

На правах рукописи

Хоценко Виталий Павлович

**КОРПОРАТИВИЗМ СУБЪЕКТОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону - 2017

Работа выполнена в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

**Научный
руководитель** доктор социологических наук, доцент
Гуськов Игорь Александрович

**Официальные
оппоненты:** **Байрамов Вагиф Дейрушевич,**
доктор социологических наук, профессор;
ФГБОУ ВО «Московский государственный
гуманитарно-экономический университет», факультет
социологии и психологии, кафедра социологии,
профессор

Овчаренко Роман Константинович,
доктор социологических наук, доцент;
Южно-Российский институт управления – филиал
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской
Федерации», кафедра социологии, профессор

**Ведущая
организация** **ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный
университет»**

Защита состоится «29» декабря 2017 г. в 13.00 на заседании
Диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и
социологическим наукам в ФГАОУ ВО «Южный федеральный
университет» (344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская,
160, Институт социологии и регионоведения ФГАОУ ВО «Южный
федеральный университет», ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной
библиотеке им. Ю.А. Жданова при ФГАОУ ВО «Южный федеральный
университет» (344103, г. Ростов-на-Дону, ул. Р. Зорге, 21 Ж) и на сайте:
<https://hub.sfedu.ru/diss/announcement/>

Автореферат разослан «__» ноября 2017 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Верещагина
Анна Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Очевидно, что в условиях внутренних и внешних вызовов, сложной геополитической и социально-экономической ситуации, в которой находится российское общество, необходимо осуществление модернизации административного управления, с неизбежностью требующей не только вложения определенных финансовых и организационных ресурсов, но и связанной с переосмыслением парадигмы административного управления, серьезными организационно-управленческими изменениями, совершенствованием качества и эффективности административного управления. Развитие административного управления в долгосрочной перспективе во многом определяется возможностями идентифицировать стоящие перед государственным управлением проблемы, найти для них эффективные решения и воплотить эти решения в жизнь.

На состояние системы административного управления влияет множество факторов, связанных как с внешними, так и с внутренними воздействиями. В этом смысле важным становится исследование феномена корпоративизма, который следует понимать не столько в контексте воздействия на административное управление интересов различных групп представительства (бизнеса, профсоюзов, партий), сколько в важности определения границ и условий корпоративизма как схемы функционирования органов административного управления, которая воплощается и в режиме функционирования административного управления, подборе кадров и принятии управленческих решений. Речь идет о факторах автономии административного управления, связанных с реализацией социально-экономической политики под влиянием корпоративизма как алгоритма деятельности, отстаивании интересов системы административного управления, укрепляющих чувства идентичности и солидарности.

Эту проблему нельзя сводить к бюрократическому корпоративизму, к влиянию негативных последствий в виде чрезмерной независимости административного аппарата, отстаивании сугубо групповых интересов. Речь идет и о позитивном значении корпоративизма, заключающемся в блокировании возможностей нечестного лоббирования и преграждении пути сращенности экономического и политического капитала. На практике получается, что государственное управление сталкивается с серьезными трудностями внешних влияний, в том числе и с тем, что, помимо негативных эффектов массового сознания, связанных с критикой бюрократии, с чрезмерным разрастанием управленческого аппарата, есть определенная предубежденность против корпоративизма, истолковываемая как тенденция усиления закрытости системы административного управления.

Учитывая, что в российском обществе достаточно неоднозначные результаты показывают практики внедрения либерального управления, существовавшего в зарубежных странах в 80-е 90-е годы и то, что в современной системе административного управления наметился тренд к формированию элитного экспертного управления, связанного с влиянием государственных структур на принятие политических решений, следует говорить о том, что сильная административная власть может являться источником и полем согласования интересов между различными социальными и политическими силами на основе имеющихся у них неформальных связей и актуализации имеющегося административного ресурса для принятия если не безупречных, то эффективных решений.

Изучение корпоративизма в системе административного управления представляет серьезный теоретический и практический интерес. Во-первых, подобный анализ позволит уточнить и расширить понятийный аппарат социологии управления, способствуя формированию концепции изменения системы административного управления, использующего распорядительно-властные ресурсы как составную часть

административного управления в рамках социологии управления. Во-вторых, в условиях роста социальной эффективности административного управления, осуществления его модернизации, изучение данной проблематики может способствовать преодолению издержек лоббизма и этакратичности. В-третьих, формирование представления о основных схемах и тенденциях проявления корпоративизма поможет более целенаправленному осуществлению организационно-управленческих и кадровых изменений, принятию решений, направленных на оптимизацию управленческой деятельности.

С учетом этого, актуальность темы обусловлена, во-первых, потребностью в выявлении и изучении институциональных механизмов корпоративизма, возникающих в процессе государственной управленческой деятельности; во-вторых, необходимостью определения корпоративизма не в рамках ценностной бинарности позитивный/негативный, а как основного стимула эффективности функционирования системы административного управления, включающего как устойчивость внутри системы управления, так и определение параметров сотрудничества с общественными организациями, партиями, бизнес-структурами.

Степень научной разработанности темы.

Анализ накопленного теоретического и эмпирического материала по проблемам диссертационного исследования показывает, что корпоративизм, как, казалось бы, досконально изученное явление в системе административного управления, требует нового осмысления исследовательской ситуации. Действительно, в рамках сложившегося классического подхода к корпоративизму, заявленного в работах Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, а впоследствии И. Шумпетера, Ф. Шмиттера¹, феномен корпоративизма осмысливается как

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. и послесловие Л.Б. Гофмана. М.: Наука, 1991. С. 372–385; Вебер М. Избранное. Образ

характеристика сословного устройства, как традиция цеховой организации производства, автономии профессиональных гильдий. Отмечая, что корпоративизм принимает различные формы (тоталитарный, бюрократический, позитивный), в то же время упускают из вида факт автономности корпоративизма в системе административного управления, считая, что корпоративизм маркируется как бюрократический, привязанный исключительно к административному ресурсу. Интерес представляют работы П. Бурдые, на основании которых можно сделать вывод, что корпоративизм является символическим ресурсом субъектов административного управления, направленным на самолегитимацию профессиональной деятельности².

Особое место в исследовании корпоративизма занимают работы основоположника административной школы А. Файоля, отмечавшего, что администрирование, направленное на использование всех имеющихся ресурсов и возможностей, включает и административную составляющую, когда корпоративизм можно считать ресурсом согласования интересов и контроля управленческой деятельности³.

