УДК [35.088.8:316.334.3](477)

Шумик И.В.,
аспирант кафедры экономики и региональной экономической политики
Днепропетровского регионального института государственного управления
Национальной академии государственного управления
при Президенте Украины (Украина, г. Днепропетровск)

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА КОРПОРАТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ГОРОДОВ И РЕГИОНОВ

В статье проанализированы аспекты соотношения понятий корпоративизма и социального партнёрства. Сделан анализ последних исследований по данному вопросу, и высказано мнение автора. В статье подчеркивается, что корпоративное социальное партнерство в социальной сфере городов и регионов является важнейшим элементом управления социальной сферой и её развитием.

Ключевые слова: социальная сфера, местное самоуправление, корпоративизм, корпоративное социальное партнерство, корпоративное управление.

Нынешнее состояние социальной сферы и уровень удовлетворения социальных потребностей в Украине демонстрируют ее недостаточное развитие. Социально-трудовая сфера Украины в целом и особенно социальная ее составляющая в последние годы находились в поле особого внимания органов государственной власти и других субъектов гражданского общества. Недостаточно, но объемы ее финансирования все же увеличивались. Однако ситуация к лучшему не изменилась, ожидаемых результатов не достигнуто. Так, с самого начала рыночных трансформаций и до сих пор на социальную сферу распространяется либеральная концепция. Создание экономических, правовых, организационных предпосылок развития государственно-частного партнерства в социальной сфере без использования новых организационно-экономических механизмов функционирования социальных институтов означает сознательное или неосознанное построение отношений, которые неизбежно вы-

зывают деградацию социальной сферы, что, собственно, и произошло в Украине. Так, в 2011 году Украина по индексу развития человеческого потенциала занимает 76-е место среди 187 стран.

Значительная часть существующих институтов социальной сферы по своей форме являются государственными. По уровню организационно-экономических и прежде всего финансовых механизмов функционирования в них доминируют отношения, характерные для Европы первой четверти XX века. Двойные стандарты, которые стали нормой социального развития, заставляют население Украины жить одновременно в двух измерениях, параллельных мирах. Правовые основы одного измерения закреплены Конституцией (провозглашение социального государства, права на труд, образование, здравоохранение, достаточный жизненный уровень и т.д.) и ратифицированными Украиной международными нормами (конвенциями, хартиями, кодексами и т.д.), которые существуют в основном де-юре. Другое измерение — то, в котором реально происходит жизнедеятельность людей, воспроизводится трудовой потенциал, формируется уровень жизни большинства населения и в котором фактически действуют другие нормы, стандарты, принципы, права, обязанности.

На пути к формированию цивилизованной модели социального развития доминирует мнение о том, что социальная политика должна быть производной от экономической. Такая второстепенность, что до сих пор имела место, не случайна, а является продолжением восприятия человека лишь как работника, реализация способностей и самореализация которого возможны лишь на производстве. Впрочем, условия и потребности развития экономики инновационного типа и социального государства требуют внедрения новых принципов формирования социальной политики, осознания ее новой роли в обеспечении социальной динамики. Следует исходить из того, что социальная политика уже выросла из прежних рамок экономической политики. В государстве социального типа, в обществе, в котором человек рассматривается не только как фактор, а как главная ценность, цель социально-экономического развития, экономическая политика должна рассматриваться исключительно как составляющая социальной политики, а не наоборот. Необходимо хотя бы заронить мысль, что социальная сфера — это не сплошные затраты, а институт, формирующий предпосылки стабильности, устойчивости и потенциального экономического роста. Нужна новая парадигма формирования планов, национальных программ экономического развития.

Социальная политика в нынешнем ее понимании — это не столько социальная защита, социальное обеспечение, сколько закладывание фундамента социального измерения, социального развития. Главное, на что общество должно рассчитывать при реализации социальной политики, — это достижение современных социальных стандартов человеческого развития. Причем развиваться должны все условия жизнедеятельности человека на всех этапах ее жизненного цикла. В программе экономических реформ в Украине на 2010—2014 гг. как самостоятельное направление реформирования социальной сферы, обеспечения устойчивого социального и экономического развития, сохранения и развития человеческого и социального капитала выделяется повышение стандартов жизнедеятельности, которое предполагается освоить путем перестройки системы образования и медицинского обслуживания, системы социальной поддержки и других видов социального развития городов и регионов[1]. Определенные программой направления развития позволяют выделить и проблемы построения новой системы экономических и социальных отношений, которые представляют собой прямые и обратные связи между субъектами хозяйствования и программами, которые осуществляются. Без четкого их определения, составления и рациональной организации построения общественное развитие происходить не может. Очевидно, что достижение поставленных целей развития страны не может происходить

