

*На правах рукописи*



**ВОРОНИН Игорь Николаевич**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ  
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ГОРОДА  
(НА МАТЕРИАЛАХ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Специальность 22 00 08 – Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



003 174959

Белгород, 2007

Работа выполнена на кафедре социальных технологий  
ГБОУ ВПО «Белгородский государственный университет»

Научный руководитель	доктор социологических наук, профессор <b>Дятченко Леонид Яковлевич</b>
Официальные оппоненты	доктор социологических наук, профессор <b>Кодин Михаил Иванович</b>  доктор юридических наук, доцент <b>Корнев Виктор Николаевич</b>
Ведущая организация	МОУ ВПО «Воронежский институт экономики и социального управления»

Защита состоится 08 ноября 2007 года в 15-00 часов на заседании диссертационного Совета Д 212 015 02 в Белгородском государственном университете (308015, Белгород, ул Победы, д 85)

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородского государственного университета

Автореферат разослан и размещен на сайте Белгородского государственного университета ([www.bsu.edu.ru](http://www.bsu.edu.ru)) « 05 » октября 2007 г

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат социологических наук,  
доцент



И Э Надуткина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

*Актуальность темы исследования.* Реформа местного самоуправления (МСУ) в современной России имеет множество аспектов. Одним из них является совершенствование самоорганизации органов МСУ, которые определяются законом как избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения<sup>1</sup>. Преимущественно через них граждане реализуют конституционное право на участие в управлении на местном уровне. Одновременно органы местного самоуправления выступают в качестве основных исполнителей муниципальных услуг для населения. От качества их функционирования во многом зависит качество жизни населения. Это особенно характерно для городских муниципальных образований, значительная численность населения которых является фактором, объективно сокращающим возможности прямого участия жителей в процессе подготовки, принятия и реализации управленческих решений. Органы МСУ в настоящее время представляют собой «ядро» города как социальной системы с множеством комплексов. Они функционируют как разветвленные структуры со значительным числом работников. В частности, в городских органах местного самоуправления Волгоградской области в настоящее время занято 6767 муниципальных служащих. Абсолютное большинство их представлено в исполнительных органах МСУ – в администрациях городских округов.

Несмотря на то, что местное самоуправление предполагает непосредственное участие населения в управлении городскими территориями, а также активную роль в данном процессе представительных органов, именно исполнительные структуры решают широкий круг проблем города. Их деятельность носит оперативный характер и требует высокого уровня внутренней организации.

Исполнительные органы местного самоуправления, несмотря на свою специфику, развиваются по тем же законам, что и любая организация. Их функциональные возможности зависят не только от правового статуса, внутренней структуры и контролируемых ресурсов, но и от состояния организационной и корпоративной среды. Составляющие корпоративную среду неформальные (корпоративные) отношения оказывают существенное влияние на эффективность функционирования структур МСУ и деятельность каждого отдельного работника. От характера корпоративных отношений во многом зависят степень интериоризации работниками миссии местного самоуправления и уровень готовности к ее выполнению.

Конструктивные, с точки зрения их ценностно-целевой составляющей, корпоративные отношения повышают результативность муниципального управления. Напротив, их деформация не только препятствует достижению

---

<sup>1</sup> Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [федеральный закон принят Государственной Думой 16 сент. 2003 г., одобрен Советом Федерации 24 сент. 2004 г.] // Российская газета – 2003 – 8 октября

целей органов МСУ, но и дискредитирует их в общественном мнении. Следствиями этого являются нарастание социальной пассивности и отчуждение населения от местной власти.

Между тем, анализ сложившейся управленческой практики свидетельствует, что регулированию корпоративных отношений в исполнительных органах МСУ часто не уделяется необходимого внимания. Конфигурируя внутриорганизационную среду, руководители склонны использовать преимущественно административные методы воздействия. Остается невостребованным опыт развития корпоративных отношений и формирования корпоративной культуры, накопленный в сфере экономики, элементы которого, несмотря на специфику предприятий и компаний, могут быть использованы в системе местного самоуправления.

В силу отмеченных обстоятельств *актуальность* диссертационного исследования определяется

- особой ролью органов местного самоуправления в развитии городских муниципальных образований,
- необходимостью научного обоснования практики совершенствования организационной среды исполнительных структур МСУ,
- недостаточной эффективностью регулирования корпоративных отношений в исполнительных органах муниципального управления города.

*Степень изученности темы.* Проблема муниципального управления применительно к России широко представлена в отечественной научной литературе, в которой обосновывается представление о муниципальных образованиях, как своеобразной корпорации. В. Н. Николаев и В. И. Патрушев настоятельно подчеркивают «Муниципальное образование – своеобразная корпорация, призванная решать местные проблемы своими силами, средствами и под свою ответственность»<sup>2</sup>. Корпоративный подход становится все более характерным и для других исследователей. Рассматривая муниципальные образования как публичную корпорацию, исследователи уделяют особое внимание проблемам стратегического развития муниципальных образований.