В работах современных исследователей Г. Саймона, Н. Адлера, М. Хаммера, Э. Рюли, Б. Шнайдера отмечается, что имеются различия в рыночно-ориентированной или социально-ориентированной направленности корпоративизма в системе административного управления⁴. Субъекты административного управления выступают как

общества. М.: Юрист, 1994. 704 с.; Вебер М. Хозяйство и общество / Пер. с нем. под научн. ред. Л.Г. Ионина. М.: ГУ–ВШЭ, 2010. С. 261–264; Парсонс Т. Система современных обществ. М.: Аспект Пресс, 1998. С. 35–38, С. 60–66; Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. С. 275–281; Шмиттер Ф. Неокорпоративизм // Политические исследования. 1997. № 2. С. 14–22.

² Бурдые П. Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993. 336 с.

³ Классики менеджмента: Энциклопедия / Под ред. Малькольма Уорнера. СПб.: Питер, 2001. 1160 с.

⁴ Саймон Г. Науки об искусственном. М.: Едиториал УРСС, 2004. 144 с.; Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. М.: Экономика, 1995. 337 с.; Саймон Г. Рациональность как процесс и как продукт мышления // THESIS. 1993. Т. 1.

партнеры триады «бизнес-государство-общество». Особое место занимают работы Г. Хофстеде, где корпоративизм характеризует определенный тип организационной культуры субъектов управления⁵.

Проведенные в начале 2000-х годов Г.В. Атаманчуком, В.Х. Беленьким, С.П. Перегудовым исследования зафиксировали переход России от бюрократического к олигархическому корпоративизму, доминирующему в притязаниях субъектов административного управления⁶. Однако в контексте происходящих организационных изменений в структуре административного управления плодотворным является осмысление корпоративизма как явления, связанного не столько с влиянием внешней среды, то есть с тем, что корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе зависит от инфильтрации представителей бизнеса или влияния общественных организаций, сколько с тем, что корпоративизм, как отмечается в работах А.И. Пригожина, В.А. Макеева, Н.Н. Калмыкова, Э.А. Капитонова, нацелен на формирование стиля управления и образа действия, самостоятельного по отношению к внедрению модели представительства интересов⁷.

№ 3. С. 16–38; *Adler N.A.* Organizational Development in Multicultural Environment // *J. of Applied Behavioural Science*. 1983. Vol. 19. № 3; *Хаммер М., Чампи Дж.* Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1997. 332 с.; *Рюли Э.* Исследование стратегических процессов в организации // *Проблемы теории и практики управления*. 2000. № 5. С. 99–104; *Shneider B., Ehrhart M.G.* Organizational Climat and Culture / *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, Oxford University Press USA, 2016. 26 p.

⁵ *Оксинойд К.Э.* Типология организационных культур Герта Хофстеде [Электронный ресурс] URL: <http://www.cfin.ru/management/people/culture/Hofstede.shtml> (дата обращения: 11.03.2017).

⁶ *Атаманчук Г.В.* О реформировании государственной службы // *Государственная служба России: проблемы становления и развития*. М., 2001. С. 42–44; *Атаманчук Г.В.* Теория административного управления. М.: Омега-Л, 2010. 525 с.; *Беленький В.Х.* Российский высший класс: проблема идентификации // *Социологические исследования*. 2007. № 2. С. 13–21; *Перегудов С.П.* Крупная российская корпорация в системе власти // *Политические исследования*. 2001. № 3. С. 16–24.

⁷ *Пригожин И.А.* Современная социология организации. М.: Интерпракс, 1995. 295 с.; *Макеев В.А.* Структура корпоративной культуры организации // *Власть*. 2010. № 7. С. 65–68; *Калмыков Н.Н.* Корпоративная культура как фактор социального управления в государственной гражданской службе // *Перспективы науки*. 2012. № 4 (31). С. 25–28;

В работах М.А. Васькова, А.И Турчинова, Е.П. Тавокина, А.В. Тихонова, А.Л Слободского, Т.Н. Персиковой⁸ подчеркивается, что корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе не может быть переносом накопленных схем из сферы бизнеса. В их трудах корпоративизм представляет систему ценностей и убеждений, направляющих деятельность организаций, при этом слабо выделяется специфичность корпоративизма субъектов административного управления российского общества.

В работах представителей ростовской управленческой социологической школы (Г.П. Зинченко, Р.К. Овчаренко, В.А. Сологуба⁹) актуализируются проблемы административной морали, организационные аспекты функционирования системы государственного управления, их социологическое измерение и подчеркивается, что сложившийся состав

Капитонов Э.А. Корпоративная культура. Стратегические направления развития социально-трудовых отношений. Ростов-на-Дону: Издательство Ростовского государственного университета, 2003. 189 с.

⁸ *Васьков М.А.* Трансформация управленческой культуры крупных коммерческих организаций на Юге России. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ. 303 с.; *Турчинов А.И.* Кадры власти: реалии и запросы. Выступление на «круглом столе». Электронный ресурс. URL: https://wciom.ru/nauka_i_obrazovanie/conferences/socialnyi_zapros_i_politicheskoe_predlozhenie/ (дата обращения: 10.06.2015); *Тавокин Е.П.* Государственные служащие (самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 2 (96). С. 5–19. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ); *Тихонов А.В.* Социология управления. Издание 2-е, доп. и перераб. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2007. 472 с.; *Слободской А.Л.* Организационная культура. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2003. 192 с.; *Персикова Т.Н.* Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2007. 224 с.

⁹ *Зинченко Г. П.* Государственная служба в предметном поле социологии // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 70-75; *Зинченко Г.П.* Административный инжиниринг // Социально-гуманитарные знания. 2016. № 12-2. С. 127-138; *Овчаренко Р.К.* Практика организационно-штатного проектирования органов государственного управления субъектов РФ // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014. № 1. С. 76-84; *Овчаренко Р.К.* Общие подходы к пониманию государственного и муниципального управления // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. № 4. С. 63-68; *Сологуб В.А.* Статусная конкуренция при несформированной административной морали // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 7. С. 16.

административных служащих сформировался в основном по критерию профессионального стажа, что в середине 90-х годов наблюдалось ослабление корпоративизма как схемы идентификации и репутационного капитала. В нынешних условиях корпоративизм субъектов административного управления испытывает «возрождение», так как самооценка административных служащих связана с высокостатусной группой, с престижем и привилегированностью управленческого труда. В этом контексте отмечается, что корпоративизм субъектов административного управления основывается на ресурсах влияния на группы интересов, лояльности к руководству и администрации, воспроизводства неформальных каналов общения.

В работах С.В. Сулакшина, С.В. Максимова, И.Р. Ахметзяновой, А. Сунгурова предлагаются определения корпоративизма как следствия сильной административной власти, что, на наш взгляд, нуждается в некотором уточнении, поскольку корпоративизм субъектов административного управления не может сводиться только к схеме представительства интересов групп, имеющих монополию на осуществление государственной власти¹⁰.

