

МЕНЕДЖМЕНТ У СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

А. И. Степанцов,

канд. культурологии, дац.,

зав. каф. менеджмента СКД БГУКИ

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ ВОВЛЕЧЕНИЯ РЕСУРСОВ В СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС

В социально-гуманитарных науках принято рассматривать развитие общества как непрерывный процесс изменений состояния культурных систем и объектов в результате взаимодействия людей в социальной среде. Такой научный подход отражает смысловая конструкция «социокультурный процесс». Данное понятие охватывает культурные системы и объекты во взаимосвязи духовных и социальных факторов, а также действия людей, участвующих в культурных преобразованиях. Важнейшим обстоятельством, во многом влияющим на скорость протекания социокультурных процессов, является целенаправленная *организованность* человеческих сообществ.

Создатель универсальной организационной науки (тектологии) А. А. Богданов утверждал, что все содержание жизни человечества – это «организация внешних сил природы, организация человеческих сил, организация опыта» [1]. Мир рассматривался как пространство коллективного труда, где сталкиваются человеческая активность и стихийные проявления природы. Сочетания «активностей-сопротивлений» в борьбе человека и природы образуют «комплексы», или «системы». Эти «системы», бесконечно комбинируясь, изменяются и развиваются. «Выживают» более приспособленные к своей среде системы, т.е. более организованные, «более стройно» сочетающие «активности-сопротивления». В мире нет неорганизованных форм, согласно Богданову может существовать только очень малая степень организованности. Организованность – метавеличина, пронизывающая как «мышление», так и «протяжение»:

если мыслящий человек организует неразумную материю, то и само его организующее мышление подчинено всеобщим законам организованности. Человеческий коллектив – носитель всеобщих космических законов организованности [2].

Порядок возникает в ходе «организовывания», т.е. целенаправленной согласованной *последовательности* действий по формированию внутренней структуры, системы коммуникаций, культурных особенностей, а также по распределению социальных ролей сообщества. Осуществляется все это системой управления. В данном случае организация понимается как *процесс* и является фактором обеспечения гармонии управления и производства. Предусматривается вертикальное и горизонтальное разделение элементов производства и органов управления. Вертикальное разделение определяется числом уровней управления (совокупностью звеньев управления, одинаково удаленных от верхнего звена организационной структуры), а также подчиненностью и директивным отношением. Горизонтальное разделение осуществляется по отраслевым признакам через департаментализацию (группировку родственных функций и главных видов работ, приводящих к образованию структурных подразделений). Организация как последовательность действий предполагает организованность всех ее участников, их дисциплину, сосредоточенность, пунктуальность и детальное распределение временного ресурса.

И порядок, и само действие есть результат деятельности соорганизованной группы людей. Весь процесс организовывания осуществляется в искусственно созданной социальной группе институционального характера, выполняющей определенную общественную функцию. Данное образование «неизменно является элементом общественной структуры со своими функциями и методами. Вследствие этого, любая организация способна оказывать некоторое влияние не только на своих членов, но и в целом на окружающий мир» [3]. Это сознательно координируемое *социальное объединение людей*, нацеленное на осуществление задуманной программы, основано на определенной структурированности, внутренней упорядоченности, согласованности взаимодействий.

Целеориентированная организованность достигается в производственно-хозяйственной системе (ПХС), физическом объединении реальных элементов для выполнения программы или

цели. В данном случае организация состоит из *материально-технической части* (средств и предметов труда, технологических правил, регламентирующих процессы производства и распределения продукции, организационно-технологической информации); *социальной части* (людей, их профессиональной подготовки и способности к трудовой деятельности, норм, правил и «технологии» отношений между членами коллектива).

В процессе организации происходит реализация планов и обеспечивается связь между всеми ресурсами хозяйственной организации, устанавливается, какие ресурсы нужно использовать для выполнения конкретных видов деятельности, а также когда, где и как их использовать. Управляющая система использует механизмы воздействия на управляемую систему с целью изменения ее состояния, достижения определенных результатов на основе возможностей, вытекающих из существующих ресурсов, т.е. запасов или источников разнообразных средств существования. Составляющие этих механизмов – структурные, организационно-административные, информационные – обладают свойством комплексности воздействия, поскольку, будучи организационными по основному характеру их воздействия, они носят одновременно черты экономического и мотивационного механизмов и в силу этого имеют с ними прочные взаимосвязи.

Таким образом, вовлекается управленческий ресурс – возможность, способность управлять, осуществлять воздействие на организацию с целью изменения ее состояния, показателей функционирования, достижения определенных результатов. Качество управленческих ресурсов является определяющим фактором в успешном функционировании организации, ее эффективности и результативности. Совершенствование управленческих ресурсов является важнейшей задачей любой организации: от управляющей системы, основу которой составляют грамотные специалисты, зависит четкая формулировка целей производства и определение перечня ресурсов, необходимых для их достижения. Каждый из этих ресурсов представляет собой инвестицию, от которой управляющая система должна получить отдачу. Соответствующая организация ресурсов увеличивает эффективность и производительность их использования. Функция организации является первоочередным механизмом реализации планов и призвана обеспечивать связи

между всеми ресурсами хозяйственной организации, устанавливая, какие ресурсы нужно использовать для выполнения конкретных видов деятельности, а также когда, где и как их использовать.