Это, в свою очередь, стимулирует изучение проблем муниципального управления (работы А. Н. Аверина, А. М. Володина, В. Б. Зотова, В. Н. Лазарева, П. А. Ореховского, Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветковой, Т. Г. Цыбикова и других авторов). В ряде научных и научно-методических публикаций (А. Г. Гладышев, А. А. Полетаев, Ю. А. Шеенко) предпринимается попытка проанализировать различные аспекты применения современных социальных технологий на муниципальном уровне. Работы Е. Н. Заборовой, С. С. Ильева, С. Н. Малыгиной, А. И. Неусьхина, Л. В. Хлевного посвящены анализу особенностей управления городскими муниципальными образованиями. В публикациях М. В. Бондаренко, В. В. Вагина, Г. П. Зинченко, В. Б. Слатинова, С. Ю. Фабричного и ряда других ученых и практиков анализируются различные аспекты организации муниципальной службы.

---

<sup>2</sup> Муниципальная наука: теория, методология, практика – М., 2003 – С. 39

Однако до настоящего времени в отечественной социологии управления практически нет работ, посвященных анализу организационных отношений в структурах МСУ, проектированию и внедрению технологий их регулирования. Лишь в отдельных публикациях рассматривается организационная культура муниципальной службы.

В то же время организационная культура служит одним из объектов пристального внимания российских ученых (публикации Н Ю Крюковой, М И Магуры, Н В Перегудовой, В И Приходько, П В Романова, В Щукина и других авторов). Проблемам ее исследования посвящены диссертационные работы С Г Заржевского, В К Киселева, Н О Коломиец, Е А Кузнецовой, М Н Павловой, А В Чабановой, В В Шуваевой.

Значительное внимание исследователи уделяют корпоративной культуре (К Ю Битулина, Э А Капитонов, С В Кузичев, А Д Леонард, Н Н Могутнова, М А Овчинников, О А Сайченко, В А Спивак, П А Тихомиров). Однако большинство авторов отождествляют ее с организационной культурой, и крайне редко предпринимается попытка выявить ее специфику. Остается практически неисследованным такой элемент развития организаций как корпоративные отношения.

Ученые России и Украины активно разрабатывают вопросы социальных технологий. Результаты их исследований имеют значение для определения наиболее перспективных направлений управленческого воздействия на корпоративные отношения и корпоративную культуру.

Тем не менее, несмотря на изученность многих аспектов муниципального управления, организационной и корпоративной культуры, в настоящее время практически отсутствуют социологические исследования, посвященные проблемам диагностики и управленческого воздействия на корпоративные отношения в органах местного самоуправления города.

Представление об актуальности темы и степени ее разработанности в научной литературе дают основание для формулировки основной *проблемы* исследования. Она определяется неразрешенным противоречием между объективной потребностью в использовании потенциала корпоративных отношений для повышения эффективности функционирования исполнительных органов местного самоуправления и неполнотой концептуального социологического обоснования необходимых для этого технологических решений. В частности, в современной российской социологии не дано четкой дефиниции понятия «корпоративные отношения», не рассмотрена их специфика применительно к органам местного самоуправления, не определены возможности и границы регулирования корпоративной среды.

*Объект* исследования – управление организационными отношениями в органах местного самоуправления. *Предмет* исследования – управление развитием корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления.

*Целью* исследования является концептуальное обоснование процесса управления развитием корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления города.

### *Задачи исследования*

– системный анализ содержания корпоративных отношений в органах местного самоуправления,

– диагностика состояния основных элементов корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления городов Волгоградской области,

– разработка технологий управления корпоративными отношениями в исполнительных органах местного самоуправления

*Гипотеза исследования* заключается в нескольких взаимосвязанных положениях Во-первых, в допущении, что методологические подходы и понятийный аппарат, разработанные исследователями корпоративной культуры предприятий и организаций сферы экономики при условии некоторой корректировки могут быть успешно применены для анализа корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления Прежде всего, это относится к методологическим разработкам, осуществленным в рамках теории систем и синергетической теории Во-вторых, в предположении о сложной структуре корпоративных отношений, представляющих собой нежесткую, неиерархизированную систему, потенциально способную к саморазвитию и самонастраиванию В-третьих, в предположении, что, несмотря на потенциальную способность к саморегулированию, управление развитием корпоративных отношений требует социально-регулирующего воздействия, ориентированного на формирование условий для их самоорганизации

### *Методологические основы исследования.*

Методологическую основу диссертационного исследования составляют принципы исследования систем (Л фон Берталанфи, А И Уемов), в результате применения которых корпоративные отношения рассматриваются как динамическая система взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, выделяется ядро системы и исследуется феномен эмерджентности, как следствие ее развития Диссертация опирается на выводы о свойствах нелинейных систем, сформулированные в синергетике (В С Егоров, К Х Делокаров, Е Н Князева, С П Курдюмов, Г Г. Малинецкий, В Л Романов и другие) В соответствии с ними корпоративные отношения в органах местного самоуправления исследуются как нежесткая, неиерархизированная, несубординационная система, способная к самоорганизации и самоструктурированию

