



Социологические науки

УДК 005

М.Г. Сарбазян

Сарбазян Маргарита Гагиковна, студентка 2 курса группы СКД/бак-19 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: rita.sarbazyan@mail.ru

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

ФУНКЦИОНАЛ МЕНЕДЖЕРА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В данной статье рассматриваются инструменты («механизмы») управления социально-культурной деятельностью. Автор систематизирует должностные обязанности менеджера социально культурной сферы.

Ключевые слова: менеджмент, планирование, персонал, принятие решений, организация.

M.G. Sarbazyan

Sarbazyan Margarita Gagikovna, 2nd year student of group SKD/bak-19 of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy, Krasnodar), e-mail: rita.sarbazyan@mail.ru

Research supervisor: **Pavlova Olga Alexsandrovna**, doctor of Philology, associate Professor of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy, Krasnodar), e-mail: lexfati72@mail.ru

FUNCTIONAL OF MANAGER OF SOCIAL AND CULTUIAR ACTIVITIES

This article discusses the tools ("mechanisms") for managing social and cultural activities. The author systematizes the job responsibilities of the manager of the social and cultural sphere.

Key words: management, planning, personnel, decision making, organization.

В 21 веке неотъемлемой частью нашей жизни становится менеджмент. Пронизывая деятельность людей в разных сферах и профессиях, менеджмент становится главной функцией управления, начиная от промышленных предприятий и маленьких ферм, заканчивая органами государственной власти. Супермаркеты и кафе, учреждения культуры и образования существуют и функционируют благодаря гибкой системе управления.

Под менеджментом понимается система управленческой деятельности, обеспечивающая успешное функционирование большого количества социальных институтов – организаций, призванных осуществлять социально значимую деятельность. Конкретные способы реализации менеджмента (технологии) зависят от социально-экономического развития общества и конкретной территории, информационного обеспечения, действующего законодательства и ряда других факторов. «Основные базовые принципы технологий менеджмента социально-культурной деятельности заложены в основе самой организации культуры учреждения, ее устоявшихся правил функционирования и развития в процессе деятельности. Являясь элементом системы менеджмента, технологии менеджмента должны соответствовать общим требованиям, предъявляемым к социально-культурной деятельности и ее технологиям» [1, с. 76].

Менеджер – важная личность не в силу личных качеств, а в силу своего положения. Ему приходится постоянно принимать решения по различным

темам: экономика, торговля, человеческие ресурсы и т.д. Даже если он избегает принятия решений, оказывается, что это решение уже принято.

Начнем с того, что основа менеджмента – это система механизмов менеджмента, которая заключается в правильном видении управленцем своих обязанностей, они включают в себя три основных критерия: первое – знания в своей сфере, второе – решение поставленных задач, третье – владение технологиями. Для достижения этой цели используется идея механизмов управления. Единство функций, задач и средств позволяет добиваться конкретных результатов.

Относительно сферы культуры, на первом плане оказывается «организационно-административный механизм». Это система распределения обязанностей, зафиксированных в организационных документах (уставах, положениях и др.), кто подчиняется, кто кого контролирует и по каким вопросам. «Важным организационным документом, отвечающим за всю деятельность компании или организации, является «Устав». Его содержание имеет четкие и сжатые ответы на следующие вопросы (каждые – с отдельным разделом): цели и задачи фирмы; направления и основные формы деятельности; управление, включая руководящие органы, порядок их образования, принятие решений; контроль (внешний и внутренний) за организацией; имущество и отчетность; финансирование (источник средств, порядок их учета и расход)» [2, с. 26–27].

Следующим механизмом в менеджменте является «экономический». В него входит ресурсное обеспечение: финансов, материально технической базы, хозяйственного содержания, расчета и экономического стимулирования.

Одним из важных механизмов в менеджменте является «работа с персоналом». Формирование и мотивация к активной деятельности работников, стимулирование, обеспечение комфортного климата в коллективе, поиск нового и совершенствование качества результатов труда – все это входит в должностные обязанности менеджера. Весьма сложно

осуществить этот процесс в творческом коллективе, где характеры людей очень разносторонние, однако целью всех организаций является создание команды единомышленников. Найти перспективных, инициативных работников и реализовать деятельность фирмы с помощью их собственной задумки, скомпоновать интересные и идеи работников в общий проект – самая главная задача управленца.