и без изменения инфраструктуры социальной сферы, организационных форм и схем хозяйствования, без углубления и обновления существующих отношений между субъектами хозяйствования, властью, бизнесом, жителями и без участия всех в процессах реструктуризации. Это побуждает к поиску путей совершенствования организационно-правовых форм хозяйствования и их институционального обеспечения, которые должны стать базовыми в процессах реструктуризационных преобразований.

Одним из таких ориентиров общественного развития для Украины, который позволит не только трезво оценить сложившуюся ситуацию, но и сконцентрировать ресурсы в оздоровляющем общество направлении, является корпоративизм. Именно корпоративизм дает общие ориентиры на пути выхода из кризиса. В его основе лежит объективная закономерность, проверенная опытом развитых стран, освоивших многие элементы этой системы: корпоративная государственность, социально ориентированная экономика, законность, демократия, принципы гражданского общества. По существу рождается новая общественная формация, утверждающая баланс интересов в обществе (корпоративных, групповых, частных) и открывающая простор для проектов социального действия. Корпоративизм — это синтез капиталистического и социалистического способов хозяйствования, вбирающий в себя жизнеспособные элементы двух способов производства: и частного, и общественного.

В зарубежной науке исследованию корпоративизма уделяется большое внимание. Существенный вклад в изучение его места, роли в развитии социально-трудовых отношений сделано Р. Гнейстом, Л. Штейном, Р. Драго, П. Мейером, в России — М. Исаевым, А. Чеканським, В. Шишкиным, А. Ворониным и другими. В Украине вопрос корпоративизма только получает широкое распространение. Среди отдельных достижений по этой проблематике заслуживают внимания научные результаты, полученные Е. Бобровкой, Ю. Шаровым, В. Гейцем, Я. Жалилом, В. Голиковым, В. Лупацким, В. Шевченко. Однако следует с уверенностью отметить, что крайне недостаточно публикаций относительно корпоративизации в системе местного самоуправления в связи с практическим отсутствием научных поисков в этом направлении.

Целью статьи является обоснование необходимости формирования института корпоративного социального партнерства в социальной сфере на уровне местного самоуправления.

Мировой опыт свидетельствует, что если средства производства принадлежат не капиталу, не государству, а людям, работающим на основе совладения собственностью, кооперации, соучастия в управлении, принятии решений, то открываются принципиально новые источники экономического и общественного роста, глубинные мотиваторы, инициирующие самодеятельность населения в хозяйственной жизни. Других стимулов к высокопроизводительному творческому труду сегодня нет. Будет побеждать та цивилизация, группа стран, которая возьмет все то лучшее, что добыто человечеством, и включит эти живые источники и резервы собственного развития с учетом особенностей национальной культуры в оздоровление экономической жизни, в том числе и местной.

Главное отличие и преимущество корпоративного метода хозяйствования по сравнению с капиталистическим и социалистическим заключается в том, что богатства одних не создаются за счет других. Суть проблемы не в том, чтобы отнять богатство для бедных, а в том, чтобы всех сделать богатыми, хотя и в разной мере, с учетом способностей каждого. Бедные становятся более состоятельными, богатые — еще богаче, а относительный разрыв между ними сглаживается или даже выравнивается. Социальная политика в условиях корпоративизма формируется не из фискальных усилий государства, не за счет перераспределения доходов, а из предоставления каждому реальных возможностей получения лучших условий для приложения сил и самореализации личности. Каждый гражданин становится совладельцем собственности: банка,

страховой компании, негосударственного пенсионного фонда — словом, всех материально-финансовых средств, социальных институтов, способных обеспечить ему современный комфортный уровень жизни и достойную реализацию жизненных сил. Это важнейшее условие цивилизованного становления и развития местного хозяйства, когда произойдет наконец коренное оздоровление всей экономической жизни. Не экономика и собственность, а человек, его творческие возможности, уникальность личности каждого — цель и смысл экономического и хозяйственного развития, в том числе и финансового. Прекращается неограниченное злоупотребление собственностью, имуществом, деньгами, капиталом, которые подвергаются социальному регулированию и контролю[2].