Работа опирается на положения теории автопоэзиса (У Матурана и Ф Варелы), рассматривающей процесс развития систем как реализацию их способности самонастраиваться и самодостраиваться в ответ на внутренние и внешние изменения Корпоративные отношения в органах МСУ интерпретируются в диссертации как типичный пример автопоэзисной системы, а технологии их регулирования рассматриваются в качестве системы воздействий, обеспечивающих автопоэзисное развитие

В работе использовались *методы* системного и функционального анализа, сравнения, обобщения и сбора эмпирических данных (опрос, анализ документов) Обработка эмпирических данных осуществлялась с применением методов математической статистики

### *Эмпирические источники исследования.*

В качестве эмпирических источников исследования выступают

1 Статистические материалы, характеризующие состояние муниципальной службы Волгоградской области

2 Результаты социологического исследования «Корпоративные отношения в системе муниципального управления», проведенного автором в Волгоградской области в октябре – декабре 2006 года. Исследование включало в себя анкетный опрос муниципальных служащих по методике многоступенчатой (квотной и серийной) выборки. Выборочная совокупность составила 500 респондентов. Исследование предусматривало также экспертный опрос (N = 33 эксперта)

3 Вторичная обработка материалов социологических исследований, проведенных другими авторами. В частности, «Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы», осуществленного под руководством В М Захарова в Белгородской области (опрошено 652 муниципальных служащих в 2005 году), «Диагностика состояния организационной культуры муниципальной службы в Белгородской области», проведенного О В Шагиевой в 2004-2005 годах (опрошено 300 служащих органов муниципального управления Белгородской области), «Корпоративная культура как фактор успешности организации», осуществленного К Ю Битулиной в 1999 и 2003 гг (опрошено 260 сотрудников промышленных предприятий Санкт-Петербурга), «Трансформация корпоративной культуры в процессе реструктуризации отрасли», проведенного А Д Леонард в 2003 году в ОАО «Российские железные дороги» (N = 120 респондентов); опроса, проведенного М А Овчинниковым в подразделениях ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии» в 2004 году

4 Нормативно-правовые документы, регламентирующие процессы муниципального управления в России – в Волгоградской и Белгородской областях

*Научная новизна исследования* состоит в том, что в нем

– теоретически обосновано выделение шести основных элементов корпоративных отношений в органах местного самоуправления: отношений по поводу корпоративного интереса, корпоративных ценностей, целей и мотивов взаимодействия, организационно-практических отношений и отношений по поводу корпоративных атрибутов,

– эмпирически подтверждено наличие трех тенденций, определяющих развитие корпоративных отношений в исполнительных органах МСУ городов Волгоградской области: тенденции к формированию коллективизма и сотрудничества в интересах выполнения миссии муниципального управления, тенденции к бюрократизации и тенденции к установлению меркантильных квазикорпоративных связей на основе защиты групповых интересов,

– разработаны технологии формирования условий для ценностно-целевого, адаптивного, интегративного и инновационного самонастраивания корпоративных отношений

### *Положения, выносимые на защиту:*

1 Корпоративные отношения в органах местного самоуправления города представляют собой систему неформальных межличностных отношений, складывающихся между работниками местных органов власти, как следствие осознания ими общности целей и задач. Содержание корпоративных отношений определяется единой системой ценностей и воплощающегося в использовании соответствующих им атрибутов. Системообразующим фактором сложной саморазвивающейся системы корпоративных отношений являются отношения по поводу корпоративного интереса, без которых невозможно ее формирование. Ядром системы, обеспечивающим ее устойчивость и самонастраивание, являются отношения по поводу корпоративных ценностей.

2 Противоречивое взаимодействие трех тенденций развития корпоративных отношений обусловлено внутренними и внешними факторами развития исполнительных органов МСУ. Тенденция к установлению отношений коллективизма является логическим следствием стремления реализовать миссию местной власти, заключающуюся в повышении качества жизни населения. Тенденция к бюрократизации корпоративных отношений детерминирована преимущественно административной практикой муниципального управления. Тенденция к формированию системы меркантильных квазикорпоративных связей на основе стремления чиновников к защите групповых интересов, обеспечивающих комфортность индивидуальной профессиональной деятельности и возможность использования преимуществ управленческого статуса для решения личных проблем, отражает эгоистические интересы руководителей и служащих.