Изучение корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе и его связи с различными сферами социальной жизни содержится в работах В.В Радаева, В.И. Патрушева, П. Фельдмана, В.Н. Иванова, М.М. Назарова¹¹. В их трудах последовательно

¹⁰ Сулакшин С.С., Максимов С.В., Ахметзянова И.Р. и др. Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России. Монография в 2-х томах. Том 2. Нормативный пакет. М.: Научный эксперт, 2009. 304 с.; Сунгуров А. Модели взаимодействия органов государственной власти и структур гражданского общества: российский опыт // Модернизация экономики и глобализация: в 3 кн. / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: ГУ-ВШЭ, 2009. Кн. 1. С. 500–508.

¹¹ Радаев В.В. Почему работают или не работают принимаемые законы // Реформы и право: монография / Под ред. Ю.А. Тихомирова. М.: ГУ-ВШЭ, 2006. С. 24–37; Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные технологии государственного и муниципального управления. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. 327 с.; Фельдман П. К вопросу о классификации лоббистских технологий // Власть. 2012. № 4. С. 111–114; [Иванов В.Н., Назаров М.М. Политико- идеологические и социально-](#)

прослеживается стремление определить логику функционирования административного управления в контексте возникающих запросов в российском обществе на эффективность административного управления и вместе с тем отмечается, что конфликт интересов приносит некоторый дезорганизационный эффект в систему управления.

Анализ научной литературы по теме диссертационного исследования приводит к следующим выводам: во-первых, отмечаемый рост работ по данной проблематике имеет ограничения, так как в основном делается акцент на корпоративизме как внешнем по отношению к развитию административного управления в российском обществе факторе. Во-вторых, оцениваются транзакционные издержки корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе, при этом не характеризуется разнонаправленность воздействий и влияния на формирование организационно-кадрового потенциала административного управления. В-третьих, не достаточно исследована динамика корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе, преодоление негативных последствий и стимулирование консолидированности внутриуправленческих отношений в рамках перехода от системы вертикально интегрированных отношений к отношениям коллегиальной системы принятия решений. Это является основанием для дальнейшего углубленного изучения данной проблемы и выбора целей и задач исследования.

Целью исследования является социологическое измерение корпоративизма субъектов административного управления и особенностей его воспроизводства в российском обществе.

Реализация указанной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

1. Рассмотреть основные теоретические подходы в исследовании корпоративизма субъектов административного управления в контексте отечественной и зарубежной социологической мысли.

2. Сконструировать теоретико-методологическую матрицу исследования корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе.

3. Выявить организационные параметры формирования и функционирования корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе.

4. Раскрыть схемы формирования кадрового потенциала административного управления под влиянием корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе.

5. Охарактеризовать корпоративные ценности и мотивационные установки в профессиональной деятельности субъектов административного управления в российском обществе.

6. Определить пути нейтрализации негативных последствий корпоративизма субъектов административного управления и обосновать возможности корпоративизма в стимулировании управленческих новаций в административном управлении в российском обществе.

Объектом исследования являются субъекты административного управления российского общества.

Предмет исследования составляют корпоративные отношения в системе административного управления в российском обществе.

Гипотеза исследования.

В современном российском обществе функционирование системы административного управления характеризуется повышением нагрузки на чиновников, неустойчивостью и уязвимостью их положения, что отражается и на их корпоративных отношениях. С одной стороны, корпоративизм субъектов административного управления ориентирован на сохранение ценностно-нормативного и организационного порядка, принятого в среде управленцев, с другой стороны, вызовы современной реальности определяют необходимость расширения управленческих

ресурсов и алгоритмов управления, повышении качества управленческой деятельности и активного взаимодействия с институтами гражданского общества. В этом контексте перспективным направлением в развитии системы административного управления в российском обществе видится переход ее субъектов к корпоративизму открытого типа, ориентированного на партнерские отношения с различными акторами в процессе реализации управленческих задач и достижения эффективной результативности в их деятельности, а также на перспективы нейтрализации негативных последствий корпоративизма закрытого типа.

Теоретико-методологическую основу исследования составляет субъектно-деятельностный подход, позволяющий рассматривать действия субъектов управления в качестве комплементарных, ориентированных на корреляцию структурных, институциональных и субъектных параметров корпоративизма (П. Бурдые).

Важное методологическое значение имеет концепция организационного корпоративизма, выдвинутая российским исследователем С.В. Щербиной, в основе которой положена идея о том, что корпоративизм в системе административного управления является консолидирующим качеством и способствует росту адаптивного потенциала системы управления.

Существенное методологическое значение имеет также положение, выдвинутое Г.А. Атаманчуком о том, что корпоративизм в системе административного управления в наибольшей степени отражает и определяет характер селекционных, коммуникативных механизмов в функционировании системы административного управления.

При анализе реалий и особенностей воспроизводства корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе важную роль сыграл структурно-функциональный подход, включающий положения классической социологической мысли о

корпоративизме как стратегии коллективного действия и самоопределения профессиональных гильдий (Э. Дюркгейм, А. Файоль, Т. Парсонс).

В исследовании также актуализированы положения о транзитивном характере корпоративизма в системе административного управления, специфики его проявления на общегосударственном, региональном и муниципальном уровне, которые содержатся в работах Т.Н. Першиковой, С.Г. Заржевского, А.И. Наумова.

Эмпирическая база исследования.

В диссертационном исследовании на уровне эмпирической верификации использованы результаты масштабных социологических исследований, проведенных ведущими российскими социологическими центрами в 2012-2017 годах, позволившие проанализировать эффективность административного управления в России за указанный период. В частности, активно использовались материалы широкомасштабных социологических исследований "Российское общество как оно есть" и "Российское общество и вызовы времени", осуществленных ИС РАН под руководством М.К. Горшкова, а также исследования российских социологов РАНХИГС "О российском чиновнике" (2016 год).

Ряд исследовательских задач в диссертации решаются с использованием эмпирических данных, полученных в результате самостоятельного авторского социологического исследования *«Корпоративизм в системе административного управления регионального уровня в представлениях субъектов управленческой деятельности (на примере Ставропольского края и Ростовской области)»*.

Социологическое исследование было проведено с использованием количественных и качественных методов исследования - анкетного опроса и глубинного интервью. Репрезентативность проводимых исследовательских процедур обеспечивалась за счет использования стратифицированной пропорциональной выборки.

Объем выборки для анкетного опроса составил 500 респондентов, выделенных по основным параметрам квот выборки: социально-профессиональный статус, пол, возраст, стаж работы, регион.

Основные направления деятельности респондентов – управленческая деятельность в сфере энергетики, промышленности, образования, экономики.

В указанных регионах были собраны и экспертные глубинные интервью в соответствии с 4 квотными группами с достижением общего суммарного показателя. Всего в 2-х субъектах Юга России было проведено 15 экспертных интервью.