Понятие корпоративизма в большей степени относится к характеристике способов взаимодействия государства и социо-профессиональных групп, прежде всего связанных с экономическим производством. Коропоративизм связан исторически со средневековой организацией профессий: «корпорациями» (лат. corpus — целостность, общность, община) тогда назывались профессиональные сообщества, объединяющие всех представителей профессии на данной территории, пользовавшиеся обширным самоуправлением, включая исключительное право приема в число профессионалов новых членов, и коллективно ответственные перед органами публичной власти. Крупнейший современный специалист в этом вопросе Филипп Шмиттер определяет корпоративизм следующим образом: «Корпоративизм... может быть определен как система представительства интересов, составляющие элементы которой организованы через ограниченное количество уникальных, обязательных, неконкурентных, иерархизированных и функционально дифференцированных категорий, признанных или разрешенных (если не созданных) государством, и которым [элементам] обеспечивается намеренная монополия представительства в рамках соответствующих категорий в обмен на осуществление некоторого контроля за отбором их лидеров и за артикуляцией требований и поддержки»[3]. Корпоратизм принято определять как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством. Согласно этой концепции, индивиды могут влиять на решения, принимаемые на государственном уровне, посредством членства в корпоративных органах — профсоюзах, профессиональных организациях, деловых объединениях, группах политического давления и лобби, добровольных объединениях. В последние годы создаются формальные организации корпоративистского толка: отраслевые союзы, ассоциации и конфедерации, двуи трехсторонние комиссии, совещания, соглашения и т.д. Все чаще используется понятие «социального партнерства».

Разделение понятий социального партнерства и корпоратизма — достаточно сложная задача. В одних странах тот же комплекс идей, представлений, институтов и механизмов традиционно называют корпоративизмом, а в других — социальным партнерством. Понятие корпоративизма в целом более распространено в мировой политической практике и науке, а социальное партнерство чаще используется для определения принятых в Европе подходов к консенсусному решению социальных проблем. Еще один аспект: понятие социального партнерства чаще используется для определения практик, характеризующих собственно сферу трудовых отношений, а корпоративизм — понятие более широкого уровня, применяемое в политических науках, юриспруденции, социологии трудовых отношений, истории, и эта концепция подразумевает более широкую, чем трипартистская, представленность институциализированных участников социального диалога[4].

Социальный корпоративизм принят в различных конфигурациях и в разной степени в разных странах Европы. Северные страны имеют наиболее полную форму коллективных переговоров, где профсоюзы представлены на националь-

ном уровне официальных организаций, а также работодателей и профсоюзов. Вместе с государственной политикой всеобщего благосостояния этих стран образуется то, что называется скандинавской моделью. Менее обширные модели существуют в Германии и Австрии, которые являются частью социальной рыночной модели.

В общепринятом понимании социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, входящих в предмет трудового права. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

На современном этапе в составе организационно-правовых форм субъектов хозяйствования распространяется сеть корпоративных структур, региональных кластеров и корпораций, ассоциаций, союзов и иных видов организаций. В то же время начинают преобладать хозяйственные связи горизонтального типа. Организация процессов производства товаров и услуг, их распределение и потребление осуществляются при условии полной экономической свободы хозяйствующих субъектов с использованием диалогово-договорных форм организации сотрудничества. Это превращает города и регионы в самостоятельные субъекты рыночных отношений и требует пересмотра механизмов их деятельности с учетом особенностей территориального устройства, специфики воспроизводственных процессов и процессов жизнедеятельности. Решающей предпосылкой и эффективным путем реформирования социальной сферы регионов и городов с целью повышения их устойчивости и динамичного развития является начало и развитие адаптированных, гибких форм организации социальных корпоративных взаимоотношений между субъектами хозяйствования в социальной и экономической среде регионов. Социальные отношения возникают на почве общих социальных, экономических интересов и реализуются в процессах совместной работы по их достижению. Понимание необходимости добровольного объединения социальных групп для достижения общих интересов путем совместной продуктивной деятельности может стать мощной силой социального развития общества. Поэтому в составе реформ эта составляющая организационно-управленческого обеспечения социального развития заслуживает особого внимания и должна занять главное место.