3 Управление развитием корпоративных отношений в исполнительных органах МСУ города представляет собой применение технологий, позволяющих сформировать благоприятные условия для проявления коллективистской тенденции и минимизации возможностей деформации корпоративной среды. Технология создания условий для ценностного самонастраивания создает предпосылки для интериоризации муниципальными служащими миссии органов МСУ. Технология создания условий для адаптивного настраивания обеспечивает адаптацию корпоративных отношений к внешней среде и внутриорганизационную адаптацию работников. Технология интегративного самонастраивания способствует внедрению механизма социально-интегрирующего лидерства. Технология инновационного самонастраивания обеспечивает реализацию интеграционно-мобилизующего свойства инноваций.

*Научно-практическая значимость* диссертационного исследования заключается в том, что в нем сформулированы практические рекомендации для органов МСУ, направленные на оптимизацию корпоративной культуры, использование потенциала корпоративных отношений для повышения эффективности муниципального управления. Программа и инструментарий социологического исследования могут быть использованы для организации диагностики состояния корпоративных отношений в органах местного самоуправления.

Положения диссертации могут применяться при чтении учебных курсов по социологии, теории управления, социологии управления, теории социальных технологий, социальному планированию и проектированию в высших и средних специальных учебных заведениях

*Апробация* результатов диссертации осуществлялась в форме выступлений на научно-практических конференциях и круглых столах «Методологическое, методическое и нормативно-правовое обеспечение совершенствования бюджетного законодательства на региональном и муниципальном уровнях в условиях реформирования бюджетной сферы РФ» (Волжский, 2006 г.), «Социальное управление, коммуникация и социально-проектные технологии» (Москва, 2007 г.), «Проблемы правопонимания и правоприменения вопросы теории и практики» (Волжский, 2007 г.)

Диссертация апробировалась также в ходе работы соискателя в качестве главы городского округа – город Волжский Волгоградской области

Разработанные в диссертации технологии были использованы в ходе подбора и селекции кадров муниципальных служащих, при организации процесса оценки и аттестации работников

По теме диссертации опубликовано 7 работ общим объемом 3,5 печатных листа

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее научной разработанности, указываются теоретико-методологические и эмпирические источники, цели и задачи исследования

В *первом разделе* диссертации «*Теоретические основы исследования корпоративных отношений в органах муниципального управления*» подчеркивается, что сложность исследования комплекса проблем формирования и развития корпоративных отношений определяется недостаточной четкостью и многозначностью понятийного аппарата, разрабатываемого до настоящего времени главным образом в работах, посвященных корпоративной культуре предприятий и организаций экономической сферы. Однако понятийный аппарат, применяемый в публикациях по проблемам корпоративной культуры, уточненный с учетом специфики предмета исследования, обладает значительными эвристическими возможностями для решения поставленных в диссертации исследовательских задач

При этом принципиально важное значение имеет дефиниция понятия «корпоративные отношения в органах местного самоуправления города». В диссертации они определены как система неформальных межличностных отношений, складывающихся между работниками местных органов власти, детерминирующаяся единым комплексом ценностей и воплощающаяся в соответствующих им атрибутах. Это отношения, характеризующие внутреннюю атмосферу управленческих структур и имеющие четко выраженную специфику, отличающую их от организационных отношений. Различия между организационными и корпоративными отношениями должны постоянно учитываться не только в теории, но и в практике муниципального управления

В диссертации подчеркивается, что организационные отношения в научной литературе рассматриваются в широком и узком значении понятия. В широком смысле они представляют собой всю совокупность отношений, складывающихся между людьми как членами той или иной организации. В узком смысле – организационные отношения выступают как формализованные отношения между членами организации, отличительными признаками которых являются нормативная регуляция, институционализация, бюрократизация и иерархичность. Фактически, в узком смысле, организационные отношения следует рассматривать как формально-бюрократические, административные отношения, составляющие основу любой организации.

Различия между корпоративными и организационными (в узком значении) отношениями проявляются в том, что организационные отношения в узком значении данного понятия максимально формализованы, регламентированы и институционально закреплены. Корпоративные отношения не имеют жесткой институционализации, они складываются как неявные и зачастую не всегда четко фиксируемые взаимодействия. Организационные отношения опираются на правовые нормы, корпоративные – на традицию и нормы морали. Организационные отношения изменяются преимущественно под воздействием административного принуждения, корпоративные саморегулируются и самонастраиваются при минимальном внешнем влиянии. Несмотря на то, что организационные и корпоративные отношения на практике тесно взаимосвязаны, можно выделить большую или меньшую выраженность каждого из рассматриваемых аспектов.

Корпоративные отношения представляют собой один из частных случаев нелинейной системы, потенциально способной к самоорганизации, самодостраиванию, и к исследованию их могут быть применены принципы, разработанные в системной теории и синергетике. Ключевое значение при этом имеют понятия структуры системы, ее ядра и системообразующего фактора.

В ходе исследования были выявлены шесть структурных элементов корпоративных отношений в органах МСУ. отношения по поводу корпоративного интереса, отношения по поводу целей и мотивов неформального взаимодействия, организационно-практические отношения, отношения по поводу корпоративных атрибутов.