В качестве квотных групп глубинного интервью выделены:

1. Члены региональных правительств административно-территориальных субъектов РФ (региональные министры, заместители министров)
2. Директора и заместители директоров региональных и муниципальных образований и подобных консультативно-управленческих организаций.
3. Представители и сотрудники региональных и местных администраций среднего управленческого звена (заместители глав, руководители департаментов, начальники отделов).
4. Специалисты различного уровня системы административного управления.

Валидность полученных данных подтверждается зафиксированными профессионально-управленческими характеристиками компетентности респондентов. Так, 85,4% участников опроса являются действующими субъектами управленческой деятельности, 14,% выступают в качестве консультантов и экспертов. Имеют опыт работы более 10 лет – 28%, от 6 до 10 лет – 28 % и до 5 лет - 43,9%. По гендерному признаку экспертные группы распределились следующим образом: 41,5% мужчин и 58,5% женщин. 13,4 % – занимают руководящие должности в органах государственной власти регионального уровня; 25,6 % – исполняют обязанности на уровне среднего звена управления и 46,4% - низшего управленческого звена.

Полученные результаты коррелируют с данными масштабных общероссийских исследований, которые были проведены ведущими российскими социологическими центрами. Комбинированное использование различных источников позволило получить репрезентативную эмпирическую информацию, необходимую для решения исследовательских задач.

Научная новизна диссертационного исследования раскрывается в следующих тезисах:

1. Выявлены и демаркированы основные направления изучения корпоративизма субъектов административного управления, определившие необходимость применения интегрального подхода к выбору методологических параметров исследования во главе с субъектно-деятельностной парадигмой как наиболее оптимальной с точки зрения обоснования значимости и перспектив трансформации алгоритма воспроизводства корпоративизма субъектов административного управления в современной российской реальности.

2. Проанализированы организационные нормы корпоративизма субъектов административного управления российского общества и показан их адаптационный потенциал, в условиях административного реформирования и внешних вызовов определяющий корпоративизм в качестве формы солидарности в административно-управленческой среде.

3. Проанализирована роль корпоративизма в формировании кадрового потенциала субъектов административного управления в российском обществе, которая заключается в воспроизводстве в качестве доминантных в процессе кадрового отбора принципов профессиональной лояльности, непрозрачности кадровых процедур и влияния неформальных механизмов.

4. Рассмотрены ценностные особенности корпоративизма субъектов административного управления и их мотивационные установки, что определило вывод о приоритетности для них в системе взаимодействия с

группами интересов задач самовоспроизводства в формате устоявшихся принципов и норм управленческого воздействия.

5. Рассмотрены тенденции развития корпоративизма субъектов административного управления в современной российской реальности и определен их противоречивый характер, связанный с ориентацией на воспроизводство вертикально интегрированных отношений при нарастающей потребности в управленческих инновациях, реализация которых предполагает переход к открытой модели корпоративизма (социетального корпоративизма).

Положения, выносимые на защиту.

1. В исследовании корпоративизма в государственном управлении в контексте зарубежной и отечественной социологической мысли сложились три основных подхода: структурно-функциональный, организационный и субъектно-деятельностный. С позиций указанных методологических подходов корпоративизм субъектов административного управления рассматривается: а) в контексте функциональной совместимости, согласованности деятельности субъектов административного управления; б) с точки зрения консолидированности организации в рамках институционального воспроизводства и развития; в) в рамках анализа системы ценностей, установок, идей, способствующих формированию корпоративной идентичности, определяющей вектор управленческого воздействия. Для исследования корпоративизм субъектов административного управления в современном российском обществе с позиций исторически сложившихся управленческих и компаративистских традиций и особенностей оптимальным представляется использование потенциала всех указанных методологических подходов при объективном преимуществе субъектно-деятельностной парадигмы, позволяющей в перспективе раскрыть необходимость и возможность трансформации сложившегося алгоритма воспроизводства корпоративизма субъектов административного управления в современной России. Этот алгоритм

задается параметрами организационных норм, схем кадровой ротации и корпоративными ценностями, что определяет когнитивную схему данного исследования, в которой социологическое измерение корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе предполагает анализ организационных и ценностно-мотивационных параметров, а сам корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе понимается как механизм, обеспечивающий преемственность в их деятельности, ориентированной на поддержание стабильности, координированности и интегрированности системы административного управления в рамках презентации профессиональной идентичности, соблюдения профессионального кода поведения и принятия административного ресурса в качестве основного во взаимодействии с субъектами управленческого воздействия.

2. В организационных нормах корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе воспроизводится через приоритет организационного единства, что не исключает конкуренции за организационные ресурсы в рамках дублирования функций или претензий на новые сферы управленческого воздействия. В современной ситуации организационные нормы закрепляют за корпоративизмом функции воспроизводства и развития административного управления, а также адаптивного механизма, определяющего его преимущества перед организационной нестабильностью внешних конкурирующих корпораций и блокирующего попытки включения частного представительства (лоббирования) в приоритеты структур административного управления. В условиях административного реформирования корпоративизм может восприниматься как оборонительная реакция, направленная на то, чтобы смягчить или нейтрализовать реформы, вызванные внешним давлением. В свою очередь, нестабильность внутренней среды опосредует проявления корпоративизма как формы солидарности в административно-

управленческой среде, в которой, как показывают результаты социологических исследований, не существует однозначного понимания эффективности процессов самореформирования системы административного управления.

3. Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе в формировании кадрового потенциала проявляется в том, что, во-первых, действует принцип профессиональной лояльности, согласно которому профессионал должен разделять убеждения в миссии административного управления и подчиняться принципам субдоминантности. Проявляется тенденция корпоративизации кадровой системы, в которой негативную оценку получают непрозрачность кадровых процедур и влияние неформальных механизмов в процессе кадровой ротации в системе административного управления. Во-вторых, важным критерием отбора специалистов в системе административного управления является опыт работы, соответствующая профессиональная квалификация, что не позволяет, при позитивном отношении к процессу омоложения управленческих кадров в системе административного управления, реализовать на практике политику омоложения кадров. Молодое поколение управленцев, в оценках субъектов административного управления, отличается низким уровнем компетентности, слабая мотивация к соблюдению требований административной системы и ориентация на достижение личных интересов, не связанных с реализацией управленческих задач. В-третьих, корпоративный интерес в системе административного управления интерпретируется, как интерес ради всеобщего блага, что нацелено на недопущение «случайных людей» в систему административного управления и способствует привлечению механизмов неформального воздействия в кадровой политике. Важной тенденцией в кадровой политике системы административного управления в России является обновление кадров из числа людей, пришедших из других профессиональных сфер. В частности, речь идет о «силовиках»,

«бизнесменах» и «менеджерах». Наиболее критичную оценку с точки зрения управленческой эффективности получили «силовики» и «бизнесмены», в то время как «менеджеры» рассматриваются как наиболее эффективные управленцы.