Основной состав процессов, присущих социальной сфере, их назначение и характеристики, которые должны учитываться при разработке и обосновании моделей организации и управления социальной сферой территории, приведены в табл. 1.

Целевые и процессно-функциональные составляющие процессов организации социальной жизни общества для собственного функционирования требуют соответствующего полного ресурсного обеспечения, что также представляет собой сложную задачу в условиях реально существующих ресурсных ограничений в стране. Последнее не может быть разрешено без концентрации совместных усилий и интеграции возможностей рационального обеспечения течения социальных процессов. Это предопределяет осуществление постепенного перехода от управления и организации хозяйственных взаимоотношений разрозненными социальными структурами, которые ранее были сформированы на принципах разделения и специализации работ в рамках отдельных направлений отраслевой, функциональной и профессиональной деятельности специфических технологий и навыков, к перестройке региональных социальных систем и социальных региональных комплексов.

Таблица 1 — Составляющие основных процессов социальной сферы и их характеристика

Предпосылки формирования и виды процессов	Общая характеристика и назначение составляющих
Общие процессы и направления социальной сферы как целостной системы в хозяйственном комплексе страны	— формирование и развитие социального капитала путем обеспечения качества социальных процессов и их результатов; — формирование и развитие социальных составляющих корпоративных отношений и социальных ценностей; всестороннее раскрытие самореализации творческого социального потенциала личности, обеспечение удовлетворения социальных потребностей и интересов общества; — поддержание в обществе социального согласия, стабильности, социальной целостности и самодостаточного уровня социодинамики и социального прогресса
Функции и задачи формирования и развития социальной сферы	— уточнение социальных прав жителей; создание перечня социальных услуг, формирующих социальный ресурс; — организация и обеспечение эффективного протекания социальных процессов; — формирование системы стабильных социальных составляющих корпоративных отношений в процессах производственного, экономического, социального и политического взаимодействия; — разработка и внедрение корпоративных социальных нормативов — социальных норм и регуляторов социальной жизни и стимулирования мотивации их достижения
Основные социально-гуманитарные процессы социальной сферы	— здравоохранение и лечение всех слоев населения; — общее образование и качество образовательных услуг; — художественное образование и качество услуг по эстетическому воспитанию; — социальное страхование; — физическое развитие и овладение физической культурой — охрана труда и трудовых прав населения
Обеспечивающие и организационно-управленческие задачи формирования целостных потоков процессов создания социальных услуг	— создание и обобщение социальной информации в информационном поле корпоративного управления социальной сферой города; — формирование и обеспечение движения финансовых и материальных ресурсов для протекания социальных процессов; — налаживание движения трудовых потоков; — построение коммуникативных связей и потоков социальных взаимоотношений и их организационно-экономическое обеспечение
Организационно-правовые формы предприятий и организации социальной сферы	социальные неприбыльные корпоративные объединения, социальные ассоциации, социальные кластеры, муниципальные социальные организации, добровольные общественные организации, союзы, движения и другие формы социального партнерства по созданию услуг и реализации социальных прав жителей общины

Применение нового подхода к совершенствованию организации и управления обусловливается единством социальных интересов и стремлений различных социальных групп населения городов и объективной необходимостью конструктивного сотрудничества для их удовлетворения. Это будет способствовать появлению идеологии общественного труда и развивать формы и методы согласования совместных действий, сотрудничества и распространения партнерства как интегрирующего элемента в дальнейшем развитии общества. Известные виды социального партнерства формируют новое понимание сотрудничества субъектов хозяйствования. Именно к нему относится и понимание социальной ответственности бизнеса, который развивается на территории национальной экономики. Как предварительно было показано, социальная ответственность бизнеса — внутренне осознанная потребность в добровольных обязанностях, принимаемых бизнесом для решения социально значимых проблем разных уровней (предприятий, городов, регионов, страны), предоставляет экономическому хозяйствованию вектор социальной направленности и мотивирует повышение социальной активности всех участников социального взаимодействия. Социальная активность бизнеса — степень участия капитала или отдельных предпринимателей и предпринимательских структур в решении социальных проблем развития инфраструктур, удовлетворении социальных потребностей городов, благотворительная помощь и другие виды участия бизнеса в решении разноаспектных вопросов социального развития.