Формирование корпоративных отношений в органах местного самоуправления подчиняется общим тенденциям, характеризующим любую организацию, в которой они являются необходимым компонентом. Вместе с тем ряд тенденций эволюции муниципальных образований в России, определяющих их постепенное и устойчивое превращение в публичные корпорации, стимулирует повышение роли в развитии местных сообществ неформальной среды. Эти тенденции выражаются в переориентации структур МСУ с кратковременных на долговременные цели и базисные культурные ценности, на использование преимущественно внутренних ресурсов, связанных с активизацией человеческого потенциала, в акцентировании внимания на активном субъектно-объектном взаимодействии между ними и другими акто-

рами социального пространства. Разумеется, отмеченные изменения не происходят автоматически, но определяют наиболее перспективную стратегию развития муниципальных образований.

Одним из следствий изменений является приобретение корпоративными отношениями системного характера, что выражается в укреплении связей между их элементами, в формировании ядра системы, в качестве которого выступают отношения по поводу ценностей. Они стабилизируют систему и выполняют функцию посредника, активно взаимодействуя с другими элементами.

«Ядерный» статус отношений по поводу ценностей определяется, в первых, особой ролью их объекта, так как ценности выступают теми самыми параметрами порядка, которые выводят систему из сложных ситуаций и предотвращают ее разрушение, выводят на новый этап развития в точках бифуркации, в ситуациях кризисов, на протяжении всего жизненного цикла организации. Во-вторых, он обусловлен зависимостью всех других элементов от ценностно-смысловой составляющей, представляемой в качестве миссии организации.

Анализ позволил не только определить отношения по поводу ценностей как ядра системы корпоративных отношений, но и выделить в качестве системообразующего фактора отношения по поводу корпоративного интереса. Он представляет собой осознанную потребность в поддержании и развитии консенсусных отношений внутри организации, детерминированную сознанием общности целей и базирующуюся на совместимости терминальных ценностей, нравственных норм и культурных традиций.

Несмотря на то, что корпоративные отношения возникают и развиваются непосредственно в органах местного самоуправления, пространство их выходит за границы последних. Оно определяется как сферы проявления элементов этих отношений и их воздействия на социальные институты, группы, отдельных граждан. Оно включает в себя неформальные отношения в органах муниципального управления, в которых, собственно, и формируются корпоративные отношения, неинституционализированные и неформальные отношения муниципальных служащих с населением муниципальных образований, в том числе и с общественными объединениями, неформальное общение между чиновниками, «за пределами» муниципальных структур, во внеслужебное время.

Во всех этих сферах корпоративные отношения порой довольно существенно корректируют формально-бюрократическую практику муниципального управления в направлении усиления ее человекоориентированной составляющей. В системе корпоративных отношений складываются дополнительные стимулы для функционирования организации и работы отдельных муниципальных служащих. Однако, если ядром корпоративной культуры и корпоративных отношений выступают сплывающие чиновников антиценности, корпоративные отношения способны препятствовать эффективному функционированию органов муниципального управления и муниципальных образований в целом. В данном случае требуется радикальная коррекция всех элементов корпоративных отношений.

*Второй раздел* диссертации – «*Диагностика состояния корпоративных отношений в исполнительных органах муниципального управления городов Волгоградской области*». В нем подчеркивается, что в каждом конкретном муниципальном образовании складывается уникальная конфигурация социальных условий, которая, в конечном итоге, и определяет особенности корпоративной среды структур управления, характер возникающих проблем, а также перспективы их разрешения. Поэтому необходима точная социологическая диагностика состояния корпоративных отношений в органах местного самоуправления. Только при наличии полученных в процессе ее достоверных результатов можно принимать решения, позволяющие оптимизировать состояние этих отношений, свести к минимуму деструктивные тенденции и использовать синергию корпоративных связей в интересах и местного сообщества, и самих муниципальных служащих.

Социологическая диагностика корпоративных отношений в органах местного самоуправления городов Волгоградской области (Волгограда, Камышина, Волжского), проведенная на основе разработанной и представленной в первом разделе концепции, позволила оценить состояние шести основных структурных элементов корпоративных отношений и выявить проблемы, требующие решения с помощью современных управленческих технологий.

Анализ состояния отношений по поводу интереса показал, что у большинства муниципальных служащих довольно отчетливо выражен корпоративный интерес. В частности, 29,20% городских муниципальных служащих заявили, что они считают необходимым формирование единой команды в их управленческих структурах. Еще 35% выбрали вариант ответа «скорее да, чем нет». Но исследование фиксирует довольно значительную долю тех, кто не поддерживает идею командной работы (21,2% респондентов).

Скептическое отношение части муниципальных служащих к перспективам командной работы обусловлено главным образом двумя причинами: наличием более или менее отчетливых представлений о некоторых неизбежных издержках целенаправленного формирования корпоративной культуры, а также не вполне адекватным представлением о ее содержании, выражающемся в подмене корпоративных ценностей формально-бюрократическими. Показательно, что 12,2% респондентов относят к основным элементам корпоративной культуры активную защиту интересов администрации, 3,6% – круговую поруку работников, 18,6% – поддержку руководства. Таким образом, частью работников корпоративные отношения воспринимаются только как отношения объединения либо на почве клановой солидарности, либо как на основе поддержки администрации.