Последний механизм – «информационный». Включает в себя взаимосвязь управленческих решений, связанных с планированием, контролем бухгалтерского учета и рабочего процесса, осуществляет контроль отчетности документооборота, образуя информационный механизм. Это процесс системного управления информацией и коммуникациями в организации, который управляет не только людьми, но и действиями организации. Основная работа менеджера направлена на повышение профессионализма в общении между партнерами.

Соотношение всех четырех перечисленных механизмов необходимо для полного функционирования менеджмента. Отсутствие или отклонение одного из механизмов угрожает всем другим административным механизмам, которые могут привести к неконтролируемости процесса и его низким шансам на успех.

Менеджмент функционирует благодаря определенной системе управленческих инструментов. Она подразделяется на: организацию, планирование, активацию (стимуляцию), контроль и координацию.

Планирование. В процессе планирования существуют определенные критерии, по которым осуществляется план: цели и задачи, миссия, сроки выполнения, потребности в ресурсах, финансовое обеспечение и др.

Любой вид организованной групповой деятельности имеет, или по крайней мере, должен иметь цель. В основе системы целей любой организации лежит миссия – фундаментальная, уникальная цель, которая отличает ее от других и определяет сферу ее деятельности. После следует «целепостановка». Она предшествует разработке планов, играющих по

существу роль инструментов для достижения задач организации. От правильной постановки целей зависит качество и результат их сделанной работы (реальность целей, их правильное формулирование, гибкость, совместимость, возможность поощрения).

Планирование обычно считается первым этапом процесса управления и основывается на прогнозе состояния контролируемого объекта, учитывая вероятность внешних и внутренних состояний в организации. Планирование состоит из трех основных этапов:

1. Определение задачи (это анализ проблемы, связанной с оказанием услуг).
2. Разработка плана (анализ выявления альтернатив и их оценки).
3. Реализация планового решения (последнее доводится до исполнителей в виде конкретных плановых заданий нормативов стандартов показателей).

Большую надежду в сфере управления возлагают на принятие решений менеджера. Ведь именно от того, какие действия предпримет менеджер в какой-либо ситуации, будет зависеть будущее организации. Решения плана рассматриваются в двух случаях: как деятельность и как процесс. Плановая деятельность включает функции, которые определяют, какие из задач и решений являются лучшими с технико-экономической точки зрения. Так как социальная среда в наше время быстро видоизменяется, то специалист социально-культурной сферы должен обладать способностями стратегического и системного мышления, организаторскими умениями, социально-психологическими навыкам, а также способностью контролировать и регулировать процессы в организации.

Опираясь на стратегические цели, управленцы учреждения закрепляют определенные нормы, по которым будет оцениваться общий процесс. Стандарты обслуживания – необходимые и важные правила обслуживания клиентов. Они должны регламентировать уровень качества всевозможных

существующих операций. Также стандарт обслуживания определяет формальные критерии, по которым можно оценить качество услуг и работу сотрудников. Стандарты определяют задачи организации. Чем понятнее взаимосвязь между задачами организации и стандартами, тем больше есть шанс, что процесс контроля будет одобрен и принят.

Управленец должен оценить реальное положение организации. Менеджер сравнивает происходящие изменения, результаты со стандартами. Менеджер решает, в какой степени отклонения от норм допустимы. Задача состоит в том, чтобы осуществить продолжение деятельности, достигнув необходимых результатов.

«Если результаты деятельности сходятся со стандартами, то не требуется никаких шагов, кроме поощрения работников. Если же результаты деятельности не соответствуют стандартам, корректирующие действия могут состоять в улучшении собственно деятельности, установлении новых стандартов, перепланировании, реорганизации или переориентации компании. После того, как менеджер осуществит одно из тех корректирующих действий, процесс контроля повторяется» [3, с. 153].

Организация. Организация осуществляет разработанные планы на основе принятых решений (структура объекта управления, организации, общение между отделами)

Обычно нет яркого разделения между функциями планирования и организации, они тесно взаимосвязаны, однако организация вытекает из планирования. Например, проектирование новых или существующих организаций (развитие объектов производственной базы, подсистемы комплектации и сбыта) во многом зависит от формирования календарных планов.