Экономический рост на базе активизации социальной активности и социального развития, содействие отношению к человеку как к личности, а к ее развитию — как к главной цели социально ориентированной экономики — становится целью развития общества. Легализуются такие понятия, как социальное развитие, социальная значимость производимой продукции, меняются подходы и к разработке программ социальной защиты. Впрочем, указанное касается больше вопросов сотрудничества власти с бизнес-структурами при реализации их бизнес-процессов. В данном случае речь идет о социальном партнерстве субъектов социальной сферы в существующих его формах. Социальное партнерство может рассматриваться как форма согласования действий по решению вопросов социального развития между предприятиями и организациями социальной сферы, субъектами экономических видов деятельности, властью, акционерами и наемными работниками. В договорах о социальном сотрудничестве и партнерстве определяются совместные действия, обязанности и ответственность в совместном решении социальных проблем города и развитии социальной инфраструктуры города. В то же время власть гарантирует предприятиям содействие в решении производственно-хозяйственных задач, а руководство предприятий берет на себя ответственность за развитие местной инфраструктуры, строительство новых и поддержку существующих социальных объектов. Одновременно развивается «институт социального партнерства», «институт социального контракта» и другие корпоративные институты, создаются условия для наибольшего содействия развитию и улучшению социальной среды. Введение социального корпоративизма и методов корпоративного управления в социальную сферу городов создает новые «социальные» функции бизнеса, а также представляет поиск новых форм партнерства, которые основываются на общих социальных интересах и социальной ответственности, удовлетворении социальных потребностей участников бизнеса и других участников общественных отношений.

Особенностью участия бизнеса в решении социальных проблем на местном уровне является то, что требуется его участие в создании социальных фондов развития и осуществлении социальных инвестиций, которые приращивает человеческий капитал, созданный в социальной сфере и используемый в бизнес-структурах. Рост социальной ответственности повышает конкурентоспособность каждого предприятия и конкурентоспособность городов и регионов вцелом.

На сегодня в регионах и городах степень участия бизнес-структур в решении социальных проблем и непосредственно социальной сферы крайне неравномерна. Если исходить из отраслевой принадлежности предприятий, то наибольшую социальную ответственность проявляют градообразующие экономически устойчивые предприятия ме-

таллургической, нефтеперерабатывающей, химической, машиностроительной, газовой промышленности. Вместе с тем предприятия, которые были созданы в постсоветский период, к социальным проблемам территорий, на которых они расположены, не проявляют должного внимания. Этому определенным образом не способствует то обстоятельство, что институциональные основы участия бизнеса в социальной деятельности городов пока окончательно не сформированы, поэтому развитие процессов совместной деятельности с четко определенными уровнями социальной ответственности происходит медленно, хотя оно могло способствовать решению многих острых проблем развития муниципальных сообществ путем широкого участия в решении общих проблем и достижении общих интересов.

Таким образом, среди направлений повышения социальной активности хозяйствующих субъектов корпоративное социальное партнерство может сыграть особую роль. Содержание и технология формирования корпоративных социальных отношений между органами местного самоуправления, бизнес-структурами и организациями социального обслуживания в их внутренней городской среде являются наиболее близкими по смыслу именно к корпоративному социальному партнерству. Оно представляет многосубъектность процессов сотрудничества между субъектами хозяйствования, властью, различными общественными организациями в решении важнейших социально-экономических вопросов, которые могут решаться в рамках корпоративного социального партнерства.

Влияние корпоративного управления на развитие социальных корпоративных отношений в социальной сфере должно быть сведено к упорядоченному социальному, экономическому и политическому диалогу между муниципальными властями, хозяйствующими на рынке субъектами, потребителями и другими участниками трудовых, экономических, социальных, организационных и нормативно-правовых отношений с целью реализации общественных, коллективных и индивидуальных интересов. Такую систему отношений в социальной деятельности и функционировании социальной сферы следует рассматривать как социально-корпоративное партнерство. Социальными приоритетами участия и повышения внимания бизнеса в рамках социального корпоративного партнерства в социальной сфере могут быть: участие в создании образовательных программ, планов, в мероприятиях по охране здоровья, культуры, спорта, совершенствовании образовательной инфраструктуры и осуществлении других социальных процессов, предназначенных для реализации инвестиций в создание социального капитала.

