



*Междисциплинарные науки*

**УДК 658**

**А.Ю. Сыщиков**

**Сыщиков Алексей Юрьевич**, магистрант 2 курса факультета социально-культурной деятельности и туризма Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: alexey.dk@yandex.ru

Научный руководитель: **Кондратьева Людмила Николаевна**, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: milacon@mail.ru

### **ФАКТОРЫ И КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

В статье проведен анализ факторов, регулируемых менеджментом учреждения культуры, позволяющих значительно улучшить его результативность по основным направлениям работы, а также приведен ряд направлений, способных повысить эффективность деятельности учреждений культуры.

**Ключевые слова:** эффективный менеджмент, менеджмент учреждения культуры, факторы повышения эффективности менеджмента.

**A.Yu. Syschikov**

**Syshchikov Alexey Yuryevich**, 2nd course master student of faculty of social and cultural activities and tourism of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: alexey.dk@yandex.ru

Research supervisor: **Kondratieva Lyudmila Nikolaevna**, candidate of cultural studies, associate professor of department of social and cultural activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: milacon@mail.ru\_

## **FACTORS AND KEY DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF CULTURAL INSTITUTIONS' MANAGEMENT**

The article analyzes the factors regulated by the management of cultural institutions that can significantly improve its performance in the main areas of work, and also provides a number of areas that can improve the effectiveness of cultural institutions.

**Key words:** effective management, management of cultural institutions, factors of improving the effectiveness of management.

Формирование эффективности учреждения культуры, а также и управление ею, является важнейшей задачей его менеджмента. Ее решение во многом кроется в системности, научности и непрерывности менеджмента, а также в соответствии самой его системы целевым установкам учреждения культуры. Так, имея в виду миссию и генеральную цель деятельности учреждений культуры, М.А. Ариарский, Н.Н. Ярошенко и А.Д. Жарков раскрывают вопрос эффективности менеджмента этих учреждений через предоставление населению качественных и современных социокультурных услуг, максимально соответствующих его запросу на них. Авторы учебника «Теория и практика социокультурного менеджмента» – В.М. Чижиков и В.В. Чижиков – повышение эффективности менеджмента учреждений культуры

видят в их хозяйственной самостоятельности и формировании доходобразующей базы, а также рациональном использовании ее ресурсов. Кириллова Н.Б. – автор работы «Менеджмент социокультурной сферы» – находит залог эффективности менеджмента учреждения культуры в его инновационной активности, делающей учреждение привлекательным для потребителя социокультурных услуг, во многом формирующей его конкурентные преимущества. К числу факторов, регулируемых менеджментом учреждения культуры, позволяющих значительно улучшить его результативность по основным направлениям работы, можно также отнести внешние и внутренние коммуникации учреждения, систему управления в нем инновациями, а также предпринимательскую и маркетинговую деятельность. Несмотря на эти, а также ряд других подходов, объясняющих как саму суть понятия «эффективность менеджмента учреждения культуры», так и силу факторов, на нее воздействующих и одновременно – во многом ее определяющих, мнение подавляющего большинства авторов сходится в вопросе понимания ключевых закономерностей формирования эффективного менеджмента. Так, в современных условиях развития как самой социокультурной сферы, так и учреждений культуры, входящих в ее структуру, основными закономерностями повышения эффективности их менеджмента являются:

- усиление интеграции совместной деятельности всех сотрудников учреждения культуры – от менеджмента и до линейного персонала, – что обращается в эффект синергии организации работы, отражая уровень управления учреждением культуры;

- понимание роли человеческого фактора в обеспечении эффективного управления учреждением культуры, что проявляется в пристальном внимании к мотивам трудовой деятельности сотрудников, а также способности менеджмента учреждения создать соответствующую им систему стимулирования;

– повышение роли социальной ответственности менеджмента учреждения культуры, осознание им той важной миссии, которую эти организации реализуют в обществе;

– формирование в учреждении культуры системы управления знаниями, а также уровнем профессиональной подготовки сотрудников, позволяющих им выполнять задачи, поставленные перед ними менеджментом учреждения культуры;

– способность руководителей учреждения культуры использовать его осязаемые ресурсы (например, материальные, персонал) и неосязаемые ресурсы (технологии социально-культурной работы, корпоративная культура учреждения) для достижения наилучших результатов организации;

– способность руководителей учреждения культуры правильно интерпретировать изменения во внешней среде, используя их на благо организации, т.е. в направлении достижения поставленных перед ней целей.

Улучшение показателей эффективности деятельности учреждения культуры представляется возможным на основании ряда специальных мероприятий – организационных, технологических и социально-экономических. Первые из них направлены на совершенствование самой системы менеджмента учреждения культуры – улучшение планирования, применение специальных аналитических систем, позволяющих спрогнозировать динамику изменения внешней среды и проч. Технологические мероприятия направлены на совершенствование технологий, по которым работает учреждение культуры, реализуя свои ключевые цели. К их числу относятся технологии организации досуга населения, технологии продвижения социокультурных услуг, технологии маркетинга и предпринимательства, технологии управления качеством услуг учреждения культуры, а также ряд других. В свою очередь, «социально-экономические мероприятия направлены на совершенствование работы с персоналом – стимулирование его труда, формирование духа

корпоративности и ответственности, а также улучшение условий труда людей в организации и его мотивация» [2, с. 37].

Большинством исследователей вопроса эффективности менеджмента учреждений культуры подчеркивается, что ее повышение возможно лишь на основании системного подхода. Он подразумевает ряд мер, реализация которых, по мнению автора учебника «Менеджмент социокультурной сферы» Н.Б. Кирилловой, способствует повышению эффективности менеджмента учреждения культуры. К их числу Н.Б. Кириллова относит:

- совершенствование структуры управления учреждения культуры, соответствующее структуре его персонала, а также его функциям;
- четкое структурирование скалярной цепи в учреждении, а также уточнение полномочий его функциональных руководителей, с учетом их квалификации, а также личных качеств и степени авторитета среди линейного персонала;
- разработка философии и концепции управления учреждением культуры, на основании которых формируется стратегия ее внутреннего развития (корпоративная стратегия), а также стратегия реализации ее целей и задач во внешней социокультурной среде (деловая стратегия);
- разработка эффективной коммуникационной связи между сотрудниками учреждения культуры и его подразделениями;
- совершенствование системы принятия управленческих решений, а также правил и процедур управления учреждением культуры;
- разработка системы стимулирования труда персонала учреждения, основанная на понимании мотивов его трудовой деятельности и нахождения в учреждении культуры;
- разработка системы постоянного повышения квалификации сотрудников учреждения культуры, включающая их обучение, переподготовку;
- разработка механизма поощрения инициативы, самостоятельности и ответственности сотрудников учреждения культуры, а также творчества;

– создание и управление внутриорганизационной культурой учреждения, формирование ее ценностей и их донесение до всех сотрудников;

– развитие форм коллегиальности в управлении учреждением культуры.

Подводя итог, нельзя не согласиться с Н.Б. Кирилловой, которая отмечает, что «работа над повышением эффективности менеджмента учреждения культуры может начинаться с любого из указанных элементов, в зависимости от того, что для его руководителей является наиболее актуальным... при этом важно иметь в виду логическую взаимосвязь элементов друг с другом» [1, с. 118].

#### **Список используемой литературы:**

1. *Кириллова Н.Б.* Менеджмент социокультурной сферы: учебное пособие. – 2 изд. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2012. – 215 с.

2. *Подповетная Ю.В.* Актуальные направления повышения эффективности управления // в современных системах. – № 5(16). – 2017. – С. 37.