Источником управленческого ресурса является специалист, управляющий другими ресурсами и процессами, обладающий ярко выраженной способностью к *самоорганизации*. Это важнейшее качество человека как субъекта действия, которое проявляется в структурах социальных связей (по «принадлежности» к объединениям, местожительству, институтам и т. д.). Сущностными признаками самоорганизации являются непосредственная включенность субъектов в социальную практику, самодеятельное участие, инициативность (способность личности или социальной группы к актуализации самодеятельности, к ломке сложившихся стереотипов), ситуативность, спонтанность. Спонтанность понимается как добровольность, незапланированность, самопроизвольность, неуправляемость (внешняя) и включает самовыражение субъекта, использование внутриличностных средств, отражающих мотивы, цели поведения, ценностное отношение к предмету взаимодействия. Самоорганизация отличается от организации поиском многовариантных решений на основе здравого смысла и жизненного опыта, меньшей предсказуемостью, является более свободной, в ней применяются практически понятные способы регламентации и контроля.

На основе общезначимых целей и средств происходит кооперация усилий людей, их сплочение. Государственные меры могут стимулировать самоорганизацию, направленно воздействовать на заданный результат. Поддержка государственных интересов обеспечивает жизнестойкость самоорганизации. Разумное сочетание внешнего воздействия и собственных тенденций среды позволит сформировать в ней необходимые структуры, способные к устойчивому функционированию и адаптивному обновлению. Поэтому общественной самоорганизации необходимо государственное внимание и коррекция, стимулирование и поддержка стабилизационно-конструктивных спонтанных процессов и сдерживание деструктивных [4].

Социокультурная деятельность обладает спецификой, связанной с направленностью на производство культурного продукта, на предоставление культурных услуг; на отбор, сохра-

нение и распространение культурных ценностей. Продукты культуры имеют, прежде всего, чувственно воспринимаемые (а не только утилитарные) свойства, благодаря которым они могут удовлетворять особые человеческие потребности – культурные (познавательные, нравственные, эстетические, коммуникативные).

Социокультурная деятельность представляет собой совместные групповые усилия и предполагает высокую степень внутреннего объединения людей любого учреждения культуры. Действуют общие организационные правила: все содержание совместной деятельности распределяется между членами организации, каждый из них вносит свой вклад в общую цель; совместная деятельность согласовывается и координируется в рамках соответственно созданных организационно-творческих структур. Любая культурная программа или проект требует подготовки всего необходимого для выполнения плана действий по их осуществлению. С этой целью могут создаваться специальные дирекции (проектные или штабные структуры, временные или постоянные). Для осуществления намеченной идеи и воплощения ее в конкретное композиционное решение приводятся в действие все ресурсы организации. Это одна из главных задач управленческих структур.

Общие организационные правила характерны для крупных организационно-творческих комплексов, таких как, например, Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь, Национальная библиотека Республики Беларусь, Белорусская государственная филармония. Каждое из этих учреждений насчитывает более ста работников и имеет развернутую горизонтальную (специализированную) и вертикальную (иерархическую) структуру.

Для большинства же организаций культуры характерен малочисленный состав работников. Это клубные формирования, сельские библиотеки, школы искусств, районные музеи, дискотеки и видеозалы, видео- и интернет-кафе, художественные мастерские и салоны и т.д. В них работает обычно 5–12 человек. Это команда специалистов, сплоченная единой целью, увлеченная общим делом, ответственная за успехи и просчеты в работе в целом всего учреждения культуры. Работа специалистов малочисленного коллектива учреждения культуры строится в большей степени на собственной мотивации, увлеченно-

сти, на высокой степени самоорганизации, а не только на должностной инструкции. Управление небольшой группой людей основано на психологической совместимости и профессиональной компетентности всех членов группы.

Каждый член команды специалистов выполняет собственную целевую задачу в рамках своей квалификации, возглавляя определенное направление в работе учреждения культуры (развитие художественного творчества, организация и постановка культурных программ, работа с детьми и подростками и др.). В этом статусе специалисты учреждений культуры выступают уже как организаторы, менеджеры по отношению к предмету своей непосредственной деятельности, вовлекая в эту сферу различные категории населения.

1. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука / М. : Экономика. – 1989. – Кн. 1. – 304 с.

2. Козлов, В. В. Системный подход А. А. Богданова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.razlib.ru/psihologija>.

3. Фролов, С. С. Общая социология / М. : Проспект. – 2011. – 384 с.

4. Самоорганизация и организация власти / Материалы четвертого Всероссийского постоянно действующего научного семинара «Самоорганизация устойчивых целостностей в природе и обществе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusnauka.nar>.

С. Б. Мойсейчук,

канд. педагогических наук, доц.,

проф. каф. менеджмента СКД БГУКИ

ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЕКТ: ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

Сегодня представители гуманитарных наук единодушны во мнении, что в современных условиях изменений социально-культурного контекста теоретического знания, динамизма процессов глобализации и информатизации, растущим приматом материальных потребностей и интересов людей над духовной сущностью человека, именно творческая личность становится востребованной во всех областях общественной жизни.

Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что сегодня направленность высшего образования во многом характе-