Приоритетами совместных действий в рамках корпоративного социального партнерства на уровне муниципальных образований определяются все отрасли социальной сферы, в которых решаются следующие вопросы:

— развитие образования как основы создания человеческого капитала, человеческого развития и социального прогресса общества;

— определение образования как сферы инвестиций в человека, повышение уровня конкурентоспособности молодежи на рынке труда, мобильность рабочей силы, достойные условия его проживания и непрерывное обучение;

— формирование и создание человеческого капитала — продуктивной силы общественного развития;

— улучшение качества жизни и обеспечения социальной безопасности каждого человека и его стремление жить по европейским стандартам;

— формирование высоких стандартов качества жизнедеятельности и критериев оценки деятельности по уровню их достижения;

— улучшение качества и обеспечение доступности медицинских услуг и развитие их качественных характеристик;

— соответствие образования требованиям рынка труда;

— повышение эффективности рынков рабочей силы и увеличение инвестиций в человеческие ресурсы и другие.

Вместе с тем социальное партнерство, построенное на принципах корпоратизма, не подменяет функции органов управления социальной сферой, а дополняет их, разделяя их социальную ответственность. Процессы сотрудничества позволяют не допустить существования пробелов социального развития. Они уменьшают отчуж-

дение широких слоев населения и хозяйствующих субъектов от проблемы участия в управлении собственными делами в социальной сфере. Корпоративные социальные инвестиции на местном уровне и возможность приращения за их счет социального капитала становятся частью местных и национальных активов, которые невозможно вывезти из страны. Общие программы и проекты корпоративной социальной, экономической, этической и других видов участия жителей, бизнеса и власти формируют социальные результаты развития всего общества. Одновременно развивается институт социального контракта, благоприятный для режима улучшения социальной среды.

Таким образом, создаются условия перехода от разовой благотворительности к системному участию в реализации стратегий социального развития, разработке и осуществлении социальной политики развития городов; глубокое интегрирование в местную деятельность и местные рынки бизнес-структур. Партнерство и его разновидности как общественные явления в социальной сфере городов следует рассматривать как организационный способ построения специфической формы организации социальных, экономических и других видов отношений в направлении сотрудничества, обусловленных совпадением интересов, с целью их достижения и получения положительных результатов.

Многообразие хозяйственных структур и процессов в социальной сфере с целью достижения стратегических целей социального развития программ и планов реализации реформирования экономики Украины формирует условия появления новых и упорядочения действующих отношений в этой сфере и в ее внутренней и внешней среде как социального фактора и неотъемлемого элемента процессов развития общества. А корпоративный характер партнерства в социальной сфере предоставляет возможности использовать в её управлении модель корпоративного управления или её отдельные составляющие и принципы корпоративного управления. Организационная культура корпоративных отношений, модели организационных структур органов управления, механизмы корпоративного управления и другие составляющие корпоративного управления мотивируют сотрудничество, повышают компетенции территориальных общин как первичных субъектов местного самоуправления и развивают его демократические основы.

[1] Програма економічних реформ України на 2010–2014 роки / «Дзеркало тижня» – №20, 29 травня 2010. – Режим доступа: dt.ua/ECONOMICS/povniy_tekst_programi_ekonomichnih_reform_ukrayini_na_20102014_roki-60276.html.

[2] Муниципальное управление: Учеб. пособие для вузов / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Савченко и др. Под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. – М.: Муниципальный мир, 2002. – 560 с. – (Энциклопедия управленческих знаний. Муниципальная наука).

[3] Старцев Я.Ю. Система государственного управления: политический анализ: Учебное пособие /Я.Ю. Старцев. – Екатеринбург, 2001. – 288 с. – Режим доступа: lib.podelise.ru/docs/811/index-3775.html

[4] Кривошеев В.Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика / Владимир Трофимович Кривошеев. – Социологические исследования. – 2004. – № 6. – С. 38–44.

Shumik I.V., e-mail: kdsm_and@ukr.net
Postgraduate student of the department of economics and regional economic policy of Dnepropetrovsk Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine (Ukraine, Dnepropetrovsk).

FORMATION OF THE INSTITUTE OF CORPORATE SOCIAL PARTNERSHIP IN SOCIAL SPHERE OF CITIES AND REGIONS

The paper analyzes aspects of relations between concepts of corporatism and social partnership. The analysis of recent research on this issue is carried out and the author's point of view is suggested. It is stressed in the article that corporate social partnership in the social field of cities and regions is an important element of social sphere management and its development.

Key words: social sphere, local government, corporatism, corporate social partnership, corporate management.