованным стипендиатам – аспирантам в течение года выплачивается дополнительная стипендия в размере 7 тыс. р., а докторантам – 10 тыс., помимо основной стипендии. Предполагается ежегодно назначать не менее 15 именных стипендий.

4. Положение о знаках отличия и о регламентации ритуалов ЮРГПУ (НПИ) были разработаны и согласованы с профсоюзной организацией администрацией университета в 2010 г. Ежегодно в День университета по приказу ректора происходит награждение работников университета знаками отличия. Профсоюзный комитет обеспечивает награжденных бесплатными путевками в собственные оздоровительные учреждения (СОК «Дон», СОЛ «Кишкет»).

5. Коллективный договор на 2015–2018 гг. также освещает вопросы по улучшению условий труда, предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда, выдаче дополнительных средств индивидуальной защиты, а также финансированию таких мероприятий. Ежегодное соглашение по охране труда между работодателем в лице ректора ЮРГПУ (НПИ) и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации (ППО) работников



ЮРГПУ (НПИ) заключается в дополнение к разделу коллективного договора «Условия труда. Охрана и безопасность труда». Совместная комиссия представителей работодателя и профсоюзной организации проводит ежегодную проверку выполнения соглашения по охране труда. Результаты отражают в актах проверки. Дважды в год (после весеннего и зимнего семестров) на заседаниях ученого совета и профсоюзного комитета обсуждаются результаты проверок выполнения соглашения по охране труда, проведенных сотрудниками управления охраны и безопасности труда, а также выявленные нарушения при проведении административно-общественного контроля. Директор департамента по развитию имущественного комплекса на заседании профкома отчитывается о проведённой работе.

6. Испытательная лаборатория организована для возможности контроля факторов рабочей среды в университете, с участием представителей структурных подразделений которого проходит административно-общественный контроль состояния условий и безопасности труда.

7. Вопросы оздоровления и лечения сотрудников университета в коллективном договоре уделено особое внимание. Согласно ст. 377 ТК РФ, ч. 2 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», решениями ученого совета университета, а также коллективным договором на 2015–2018 гг. выделяются финансовые средства на культурно-массовую, спортивно-оздоровительную и другие виды работ для работников университета. От 50 до 60 человек ежегодно получают санаторно-курортное лечение в санаториях Кавминвод и побережья Черного моря, а также в собственных оздоровительных учреждениях (СОК «Дон», СОЛ «Кишкет»). В настоящее время, после реформирования, вузовский санаторий-профилакторий проходит процедуру лицензирования, чтобы продолжить оздоровительную работу без отрыва от производства. Санаторий-профилакторий ЮРГПУ (НПИ) активно ведёт свою деятельность в течение уже почти полувека. Спартакиада среди работников университета ежегодно проводится на его площадках. Социальные партнёры вуза, пропагандируя здоровый образ жизни и любовь к спорту, приняли участие в организации и проведении чемпионата РОФСО «Юность России» по боксу среди мужчин 19–40 лет, посвященного 110-летию ЮРГПУ (НПИ) и проходившего в одном из его спортивных залов.

8. Программа «Озеленение и экологизация дизайна учебного городка ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова» выполняется социальными партнёрами ЮРГПУ (НПИ) с 2012 г. На территории университета посажено более 23 тыс. различных растений на общую сумму более 1,9 млн р.

9. Благодаря активному сотрудничеству профсоюза и руководства вуза улучшается качество культурно-массовой работы, заботы о ветеранах и детях. В рамках данного направления проводятся вечера отдыха, чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла, Новый год, День университета, поздравление защитников Отечества и женщин университета с праздниками. Ежегодно организуются коллективные туристические поездки, посещение театров, приобретается около 1000 билетов для членов профсоюза, для детей выделяют значительные средства на организацию новогодней ёлки, детских конкурсов с вручением подарков. Отдельное внимание и заботу руководство университета и профсоюзная организация уделяют подрастающему поколению – детям работников вуза и ветеранам Великой Отечественной войны.

10. Согласно положению об оказании материальной помощи членам профсоюза ЮРГПУ (НПИ), утверждённому на заседании профкома, а также положению об оказании материальной помощи работникам ЮРГПУ (НПИ), работники получают материальную помощь из фонда материальной помощи университета (ФМП), формируемого за счет внебюджетных средств. Размер материальной помощи колеблется от 1000 до 8000 р.

11. Для ППО работников ЮРГПУ (НПИ) доброй традицией стало проведение яркого, запоминающегося торжества для всех сотрудников каждое лето, в канун Дня семьи, любви и верности. Работники и студенты вузов РО принимают участие в траурных митингах, приуроченных к Международному дню солидарности в борьбе с терроризмом. Митинги организуются в рамках Всероссийской акции «Помним Беслан» во всех городах и учебных учреждениях России.

### **Заключение**

Проводя анализ совместной деятельности администрации ЮРГПУ (НПИ) и первичной профсоюзной организации работников, следует сказать, что только общими усилиями можно добиться благоприятных условий труда, дополнительных социально-экономических гарантий и льгот для членов профсоюза работников ЮРГПУ (НПИ) и сформировать организационную культуру, комфортную для высокопрофессиональных сотрудников и привлекательную для обучения в университете современных студентов.