Для муниципальных служащих характерна довольно высокая степень единства в представлениях о терминальных ценностях, определяющих межличностные отношения. Это следует из анализа мнений относительно наиболее значимых для межличностного общения качеств. Наиболее часто к числу таких качеств респонденты относили доброжелательность (70,6%), способность брать ответственность на себя (69,2%), честность (72,4%), дисциплинированность (69,20%), справедливость (69,00%), готовность к взаимопомощи (68,60%).

Ценности городских муниципальных служащих ориентируют их преимущественно на корпоративное взаимодействие. Но некоторые из ценностей, которые не менее важны отнесенных числу приоритетных, имеют сравнительно более низкий показатель частоты упоминания. Это открытость, принципиальность, терпимость, способность к компромиссу.

Исследование выявило, что работники органов местного самоуправления существенно расходятся в отношении своих целей. В частности, относительно большинство служащих указали в качестве целей, побудивших их выбрать свою работу, возможность реализовать свои способности (34,8% респондентов), признание работы интересной (35,2%). На третьем месте стоит вариант ответа – «возможность общаться с интересными людьми». Его предпочли 25,4% респондентов. Анализ целевых установок муниципальных служащих выявляет довольно ясно выраженную их индивидуалистскую ориентацию, что в целом типично для большинства организаций современной России.

Ориентация на личные эгоистические цели вполне естественная для сотрудников любой организации, что создает довольно сложную проблему в органах местного самоуправления. По сути своей, их деятельность носит социетально-служебный характер, поскольку речь идет о представительстве и защите интересов муниципального образования. Следовательно, в практике муниципальной службы должен быть достигнут баланс между коллективными (организационными) целями и индивидуальными эгоистическими целями личности. Но диагностика не дает оснований для заключения о наличии такого баланса в органах местного самоуправления. Неспособность исполнительных органов муниципального управления трансформировать потенциал терминальных ценностей в коллективистские цели представляет одну из важнейших проблем корпоративной среды.

Специфика отношений по поводу целей проявляется и в противоречиях отношений по поводу мотивов корпоративного взаимодействия. Исследование показало, что преобладающим мотивом организации сотрудничества в коллективе муниципальных служащих является мотив достижения жизненного успеха (на него сослались 49,6% респондентов). Близким к нему является мотив самореализации, который является важным для 33,4% респондентов.

Исследование показало, что «управленческая повседневность» в органах местного самоуправления отмечена высоким уровнем комфортности. 43,8% работника чувствуют себя на работе вполне комфортно, 33,8% – скорее комфортно. Однозначную оценку ситуации как некомфортной дают лишь 3,4%. Однако основанием для ощущения комфорта часто служит не удовлетворенность от солидарной, слаженной работы, но успешная адаптация к бюрократической системе, усвоение диктуемых ею правил. Главным условием состояния корпоративного комфорта являются хорошие отношения с руководителем, поскольку авторитаризм выступает в качестве одной из главных характеристик как организационной, так и корпоративной среды в органах муниципального управления.

Муниципальные служащие Волгоградской области отметили преимущественно наличие в их структурах традиций, норм и правил внутреннего взаимодействия. В несколько меньшей степени – корпоративных традиций,

корпоративных правил, фирменного стиля и корпоративных ролей. Но формирование и внедрение атрибутов в значительной степени является результатом административного воздействия. Фактически, в большинстве случаев это не элементы корпоративных (неформальных) отношений, но бюрократических, по своей природе, практик.

На основании результатов диагностики можно утверждать, что в развитии корпоративных отношений в городских исполнительных органах местного самоуправления Волгоградской области проявляются три несовпадающие, а нередко и противоречащие друг другу тенденции. Первая выражается в утверждении отношений коллективизма, детерминированных стремлением работников к постоянному сотрудничеству в интересах достижения целей муниципального управления, реализации миссии местной власти. Вторая – тенденция к бюрократизации корпоративных отношений, логически вытекающая из практики муниципального управления как иерархически построенной, преимущественно административной деятельности. Воплощением третьей тенденции является формирование меркантилистских квазикорпоративных связей на основе установки на безоговорочную защиту групповых интересов, обеспечивающих комфортность индивидуальной профессиональной деятельности и возможность использования преимуществ управленческого статуса для решения личных проблем.

В *третьем разделе* диссертации «*Технологии формирования условий для коллективистских корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления города*» рассматривается проблема регулирования корпоративной среды.