4. В рамках анализа мотивации профессиональной деятельности субъектов административного управления в России доминирующими были определены установки на включение в профессиональную ассоциацию с соответствующим кодексом поведения, должностными обязанностями, ценностью безупречной службы и карьеры, которая определяется логикой постепенного восхождения, накопленного опыта и стажа, включением неформальных механизмов хороших отношений с руководством, а также самоограничением в карьерных и профессиональных амбициях по схеме вверенной компетентности. Система административного управления в сложившейся конфигурации корпоративных ценностей и отношений, направленных на воспроизводство внутренней интегрированности и непрозрачности (закрытости), определила характер ее восприятия со стороны населения как оторванной от жизни общества, его проблем и потребностей и ориентированной не на диалог и сотрудничество с институтами гражданского общества, а на процесс самовоспроизводства в формате устоявшихся принципов управленческого воздействия.

5. Корпоративизм субъектов административного управления в современном российском обществе характеризуется разнонаправленными проявлениями. К негативным моментам относится устойчивое сохранение и воспроизводство процессов бюрократизации, замедленности решений, нарушения коммуникативных обратных связей. В позитивном ключе можно рассматривать попытки блокирования влияния частных интересов в системе административного управления, а также принятия управленческих решений в контексте сложившейся политической и рыночной конъюнктуры. Поле противоречий и проблем в системе административного управления на современном этапе формируется по

причине двойственного влияния корпоративизма, который проецирует гибридное состояние административного управления, связанное, с одной стороны, с сохранением вертикально интегрированных отношений, а, с другой, потребностью в управленческих инновациях и их поступательным внедрением. Формирующаяся на пересечении этих противоречивых тенденций управленческая среда становится полем столкновения конфликтов интересов, что снижает эффективность профессиональной деятельности субъектов административного управления, использующих потенциал корпоративизма не для повышения профессиональных стандартов управленческой деятельности и гармонизации отношений с другими социальными акторами и субъектами управленческих отношений, что возможно в рамках перехода к иной, открытой модели корпоративизма, а для решения внутрикорпоративных проблем и интересов.

Научно-практическая значимость исследования заключается в том, что разработано концептуальное поле социологического осмысления и измерения корпоративизма в административном управлении в российском обществе и выявлены перспективы перехода к адекватной современным внешним и внутренним вызовам модели корпоративизма открытого типа.

Полученные результаты, с одной стороны, могут стать основой для теоретических исследований в сфере формирования эффективной политики системы административного управления, с другой – могут быть использованы для самореформирования системы административного управления, в частности, на региональном и локальном уровнях.

Результаты исследования могут быть использованы в образовательном процессе при разработке и чтении учебных курсов по социологии управления, социологии конфликтов, политической социологии.

Апробация результатов исследования. Ключевые результаты диссертационного исследования были апробированы на конференциях всероссийского и международного уровня: Всероссийской конференции «Нациестроительство и модели национальной интеграции в России» (г. Ростов-на-Дону, 2016 г.), 9-й школе молодого социолога «Социология доверия и солидарности» (Майкоп, 2016 г.), Всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Путь в науку» (г. Ростов-на-Дону, 2017 г.); Международной научной конференции «Поликультурные регионы: проблемы и возможности гармонизации межэтнических отношений» (г. Ростов-на-Дону, 2017 г.).

Всего по теме диссертации опубликовано 9 научных работ, в том числе в 6 изданиях из перечня ВАК при Минобрнауки Российской Федерации. Общий объем публикаций составляет 12,8 п.л.

Структура диссертации определяется целями и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяется степень разработанности темы в научной социологической литературе, формулируется цель и задачи исследования, его гипотеза, представляются элементы научной новизны и положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость результатов исследования, степень их научной апробации.

Глава 1 **«Теоретико-методологические основы исследования корпоративизма субъектов административного управления: социологическое измерение»** посвящена концептуализации корпоративизма субъектов административного управления и разработке методологических ориентиров исследования указанной проблемы в предметном поле социологии управления.

В параграфе 1.1. «Концепты исследования субъектов административного управления в системе социологического знания» рассматриваются основные подходы, существующие в зарубежной и отечественной социологии к определению и анализу корпоративизма, исходя из которых дается авторское определение данного феномена.

Автор полагает, что заложенные классиками социологии Э. Дюркгеймом, М. Вебером, Г. Спенсером мысли о роли административного управления в становлении и развитии общества, поддержании его целостности являются объяснимыми. Подчеркивая, что классическая социология исходит из парадигмы от общества к людям, неудивительно, что государственное управление наряду с другими сферами социальной жизни воспринимается как ключ к отгадке общественных взаимоотношений. При этом не следует забывать, что административное управление, попадая под действие юрисдикции, в социологической мысли интерпретируется в соответствии с ее характером, с тем, что в процессе профессионального разделения труда выделяется слой профессиональных управляющих, административных служащих, чиновников наделенных полномочиями распоряжаться и распределять, то есть использовать ресурсы государства для выполнения определенных задач стабильности интеграции и целостности.

Отмечается, что в позициях М. Вебера и Э. Дюркгейма прослеживается определенное расхождение, связанное с тем, что Э. Дюркгейм усматривал позитивную роль профессиональных ассоциаций для поддержания и воспроизводства органического распределения труда в обществе, так как в условиях, когда перестают работать традиции и обычаи как регуляторы современного общества, именно профессиональные и правовые нормы становятся и способом регулирования отношения с другими и формой выражения представительства определенных групп. Вклад М. Вебера состоит в том,

что для него сфера административного управления «деромантизирована», эта деятельность профессионалов «без души» и гедонистов «без сердца».

В структурно-функциональном аспекте возникновение корпоративизма в структурном контексте связывается с наделением системы административного управления нормами права, в функциональном – с двойственной позицией, которую занимает административное управление в отношении и к системе административного управления, и к гражданскому обществу, что требует, с одной стороны, поддержание открытости, достаточной для того, чтобы обеспечить связь с различными общественными группами, с другой – утверждать право государства на проведение собственных решений вне зависимости от влияния групп интересов. Поэтому корпоративизм рассматривается как система норм, позволяющих на правовой (легальной) основе выражать административные интересы, руководствоваться логикой принятия целесообразных решений.

