

УДК 005

Коржанова Алла Александровна

доцент кафедры социально-культурной деятельности и туризма

Korganova Alla A.

e-mail: akorj@inbox.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: В статье представлен анализ специфики управления работниками социально-культурных учреждений. Исследуются компоненты профессиональной культуры менеджера социально-культурной сферы, дана классификация методов управления на основе специфики взаимоотношений, складывающихся на основе совместного труда.

Ключевые слова: менеджмент; управление персоналом; социально-культурная сфера.

Abstract: The article presents an analysis of the specifics of the management of employees of socio-cultural institutions. Components of professional culture of the Manager of the social and cultural sphere are investigated, classification of methods of management on the basis of specifics of the relations developing on the basis of joint work is given.

Key words: management; personnel management; social and cultural sphere.

Менеджер социально-культурной деятельности – это профессионал с высоким уровнем общей культуры и эрудиции, изучающий такие дисциплины, как менеджмент и маркетинг, предпринимательство и экономика, финансовая и хозяйственная деятельность, социально-культурные технологии и культурное наследие, мировая культура и литература, история искусств и психология, педагогика и имиджелогия, реклама и этикет, иностранные языки.

В общественной практике социально-культурная деятельность очень многообразная область, основанная на важных потребностях личностного и общественного развития. Главным объектом ее становится человек. Именно

он – объект просвещения и социализации, воспитания и инкультурации, основной заказчик эстетизации среды обитания и потребитель культуры. Менеджер социально-культурной деятельности призван управлять отбором, хранением, производством и распространением культурных ценностей. Если это работа в каком-либо регионе, то он должен поддерживать местную культурную самобытность и сохранять историко-культурное наследие.

Профессиональное назначение менеджера социально-культурной деятельности заключается в осуществлении следующих функционально-должностных видов деятельности: менеджера отделов и комитетов культуры, менеджера-администратора всех уровней, менеджера клубных учреждений, парков культуры и отдыха, кинотеатров, центров досуга, народного творчества, туристических и молодежных центров, центров социальной реабилитации, центров физической культуры и спорта, ночных клубов, казино, государственных, коммерческих, частных и других учреждений социокультурного типа. Менеджер социально-культурной деятельности обладает высоким уровнем профессионализма в области современного социокультурного менеджмента, маркетинга, а также имеет высокий уровень общей культуры и эрудиции.

Высокий уровень профессиональной управленческой культуры дает возможность менеджеру: предвидеть результаты своей деятельности; прогнозировать развитие социокультурной деятельности; применять различные методы и технологии социокультурного управления; делать работу осознанно, творчески, инициативно; передавать свои знания и опыт исполнителям; выполнять гуманистическую миссию социокультурной деятельности, определять перспективы ее развития.

Профессиональная управленческая культура менеджера социокультурной деятельности структурно складывается из таких компонентов, как личность – его профессионально-статусная позиция – его деятельность.

Важнейшей проблемой управленческой науки являются служебные взаимоотношения руководителя и подчиненного. В них пересекаются вопросы стиля работы, психология взаимоотношений, технология принятия решений, их исполнение и, конечно же, умение давать задания и поручения подчиненным. Последнее имеет прямое отношение к управлению кадрами, но будучи основной сферой деятельности руководителей, мало осознается ими и не эффективно реализуется.

Управление сотрудниками составляет суть менеджмента. Управление можно определить как умение выполнять свою работу через других людей [16, с. 39–41].

Умение поручать дела подчиненным создает определенные преимущества руководителю:

- перемещает внимание с того, что может сделать сам, на то, что должен контролировать;
- освобождает время для более важной работы;
- развивает инициативу, обогащает опыт, знания, компетентность подчиненных;
- фиксирует уровни, на которых принимаются решения.

Методы управления классифицируют по различным признакам. Так, нередко выделяют методы прямого и косвенного воздействия – при использовании первых предполагается непосредственный результат воздействия, вторые же направлены на создание условий для достижения высокой эффективности работы. Можно выделить методы формального и неформального воздействия, соотношение которых в практике управления отражает характерные черты стиля управления. Методы неформального воздействия включают воспитательную работу руководителя, его поведение в коллективе [4].

Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе специфики отношений, складывающихся в процессе совместного труда. По этому признаку различают:

- организационные методы (в том числе административные);
- экономические методы;
- социально-психологические методы.

Организационные методы включают регламентирование, нормирование, инструктирование, методы распорядительного и дисциплинарного воздействия. Административные методы управления занимают особое место в такой системе и включают приемы и способы воздействия субъектов управления на объект на основе силы и авторитета власти: законов, указов, постановлений, приказов, распоряжений, указаний, инструкций. Эти методы устанавливают и регулируют обязанности, права, ответственность каждого руководителя и подчиненного.

Основным административным методом управления является метод принуждения, требующий от подчиненных неукоснительного принятия распоряжения вышестоящего органа к исполнению, критика или обсуждения не допускаются. Метод принуждения реализуется в устной или письменной форме. Устный приказ – это прямое внушение, требующее от руководителя как субъекта власти большой психологической силы.

Основным звеном новой целостной и динамической системы управления, создаваемой в нашей стране, служит переход на всех уровнях к экономическим методам управления. Экономические методы позволяют усилить внутренние стимулы саморазвития, развернуть творческую инициативу, полнее использовать объективные экономические законы в целях достижения конечных результатов с наименьшими затратами труда и материальных ресурсов. Экономическими методами в современной социокультурной организации все шире внедряются через те или иные формы хозрасчетной деятельности, введения различного рода платных услуг, систему материального стимулирования. Именно они и определяют роль руководителя организации как менеджера.

В связи с возрастанием роли социальных отношений, необходимостью укрепления и оптимального развития социокультурного коллектива особо

важными факторами эффективного управления становятся социально-психологические методы.

Ответственность руководителя за повышение уровня работы с кадрами, профессиональной активности работников организации обуславливает необходимость овладения рекомендациями психологов и социологов по созданию благоприятного морального климата в коллективе и особо фирменного стиля работы.

Специфика социально-психологических методов заключается в значительной доле использования в процессе управления неформальных факторов, интересов личности, группы и коллектива в целом. В этом смысле особенно важными представляются следующие моменты:

- формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей;
- создание и поддержание благоприятной социально-психологической атмосферы совместной работы;
- установление и развитие социальных норм поведения;

Главными задачами стимулирования являются развитие инициативы и творческого отношения к труду всех сотрудников, а также преодоление инертного отношения к новому, стойкого нежелания перемен. «Отрицательное» моральное стимулирование выступает как средство наказания и заключается в воздействии на сотрудника посредством замечания, предупреждения или выговора. Материальные стимулы, будучи выражением потребностей, выступают как осознанные интересы, когда экономическая заинтересованность работников используется для повышения эффективности деятельности [4].

Процессы, которые протекают в социально-культурной сфере, многообразны, сложны и противоречивы. Они зеркально отражают события и явления, переживаемые обществом и каждым отдельным человеком. В социально-культурной деятельности главным объектом внимания является человек, а его взгляды, интересы, намерения, поступки, душевное

спокойствие и социальная обустроенность формируются и закрепляются в процессе этой деятельности [3].

Несомненно одно – менеджмент стал неотъемлемой частью коммерческой и некоммерческой деятельности социокультурных учреждений, обеспечивающих развитие культуры, искусства, науки, образования и т. д. [2].

Повышение эффективности управления в социокультурной деятельности предполагает использование всей совокупности современных достижений в этой области. Поэтому для повышения продуктивности управленческих приемов недостаточно лишь данных экспериментальных работ. Не менее важно разумное использование положений классического менеджмента, являющегося основой научного управления.

Но в классическом менеджменте в основном можно найти общие, базовые требования к эффективному управлению производственными отношениями, реализация которых в социокультурной деятельности в чистом виде невозможна. Отсюда следует, что разработка механизмов управления должна опираться и на науку, изучающую специфические особенности социокультурной деятельности.

Иными словами, разработка и внедрение механизмов социально-культурного менеджмента могут быть успешными при опоре, как на общую теорию управления, так и теорию социокультурной деятельности [1].

Список литературы

1. Каган М. С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа). М., 1974.
2. Кисилева Т. Г., Красильников Ю. Д. Основы социально-культурной деятельности: Учебное пособие. М., 1995.
3. Чижиков В. М. Введение в социокультурный менеджмент: учебное пособие. М., 2003.