Именно благодаря эффективному взаимодействию администрации и профсоюзной организации членство в ЮРГПУ (НПИ) составляет 98,4 %, и университет стал лауреатом в областном конкурсе «Луч-

ший социальный партнёр – 2010», а также победителем в 2016 и 2017 гг. регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», организуемого Министерством труда и социального развития РФ. ЮРГПУ (НПИ) занял первое место в Российской Федерации в конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За развитие социального партнёрства в организациях непроемственной сферы» в 2017 г.

Социальное партнёрство в ЮРГПУ (НПИ) сегодня определяет для себя особые цели и задачи, направленные на повышение уровня эффективности социально-экономической защиты работников вуза, совершенствование имиджа и корпоративной культуры первичной профсоюзной организации вуза в целом, дальнейшее динамичное развитие информационной, культурной и спортивно-массовой работы среди работников вуза.

#### Литература

*Антипьев К.А., Антипьев А.Г.* Социальное партнёрство в современной России: состояние и проблемы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 57–63.

*Ваганова Т.Д.* Социальное партнёрство в высшем профессиональном образовании: проблемы и перспективы. Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2010.

*Вайсбурд В.А.* Экономика труда : учеб. пособие. М. : Омега-Л, 2011.

*Воденко К.В.* Институциональные аспекты взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и развитие системы современного высшего образования в России // Гуманитарий Юга России. 2016. № 2. С. 66–77.

*Глаголев В.С.* Стратегия непрерывного образования в российских вузах: подводные камни // Актуальные проблемы модернизации высшей школы : материалы Междунар. науч.-метод. конф. Новосибирск : СГУПС, 2014.

*Михеев В.А.* Основы социального партнёрства: теория и политика. М. : Экзамен, 2001.

*Мраморнова О.В.* Социально-трудовые отношения: традиции и формирование со-

#### References

*Antipiev, K.A., Antipiev, A.G.* (2010). Social partnership in modern Russia: state and problems. *Vestnik Permskogo universiteta, yuridicheskiye nauki*, 1 (7), 57-63. (in Russian).

*Vaganova, T.D.* (2010) Social partnership in higher professional education: problems and prospects. Khabarovsk: Pacific state university Publishing House.

*Vaisburd, V.A.* (2011). Labor Economics: study guide. M.: Omega-L publishing house.

*Vodenko, K.V.* (2016). Institutional aspects of interaction of subjects of social and labor relations and the development of the system of modern higher education in Russia. *Gumanitarniy Yuga Rossii*, 2, 66-77. (in Russian).

*Glagolev, V.S.* (2014). The strategy of continuing education in Russian universities: pitfalls. *Actual problems of the modernization of higher education*. Proceedings of the International Scientific and Methodological Conference. Novosibirsk: SGUPS.

*Mikheev, V.A.* (2001). Fundamentals of Social Partnership: Theory and Politics: Moscow: Exam.

*Mramornova, O.V.* (2008). Social and Labor Relations: Traditions and the For-

временной модели. Ч. 3 : Формирование современной модели. Саратов : Научная книга, 2008.

*Осипов А.М., Карстатъе П., Тумалев В.В., Зарубин В.Г.* О социальном партнёрстве в сфере образования // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 108–115.

*Пикинская М.В., Кальная Е.Ю.* Механизм социального партнёрства в учреждениях системы социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Социосфера. 2013. № 1. С. 140–146.

*Попов В.С.* Социальное партнёрство: технологии развития и критерии эффективности // Вестник МГУКИ. 2008. № 3. С. 132–134.

*Тиховодова А.В.* Социальное партнёрство: сущность, функции, особенности развития в России // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. № 58. С. 297–301.

*Ткаченко В.В.* Социальное партнёрство. Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2006.

*Шулус А.А., Смольков В.Г.* Актуальные проблемы социального партнёрства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 34–45.

*Шестопал А.В., Силантьева М.В.* Культурные границы в пространстве современного университета // Метаморфозы посткризисного мира: новый регионализм и сценарии глобального управления. Материалы VIII Конвента РАМИ. 2015. С. 113–131.

formation of a Modern Model. Part 3. Formation of the modern model. Saratov: Scientific book.

*Osipov, A.M., Karstatie, P., Tumalev, V.V., Zarubin, V.G.* (2008). On social partnership in the field of education. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 11, 108-115. (in Russian).

*Pikinskaya, M.V., Kalnaya, E.Yu.* (2013). The mechanism of social partnership in the institutions of the system of social protection of the population of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra. *Sociosphere*, 1, 140-146. (in Russian).

*Popov, V.S.* (2008). Social partnership: development technologies and performance criteria. *Vestnik MGUKI*, 3, 132-134. (in Russian).

*Tikhovodov, A.V.* (2008). Social partnership: essence, functions, features of development in Russia. *Izvestiya RGPU im. A.I. Gertsena*, 58, 297-301. (in Russian).

*Tkachenko, V.V.* (2006). Social Partnership. Blagoveshchensk: Amur State un-t.

*Shulus, A.A., Smolkov, V.G.* (2005). Actual problems of social partnership. *Trud i sotsial'nyye otnosheniya*, 2, 34-45. (in Russian).

*Shestopal A.V., Silant'yeva M.V.* Kul'turnyye granitsy v prostranstve sovremennogo universiteta // Metamorfozy postkrizisnogo mira: novyy regionalizm i stsennarii global'nogo upravleniya. Materialy VIII Konventa RAMI. 2015. S. 113-131.

*Поступила в редакцию*

*15 ноября 2018 г.*