Исследование и практический опыт показывают муниципальным служащим следует не просто считаться с фактом наличия корпоративных отношений, но и использовать их синергетический потенциал (содержащиеся в них ресурсы, и возможности, обеспечивающие у управленческих структур возникновение новых качеств, являющихся следствием их высокой самоорганизации, превращения в динамично развивающуюся систему) для успешного выполнения миссии органов местного самоуправления. При этом управленческое воздействие, осуществляемое через корпоративные отношения, лишь дополняет традиционные методы административного управления, корректируя результаты последнего.

Синергетический потенциал корпоративных отношений способен актуализироваться в процессе их саморегуляции, отражая внутреннюю логику системного развития. Однако саморегуляция с необходимостью должна быть дополнена внешним регулятивным воздействием. Такое воздействие необходимо, так как корпоративные и организационные, в узком значении данного понятия отношения, органически взаимосвязаны. Кроме того, наличие деструктивных, по своему значению, тенденций в развитии корпоративных отношений требует создания барьеров на пути их проявления и сознательного стимулирования коллективистской тенденции.

Управленческое воздействие на корпоративные отношения рассматривается в диссертации как форма «мягкого управления», социально-регулятивной деятельности. Применение ее позволяет решить несколько за-

дач создать условия для актуализации потенциальных ресурсов и возможностей, обеспечить проявление коллективистской тенденции в корпоративных отношениях, как наиболее конструктивной линии их развития, минимизировать возможности бюрократизации отношений и выстраивания их в групповых интересах муниципальных служащих

Регулирование корпоративных отношений представляет собой крайне специфический вид управленческой деятельности необходимыми условиями достижения эффекта, в процессе которого являются. минимизация прямого вмешательства административных органов в процесс формирования корпоративных отношений и ограничение сферы их влияния созданием условий для их самоорганизации и развития, стимулирование самонастраивания, ограничение административного принуждения задачей противодействия негативным тенденциям, постепенность и планомерность, сочетание персонального характера воздействия с влиянием на коллектив в целом, корректное использование опыта, накопленного в других организациях

Социальное регулирование корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления города определяется в работе как планомерное применение внутренне связанных технологий, позволяющих сформировать благоприятные условия для проявления коллективистской тенденции в их развитии и минимизацию возможностей для их бюрократизации и квазикорпоративной деформации Ведущей среди них является технология создания условий для ценностного самонастраивания

Она предусматривает создание условий, при которых миссия организации, рассматриваемая как воплощение коллективного смысла, становится основой для определения индивидуальных моделей поведения в сфере межличностного взаимодействия Технология может быть реализована путем внедрения механизма, обеспечивающего коллективную и личную заинтересованность работников в успехе стратегии МСУ В основе механизма лежит система оценки органов местного самоуправления и отдельных работников на основе интегрального показателя качества жизни населения

Технология создания условий для адаптационного настраивания реализуется по двум направлениям Первое обеспечивает адаптацию к внешней среде за счет повышения уровня открытости органов местного самоуправления, интенсификации информационного обмена между ними и другими акторами муниципального управления, второе – внутриорганизационную адаптацию работников как результат внедрения системы проективного отбора и селекции кадров Процедуры проективных действий, создающих дополнительные возможности как для лучшей адаптации муниципальных служащих, так и для адаптивного самонастраивания образуемых ими корпоративных отношений, включают в себя отбор граждан (особенно молодежи) в школах, лицеях и колледжах, на предприятиях и в организациях, предварительную подготовку отобранных молодых людей к будущей профессиональной деятельности Она должна осуществляться ежегодно в ходе специальных занятий на базе вузов, ведущих профессиональное обучение по специальности «Государственное и муниципальное управление», содействие молодым лю-

ням в получении профессионального образования по данной специальности, организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации действующих управленческих кадров

Технология формирования условий для интегративного самонастраивания предполагает создание и использование института социально-интегрирующего лидерства. Это лидерство, сориентированное не только на технических и оперативных проблемах, но на распространении идей, значений и ориентиров, которые противодействуют дезинтеграции. В регионе должна быть разработана и реализована целевая программа «Муниципальный лидер». Ее главная цель заключается в подготовке новой генерации руководителей-лидеров для муниципальных образований, способных не только решать хозяйственные задачи, но и конфигурировать корпоративную среду, как в рамках всего муниципального образования, так и в структурах МСУ.

В основе технологии создания условий для инновационного самонастраивания лежит последовательное применение процедур, обеспечивающих реализацию интеграционно-мобилизующего свойства инноваций: формирование у сотрудников убеждения в необходимости нововведений, обеспечение заинтересованности в их успешности; стимулирование участия в инновационной деятельности, подготовка участников к рефлексивной оценке результатов инновационного развития. Несмотря на то, что предложенные меры носят административный характер и непосредственно не затрагивают собственно корпоративных отношений, их реализация способна укрепить их коллективистскую основу исполнительных органов МСУ на базе участия сотрудников в реализации нововведений.