Отсюда, в работах представителей либерального корпоративизма, (Саймон Г., Адлер Н., Хаммер М., Рюли Э., Шнайдер Б.) прослеживается мысль о том, что для исследования корпоративизма важно выделять некие концептуальные постулаты, а то, какими практическими смыслами и достижениями руководствуется корпорация. По этой модели наиболее предпочтительной является рыночно ориентированный метод, позволяющий говорить о том, что корпоративизм воспроизводится как определенное позиционирование членами корпораций готовности к совместной деятельности, в том, что определяет поле конкурентных альтернатив. Референтным смыслом обладает акционерное общество, где существует и вертикальная иерархия, связанная с градацией акционеров, дифференциация возможностей влияния на корпоративные решения, и наблюдается возможность изменения состава членов корпорации и, соответственно, появление новых групп влияния.

Исходя из этого обстоятельства, корпоративизм в административном управлении может пониматься в контексте деятельности субъектов управления, ориентированных на должностную ренту в условиях обладания привилегированным статусом в доступе к социальным ресурсам. В этом смысле он становится легитимацией исключительности, не исключающей насилия по отношению к нарушителям правил игры. При порядке открытого доступа корпоративизм становится инструментом полезной конкуренции, в которой субъекты административного управления обеспечивают агрегирование интересов в рамках поддержания верховенства закона.

Таким образом, теоретико-методологические подходы к исследованию корпоративизма в административном управлении можно охарактеризовать как направленные на выявление конкретных аспектов корпоративизма: функционального, нормативно-организационного или организационно-культурного. Вместе с тем, выявляется тенденция выявления деятельностной стороны корпоративизма, стремления проанализировать и объяснить корпоративизм как алгоритм субъектов административного управления, как совокупность мотиваций, установок, целей, направленных на воспроизводство административного управления и наращивание адаптивного потенциала, поиск новых форм взаимодействия с субъектами административного воздействия, представленными в виде бизнес структур, общественных организаций, партий.

Параграф **1.2. «Особенности корпоративизма субъектов административного управления российского общества: теоретико-методологический конструкт исследования»** посвящен формированию теоретико-методологических ориентиров и параметров исследования корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе.

Автор диссертации исходит из того, что корпоративизм в административном управлении российского общества не может

рассматриваться вне логики развития административного управления в целом, особенностей социально-политической системы общества и статуса управленца в российском обществе. Это означает, что необходимо выявить и параметры корпоративизма, которые не могут быть охарактеризованы как уникальные, и то, что связано со спецификой системы управления в российском обществе, которая характеризуется государственноцентризмом, многообразием конфликтов интересов группы представительств и существованием различных форм корпоративизма.

Подчеркивается, что для отечественной социологической мысли свойственно понимание корпоративизма как формы влияния неформальных институтов при слабости институтов формальных. Эта позиция основывается на принятии работающей модели административного управления, в которой формальные институты выступают амальгамными, но композицию составляет совокупность неформальных норм и правил, находящихся в состоянии постоянного изменения.

Автор диссертации полагает, что в переходном обществе административное управление приобретает инновационный характер, когда действия в правовом поле воспринимаются как устаревшее и неэффективное, но такой исследовательский ход содержит перспективы системного осмысления практик корпоративизма в российском обществе. В ходе исследования устанавливается, что, во-первых, корпоративизм есть следствие или условие формирования административно-бюрократического пространства. Вторым выводом является проявление корпоративизма в зависимости не от правовых законов и норм, а от изменяющихся правил игры. В третьих, подчеркивается, что корпоративизм позволяет действовать эффективно как институт согласования интересов в контексте новых форм социального и экономического взаимодействия с обществом.

Таким образом, чтобы говорить о специфике административного управления в российском обществе в контексте корпоративизма

необходимо определиться с основными параметрами корпоративизма, с тем, что можно охарактеризовать не в качестве отрицательных коннотаций (коррупционности, бюрократизма, непрофессионализма, недобросовестности и низкого уровня деловой этики персонала)¹². Констатация того, что ведомственные и корыстные интересы превалируют над государственными, также нельзя считать окончательным и безупречным суждением.

Подчеркивается, что административное управление имеет собственную логику развития, что интересы субъектов административного управления не являются искажающими факторами, а связаны с самой спецификой профессиональной деятельности, и ведомственность часто оказывается, на поверку, не столько негативным явлением, сколько определяющим принятие и реализацию управленческих решений.

Таким образом, изучение корпоративизма в системе административного управления в российском обществе включает актуализацию многомерного исследовательского конструкта, связанного с выявлением взаимосвязанных структурного, институционального и субъективно-деятельностного аспектов, что определяет в качестве приоритетных теоретических подходов в методологическом конструкте исследования субъектно-деятельностный, организационный (концепция организационного корпоративизма) и структурно-функциональный.

В главе 2 **«Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: организационные параметры измерения и воспроизводства»** с теоретических и практических позиций анализируется корпоративизм субъектов административного управления, выражаемый в организационных и кадровых аспектах.

В параграфе **2.1. «Организационные параметры корпоративизма субъектов административного управления в российском обществе»** отмечается, что корпоративизм закреплён на уровне организационных

¹² Модернизация России. Социально-гуманитарные измерения. СПб.: 2011. С. 31

(внутренних) правил и норм системы административного управления. Подчеркивается, что организационно закрепился принцип системности, и неоспоримой характеристикой российской системы управления является ее иерархический характер, что соответствует формуле централизации. Нынешняя трехуровневая система управления в России (общегосударственная, региональная и муниципальная) имеет различные сферы компетентности, но в рамках единой административной модели организации можно говорить о том, что действует правило интегрированности, налаживания системы ответственного взаимодействия и создания организаций по принципу решения практических задач.

Согласно позиции диссертанта, в административном управлении российского общества действует веерная функциональность, то есть способность выполнять свои функции в соответствии с профессиональной квалификацией и стажем работы. В отличие от неадминистративных образований, важным является постоянство действия, нацеленность на конкретный результат. Проведенное автором эмпирическое исследование зафиксировало, что принадлежность к социально-профессиональному слою административных управленцев, по мнению региональных чиновников, является фактором, ускоряющим процесс принятия решения при реализации государственных программ и задач. Так считают 57,3% респондентов (против 8,5%, считающих это препятствием), что позволяет сделать вывод о положительном влиянии корпоративизма на оперативность и результативность при решении управленческих задач.

В российском обществе административное управление характеризуется системой представительства интересов (социальных, территориальных, национально-этнических) учитывая специфику России, как многонационального государства. В этом смысле формальные нормы направлены на нахождение административного управления в правовом поле и, одновременно, связаны с дифференциацией системы административного управления, выполнения соответствующих

управленческих задач. Следует при этом разграничивать систему административного управления, включенную в государственное управление, где наряду с управленческими методами используются иные методы управления и административных органов власти, исполняющих распорядительские функции, организующих непосредственный управленческий процесс в целях поддержания стабильности и целостности социально-политического и экономического пространства.