Мотивация. Мотивация является одной из главных функций в менеджменте, поскольку именно она стимулирует и вдохновляет работников на совершение новых побед, решение задач и осуществление поставленных целей, что способствует высокому качеству работы. Мотивация работников,

достижение целей организации, соединение интересов каждого работника и всей организации в целом – главная задача управленца. На данный момент важной эффективной чертой организации является наличие ответственных и инициативных работников, стремящихся к самореализации. Эти качества невозможно дать с помощью материального стимулирования или строгого контроля. Только те работники, которые осознают смысл своей деятельности и готовы достигать высот, могут рассчитывать на получение запланированных результатов. Существует четыре этапа мотивации:

- 1) потребности в чем-либо (жажда, голод, желание др.);
- 2) удовлетворение потребностей (купить пищу или пообедать в кафе, поступить в вуз или заняться самообразованием и др.);
- 3) осуществление своих намерений (быстро или медленно действовать, найти средства, определить путь действия, провести анализ альтернатив и др.);
- 4) удовлетворение запросов за счет получения материального или духовного вознаграждения.

Таким образом, мы видим, что мотивация предполагает наличие трех элементов: потребность, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей.

Контроль. Управленческая деятельность включает в себя контроль, цель которого – оценка и учет работы и результатов деятельности организации. В нее входит: проверка всех сторон деятельности, учет и анализ. Работа предприятия или организации направлена на достижение определенных целей, но для того чтобы не сбиться с верного пути, нужен контроль над реализацией существующих целей и задач.

Контроль должен быть повсеместным, то есть охватывать все сферы деятельности фирмы. Он должен иметь четкую направленность, показывать общее развитие фирмы. Также контроль является неотъемлемым звеном планирования. Контроль осуществляется для успешного решения и достижения определенных целей фирмы.

И все же, если мы говорим о сотрудниках социально-культурной сферы и влиянии менеджера на их деятельность, то важным механизмом является контроль над человеческим ресурсом, а именно: отбор кадров и оценка исполнения заданий. Очевидно, что отбор подходящего человека для выполнения задания или деятельности необходимо осуществлять досконально и разборчиво. Что увеличивает вероятность того, что задание организации будет выполнено хорошо. Отбор кадров – важная функция контроля обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов. А творческий процесс всегда нуждался в рациональном регулировании, то есть в менеджере.

Таким образом, мы подробно рассмотрели обязанности менеджера и его функции, которые направляют и регулируют организации социально-культурной деятельности.

Социально-культурная деятельность не может успешно развиваться без профессионального управленца. Специфика менеджмента в социально-культурной направленности заключается в правильной реализации стандартов планирования и ведения организации, учитывая новые технологии и запросы общества.

Очевидно одно, что менеджмент стал неотъемлемой частью деятельности социокультурных институтов, обеспечивающих развитие культуры. Процессы, которые происходят в социально-культурной сфере, многообразны, сложны и непредсказуемы. Для их реализации необходим менеджер, управленческая деятельность которого сможет урегулировать разные процессы в организации и обеспечить успех организации, а также найти способы воздействия на аудиторию в работе учреждений культуры и досуга с помощью эффективного использования популярных у населения форм и средств организации досуга.

Список используемой литературы:

1. *Бурменко Т.Д.* Сфера услуг менеджмента / Т.Д. Бурменко. – М.: КноРус, 2010. – 124 с.
2. *Болотников И.М., Тульчинский Г.Л.* Менеджмент в сфере культуры. – СПб.: СПбГУКИ, 2007. – 448 с.
3. *Арт-менеджмент: учебное пособие / Под ред. Л.Н. Жуковской, С.В. Костылева.* – М., 2016. – 188 с.
4. *Ильенкова С.Д.* Социальный менеджмент / Под ред. С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецова. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 127 с.
5. *Ивлева Т.Н.* Основы менеджмента учебное пособие / Под ред. Т.Н. Ивлева. – Кемерово: КемГУКИ, 2013. – 104 с
6. *Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л.* Менеджмент в сфере культуры: учебное пособие / Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. – СПб.: Лань; ПЛАНЕТА МУЗЫКИ, 2012.
7. *Чижиков В.М., Чижиков В.В.* Теория и практика социокультурного менеджмента. – М.: МГУКИ. – 234 с.
8. *Юдина А.И.* Социальный менеджмент / Под ред. А.И. Юдина. – Кемерово: КемГУКИ, 2013. – 231 с.