Осуществление каждой из рассмотренных технологий связано с рисками. Поэтому регулирование корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления предполагает их проектирование, учет и выбор наиболее оптимальных вариантов. Этой работой должны заниматься органы по работе с персоналом муниципальной службы.

В *заключении* диссертации подведены итоги исследования и сформулированы некоторые практические рекомендации в адрес органов государственного и муниципального управления.

*Органам государственной власти субъекта федерации*

1 Сформировать в Волгоградской области систему аналитического обеспечения организационного развития муниципальных образований. Центром такой системы должен явиться Институт или центр, занимающийся исследованием организационных проблем, разработкой рекомендаций по их внедрению и консультированием муниципальных структур.

2 Разработать и реализовать целевую региональную программу «Муниципальный лидер», обеспечивающую подбор и продвижение перспективных лидеров, способных к эффективному социально-интегрирующему воздействию.

3 Необходимо разработать и использовать в практике управления обоснованные критерии оценки деятельности органов местного самоуправления.

4 Органам государственной власти субъекта федерации необходимо внедрить в практику мониторинг оценки деятельности органов МСУ, осуществляющийся на основе разработанных критериев и по научно обоснованной программе не реже одного раза в год

5 Определить в качестве одного из направлений деятельности Совета муниципальных образований Волгоградской области – формирование и развитие организационной и корпоративной культуры структур МСУ

6 Осуществить выпуск специального регионального издания, посвященного проблемам местного самоуправления

7 Разработать и реализовать региональную программу подготовки и профессионального развития кадров муниципальных служащих

*Органам местного самоуправления городского округа – город Волжский Волгоградской области*

1 Необходимо ввести в практику внутренний мониторинг оценки работников на основе критериев, учитывающих интегральный показатель качества жизни населения. Результаты мониторинга следует использовать в ходе аттестации служащих

2 Принять в качестве обязательной процедуры анализ состояния корпоративных отношений в структурных подразделениях исполнительных и представительных органов муниципального управления города

3 Создать службу по связям с общественностью, одной из задач которой будет целенаправленное формирование корпоративных отношений в городе

4 Целесообразно провести ревизию функций информационно-аналитической структуры, обеспечив ее сосредоточение на анализе результатов реализации решений и оценке прогнозных вариантов развития

5 Ввести в практику регулярное психологическое тестирование муниципальных служащих

6 Разработать рекомендации по внедрению новой системы расчета заработной платы работников, предполагающей использование стимулирующих вознаграждений, в том числе за конкретные успешно проведенные инновации

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

#### **Публикации в журналах из списка ВАК:**

1 Воронин, И Н Инновационные технологии в управлении муниципальной службой проблемы реализации / И Н Воронин // Государственная служба – 2007 – №3. – С. 35-42. (0,5 п л)

**Статьи и тезисы докладов, опубликованные в сборниках материалов конференций:**

1 Воронин, И Н На службе науки и социально-экономического развития города / И Н Воронин // Социально-экономические проблемы развития территориально-производственных систем Ежегодник Вып 1 – Волжский ВИЭМ-ВШК, 2002 – С 6 – 7 (0,2 п л)

2 Воронин, И Н Теоретические проблемы формирования корпоративной культуры муниципальной службы / И Н Воронин // Социально-экономические и правовые проблемы развития территориально-производственных систем Ежегодник МОУ «ВИЭПП» Вып 4 – Волгоград Изд-во ВолГУ, 2005. – С 41-45 (0,5 п.л)

3 Воронин, И Н Развитие межбюджетных отношений на региональном и муниципальном уровне – их влияние на социально-экономическое развитие муниципального образования / И Н Воронин, Е И Иванченко // Методологическое, методическое и нормативно-правовое обеспечение совершенствования бюджетного законодательства на региональном и муниципальном уровнях в условиях реформирования бюджетной сферы РФ Материалы круглого стола – Волгоград Волгоградское научное издательство, 2006. – С 300 – 306 (0,5/0,3п.л)

4 Воронин, И Н Диагностика корпоративных отношений в органах местного самоуправления российского города / И Н Воронин // Социально-экономические и правовые проблемы развития территориально-производственных систем Ежегодник МОУ «ВИЭПП» Вып 5 – Волгоград Изд-во ВолГУ, 2006 – С 152-175 (0,6 п.л)

5 Воронин, И Н Проблема формирования корпоративных отношений в органах местного самоуправления / И Н Воронин // Вестник МОУ ВИЭПП Серия 1 Экономика управления – Волгоград ВолГУ, 2006 – С 51 – 60 (0,4 п.л)

6 Воронин, И Н Специфика корпоративных отношений в городских органах местного самоуправления / И Н Воронин // Человек и вселенная – 2007 – С 137-142 (0,5 п.л)

7 Воронин, И Н Теоретические основы исследования корпоративных отношений в органах местного самоуправления / И Н Воронин // Социальное управление, коммуникация и социально-проектные технологии Сб статей научно-практической конференции – Москва ИС РАН, 2007 – С 68-76 (0,5 п.л)