Согласно данным авторского социологического исследования, корпоративизм в глазах чиновников – это, своего рода, реакция на внешнее влияние со стороны других субъектов управления различных уровней (26,8%) и реакция на внутренние процессы, протекающие на различных уровнях административного управления (31,7%). В общей сложности 58,5%, отмечают влияние внутри самой системы административного управления, которое способствует возникновению корпоративизма.

Таким образом, организационные основания корпоративизма в административном управлении характеризуются ориентацией на повышение адаптивного потенциала организации, стабильных внутренних правил и норм и в поддержании иерархической структуры должностных статусов. Следствием является обязанность субъектов административного управления действовать по расписанию, приводить собственные карьерные и профессиональные планы в соответствие со сложившейся схемой профессиональной деятельности. Корпоративизм проявляется в том, что организация, стремясь сохранить стабильность и конкурентность в управленческом воздействии, считает желательным результатом консолидированность в действии субъектов управления, снижение риска неопределенности в связи с приходом новых людей и поддержанием командного принципа, структурирующего справедливое неравенство возможностей внутри организации.

В параграфе **2.2. «Корпоративизм как механизм кадрового отбора и ротации субъектов административного управления»** рассматривается

влияние корпоративизма как механизма селекции и ротации кадров в системе административного управления российского общества.

Исследование вопроса формирования кадрового потенциала в системе административного управления показало довольно широко распространенную в управленческой среде установку на омоложение кадров – более 50% респондентов в авторском социологическом исследовании положительно оценивают наметившуюся тенденцию. Тем не менее, отношение к данным процессам не носит однозначного характера в силу ряда причин. В частности, низкий уровень компетентности молодых специалистов, их слабая мотивация к соблюдению требований административной системы и ориентация на достижение личных интересов, не связанных с реализацией управленческих задач, определяют критичное отношение к действующей политике омоложения кадров.

Второй тенденцией в кадровой политике системы административного управления является обновление кадров из числа людей, пришедших из других профессиональных сфер, в частности «силовиков», «менеджеров», «бизнесменов». Положительно оценивают этот процесс 32–35% административных управленцев. При этом наиболее критичное отношение выражено по отношению к управленческой деятельности «силовиков» и «бизнесменов», так как деятельность последних никто из опрошенных не считает достаточно эффективной. Относительно высоким уровнем поддержки пользуются «менеджеры» – 8,5% считают их деятельность в качестве управленцев высоко эффективной.

Проявляется тенденция корпоративизации кадровой системы, связанной не с отраслевым принципом. В России сложилась устойчивая система подбора и рекрутации кадров, однако нарекания вызывает непрозрачность кадровых процедур и влияние неформального капитала. Система административного управления опирается на три канала кадровой мобильности: профессиональных управленцев, профессионалов из других

сфер, зарекомендовавших себя как способных, а также «случайных» людей или обладающих неформальным капиталом.

Наличие специализированных вузов по подготовке управленцев не решает вопрос кадрового обеспечения, так как только каждый пятый выпускник будет работать в сфере административного управления. Отсутствие опыта работы – одна из важнейших причин, по которой выпускники вузов сталкиваются с проблемой трудоустройства. Среди критериев, определяющих прием на работу в систему административного управления, «опыт/стаж работы» стоит на втором месте после уровня квалификации, а больше трети управленцев считают, что в системе административного управления должны работать специалисты с большим опытом работы.

Одним из противоречивых аспектов анализа является несоответствие представлений самих управленцев и населения о системе административного управления, в частности по вопросам, связанным со «сложностью работы», «оплатой труда», «открытостью в деятельности административной системы». Опрос управленцев регионального уровня показывает, что оплата собственного труда рассматривается чиновниками как невысокая или не соответствующая уровню вложенного труда. Низкая заработная плата входит в пятерку причин дефицита кадров в системе административного управления, а экономические стимулы рассматриваются управленцами (53,7%) как наиболее позитивно влияющие на мотивацию и личностную вовлеченность в управленческую деятельность субъектов.

Условная классификация «идеальных качеств» управленца включает следующие доминирующие черты. В первую очередь, респонденты выделяют важность личных качеств (честность, порядочность, коммуникабельность, уверенность и т.д.) – 84%; на втором месте – профессиональные (компетентность, высокий уровень квалификации,

организованность и т.д.) – 45%; и наличие опыта (жизненного и профессионального, связанного с управленческой деятельностью) – 10%.

В завершении делается вывод о том, что корпоративизм в механизме кадрового отбора проявляется в следующем: во-первых, на основании корпоративной принадлежности формируется иерархия востребованных качеств, среди которых первое место занимает готовность к включенности в коллектив, принятие символического кода общения; во-вторых, он определяет критерии деловитости по отношению к функциональным обязанностям, к оценке бумажного труда как полезного для общества и не всегда ценимого клиентами.

В главе 3 «Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: ценностно-мотивационное измерение и перспективы развития» речь идет о влиянии корпоративизма на профессиональную и гражданскую мотивацию субъектов административного управления в российском обществе, о перспективах развития корпоративизма как стандарта профессионализма.

В параграфе 3.1. «Корпоративные ценности и мотивационные установки в профессиональной деятельности субъектов административного управления» проводится исследование корпоративных ценностей и установок в рамках профессиональной мотивации субъектов административного управления и видения ими целей профессиональной деятельности.

В ходе исследования подчеркивается, что корпоративные установки, регламентируя отношение к профессиональной деятельности, содержат элемент рационализации, привнесение смысла в, казалось бы, формальную работу. Между тем, главной «добродетелью» чиновника является умение решать вопросы, прикрываясь правовыми рамками, но ими не руководствуясь¹³. Можно, однако, предположить, что речь идет о том,

¹³ Это мир непубличных людей // Огонек № 2 (5412). 18 января 2016 г. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2889487> (дата обращения: 11.04.2016).

чтобы в рамках правовой регламентации реализуя личный интерес, при этом не выходить за пределы корпоративной морали, не ставить под удар репутацию конкретной управленческой структуры. Иными словами, корпоративизм включает механизмы самоограничения, то есть то, что авторами исследования характеризуется как паразитирование на официальных институтах, все-таки требует более проверенного суждения.

Исследования, касающиеся профессиональных практик в системе административного управления, свидетельствуют о приоритете служебных интересов над личными, о логике присоединения личных интересов к служебным и их реализации через профессиональную деятельность. Как показали результаты проведенного исследования, практически 75% управленцев считают принципиально важным совпадение личной и коллективной систем ценностей. Приоритету личных ценностей над коллективными отдали предпочтение всего 12 % региональных чиновников.

Соглашаясь с тем, что есть чиновники по принуждению (закрылся бизнес, наступило разочарование во всех других сферах деятельности)¹⁴, в то же время нельзя не отметить, что авторитет административной службы возрос, что государственный служащий воспринимается если не на первых позициях, то занимает устойчивые срединные, что имеет позитивный эффект, потому что отсеивает от системы административного управления людей, настроенных на кратковременный успех, на интересную работу, которая, тем не менее, может позволять имитировать деятельность и нерегулярно исполнять свои обязанности.

Действуя по логике присоединения и нацеливаясь на собственные интересы, субъект административного управления пользуется готовыми алгоритмами решения проблем и тем самым повышает степень собственных интересов. Хотя действия под прикрытием государства могут

¹⁴ Там же.

носить иллегальный характер, вместе с тем отмечается, что в рамках использования административных ресурсов не утрачивается чувство меры, что корпоративные установки определяют отношение к профессиональной деятельности как имеющей официальный характер.

Таким образом, делается вывод, что корпоративные установки в системе административного управления иерархичны, включают ядерные ценности, связанные с профессионализмом, лояльностью, общением. И инструментальные - ценности пользы, решения проблем регламентированности и порядка.

Параграф 3.2. «Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: перспективы изменений и сохранения преемственности» посвящен проблеме изменений в корпоративизме субъектов административного управления в российском обществе, перспективам повышения социальной значимости корпоративизма.

Отмечается то обстоятельство, можно говорить о том, что для корпоративизма переход от внутренней лояльности по обычаю к осознанной лояльности, лояльности, связанной с профессионализмом, важнейший, пока недооцененный по своим последствиям результат трансформации системы административного управления. В рамках стоящих перед обществом проблем восстановления доверия к государственным и общественным институтам административное управление занимает достаточно стабильные позиции (от 34–56% респондентов)¹⁵.

Характерно, что россияне, оказывая наименьший уровень доверия политическим партиям (17%)¹⁶, тем самым подчеркивают, что административный ресурс, несмотря на отрицательную оценку

¹⁵ Российское общество и вызовы времени. Книга первая / Под ред. Горшкова М.К., Петухова В.В.; Институт социологии РАН. М.: Издательство «Весь Мир», 2015. С. 108.

¹⁶ Там же.

бюрократизма, воспринимается более предсказуемым, определенным и связан с ожиданиями реальных результатов. Очевидно, что отношение к административному управлению во многом зависит от личной заинтересованности, включения граждан в различные общественные практики, от того, насколько система административного управления демократизируется по мере включения в общественную жизнь активных социальных субъектов.

Итак, повышение социальной значимости корпоративизма определяется эффективностью принимаемых решений, обоснованием компетентности субъектов административного управления и, главное, осознанием перспектив применения иных методов воздействия. Константа административного управления заключается в том, что администрирование является доминантной практикой и важно учесть, в какой степени социальные, психологические и экономические методы могут дать ощутимый эффект в совокупности с практиками администрирования. Из этого следует, что корпоративизм актуализирует ценности профессионализма и ответственности у практиков, у тех, кто может рассматривать административное управление как личностный ресурс в утверждении своего социально-профессионального статуса.

Ожидаемо, что наиболее актуализированным в этих условиях является переход к профессиональным стандартам с сохранением принципа ведомственности на направлениях деятельности, связанных с вариативными проблемами. Важным для нормального функционирования системы административного управления является высокая самооценка результатов деятельности в соответствии с корпоративным кодексом поведения. Можно сделать вывод о важности того, чтобы корпоративные нормы находились в согласии с некоторыми общими нормами.

Корпоративизм имеет перспективы и в сфере усиления качества административного управления, – имеется в виду, что запрос российского общества на квалифицированное административное управление невысок.

При том, что фиксируется негативное влияние бюрократии (52%)¹⁷, очевидно, что не допускается радикальное реформирование системы управления, что набор негативных характеристик не ассоциируется с революционными изменениями. Скорее речь идет о предпочтении варианта постепенных изменений, а скептический настрой в деятельности политических партий и общественных организаций означает, что население ожидает прежде всего реформирования самой системы управления. Роль корпоративизма при такой ситуации становится перспективной. Исследуя опыт предыдущих административных реформ, можно сказать, что негативную роль играли не столько факторы сопротивления или частичности, сколько то, что механически копировался чужой опыт или субъекты административного управления не были мотивированы к реформированию.

Подчеркивается, что перемены в отношении корпоративизма зависят в большей степени от успехов самореформирования, от того, каким образом будет складываться конфигурация отношений с различными субъектами деятельности, допускаться вариативность административных практик. Эту проблему нельзя решить методом «рубки», также как нельзя ожидать решения этой проблемы исходя из того, что субъекты административного управления нацелены на критический настрой по отношению к собственной деятельности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: во-первых, перспективы корпоративизма в административном управлении связаны с приближением к стандартам профессионализма и ответственности, к усилению позитивно-мобилизационного потенциала корпоративизма; во-вторых, перспектива корпоративизма связана с принятием профессионального кодекса поведения, содержащего корпоративные нормы в качестве регуляторов внутрипрофессиональных отношений; в-

¹⁷ Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики) / М.К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2011. С. 146.

третьих, с тем, что в рамках массовых оценок корпоративизма необходима дебиюрократизация и нацеленность на самореформирование.

В **Заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются основные выводы, указываются проблемы, требующие дальнейшего углубленного социологического изучения.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

Статьи, опубликованные в изданиях Перечня рецензируемых научных журналов, утвержденного ВАК Минобрнауки России:

1. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм в контексте формирования кадрового состава административного управления // Вестник Адыгейского государственного университета. 2017. № 3. 0,55 п.л.
2. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: рамки концептуального осмысления // Гуманитарий Юга России. 2017. № 4. 0,45 п.л.
3. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм в профессиональной деятельности субъектов административного управления // Муниципальные записки СКАГС. 2017. № 3. 0,55 п.л.
4. *Хоценко, В.П.* Теоретико-методологический аспект исследования корпоративизма в административном управлении: формирование функциональных и институциональных схем // ПОИСК. 2017 №4. 0,45 п.л.
5. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: организационное измерение // Социально-гуманитарные знания. 2017. № 7. 0,5 п.л.
6. *Денисова Г.С., Печкуров И.В., Хоценко В.П.* Смыслы российской политики в сфере межэтнических отношений: взгляд ученых Юга России // Гуманитарий Юга России. 2017. № 5. 0,7 п.л./0,3 п.л.

Монография

7. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе/ В.П. Хоценко. Ростов н/Д. : Фонд науки и образования, 2017. 8 п.л.

Другие издания

8. *Хоценко, В.П.* Концепты исследования субъектов административного управления в системе социологического знания. Ростов н/Д: Фонд науки и образования, 2015. 1 п.л.
9. *Хоценко, В.П.* Корпоративизм субъектов административного управления в российском обществе: перспективы изменений и сохранения преемственности. Ростов н/Д: Фонд науки и образования, 2016. 1 п.л.