



УДК 658.3.07

В.С. Токина

Токина Виктория Сергеевна, студентка 2 курса факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: ViTo123Love@mail.ru

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье систематизированы актуальные профессиональные компетенции менеджера социокультурной сферы. Введено понятие «принципы профессиональных компетенций» для теоретического обоснования данной системы.

Ключевые слова: компетенции, культура, менеджер, навыки, опыт, принцип, социально-культурная деятельность.

V.S. Tokina

Tokina Viktoriya Sergeevna, 2nd year student of faculty of humanitarian education of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: ViTo123Love@mail.ru

Research supervisor: **Pavlova Olga Aleksandrovna**, doctor of philology, associate professor of department of socio-cultural activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: lexfati72@mail.ru

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE MANAGER OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES

The article systematizes the actual professional competencies of the manager of the socio-cultural sphere. The concept of «principles of professional competencies» is introduced for the theoretical justification of this system.

Key words: competence, culture, manager, skills, experience, principle, socio-cultural activities.

В настоящее время происходит изменение формата не только общества, но и культурной парадигмы, так как в социально-культурной сфере отражаются социально-личностные качества общества. Формирование личности средствами культуры – важный и необходимый этап в условиях современной действительности. И от того, насколько компетентен будет специалист в этой сфере деятельности, зависит будущее поколений.

Сейчас, как никогда, возрастает степень востребованности специалистов в области управления социально-культурной деятельности, прежде всего, менеджеров, способных предвидеть трудности.

Деловые и личностные качества менеджера в организации социально-культурной деятельности способствуют успешной реализации профессиональных задач специалиста данной сферы.

Очевидно, что специалист, занятый управленческими процессами и персоналом в области социально-культурной деятельности, как и любой другой специалист этой сферы, должен обладать профессиональными компетенциями, иметь достаточно высокий уровень образования, обладать

необходимыми навыками, знаниями, располагать профессионально-деловым опытом и при этом обладать организаторскими способностями.

На сегодняшний день подготовка менеджеров социально-культурной деятельности как саморазвивающихся творчески мыслящих людей, имеющих высокий культурный уровень, развитые организаторские и творческие способности и умение действовать в условиях современных реалий, является проявлением степени профессионализма специалиста. Профессиональные компетенции формируются и развиваются благодаря образовательному процессу. Поэтому очевидно то, что созданные образовательными учреждениями культуры и искусства высококвалифицированные менеджеры будут востребованы на рынке труда.

Задачей современной системы образования является создание у будущих менеджеров профессионализма, обеспечивающего эффективный выбор действий для достижения целей через умение профессионального общения в условиях межличностного и межкультурного сотрудничества.

Широкий набор компетенций менеджера социально-культурной деятельности позволит выпускникам вузов быть конкурентоспособными на рынке труда. Так, Ананьина Л.Е. предлагает компетенцию рассматривать как возможность установления связи между знанием и ситуацией [1, с. 24]. Итак, менеджер социально-культурной деятельности на сегодняшний день должен обладать:

- аналитическими способностями и навыками научно-исследовательской и консалтинговой деятельности, чтобы уметь анализировать поступающую информацию;

- коммуникативными способностями, чтобы уметь выслушать подчиненных и принять верное организационное решение, которое не нарушит взаимоотношения в коллективе;

- управленческими способностями, чтобы разработать такую стратегию развития организации, которая будет обеспечивать

компетентность менеджера в практических ситуациях в режиме реального времени.

Таким образом, актуальность исследуемого вопроса заключается в необходимости обобщения концептуальных положений и методического опыта в развитии ключевых компетенций, что может стать основой качественных образовательных инноваций. Сегодня менеджеру социально-культурной сферы необходимо обладать следующими принципами компетенций:

- принцип целевой ориентации на конечный результат исключает двойственность подчинения и возможность получения противоречивых указаний;

- принцип функционального разделения и специализации управленческого труда, при котором следует правильно определить количество подчиненных, которыми может эффективно руководить один человек, т.е. норму управляемости;

- принцип единства распорядительства и персональной ответственности, при котором каждое производственное и функциональное звено должно иметь ограниченные функции, не затрагивающие функции других подразделений на одном уровне управления;

- принцип рациональной управляемости, благодаря которому создаются реальные условия для принятия и реализации оптимальных решений в условиях реального времени;

- принцип регламентации организационной структуры, который обладает свойством рациональной самоадаптации.

Исходя из анализа требований к личности менеджера сферы культуры, и, в частности, для развития коммуникативной компетенции, образовательным учреждениям необходимо научить будущего специалиста излагать свои мысли свободно, логично выстраивая речь, слушать и слышать, договариваться и уметь мыслить глобально в условиях реального времени. Все это – важнейшие коммуникативные навыки, которые помогают добиться

успеха в работе. Данные требования гарантируют результативное выполнение молодыми кадрами в данной сфере действий, предписываемых профессией.

Итак, очевидно, что сегодня диалог с обществом на языке культуры начинается с подготовки профессиональных кадров. Важным в деятельности специалистов становятся не только специальные знания, умения и навыки, но и экстрафункциональные компетенции, среди которых исследуется формирование способности коммуникативной организации профессиональной деятельности в различных социально-экономических условиях с представителями разных профессиональных сообществ и культур.

Список используемой литературы:

1. *Ананьина, Л.Е.* Оценка профессиональных компетенций как этап профессионального становления специалистов по социальной работе // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Красноярск, 14 октября 2017 г.). – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2018. – С. 24-27.

2. *Гольшева, З.О.* Развитие коммуникативной компетенции менеджеров социально-культурной деятельности в вузах культуры // Инновационный потенциал развития науки в современном мире: сборник трудов по материалам IX Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ (Уфа, 10 июня 2022 г.). – Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2022. – С. 199-205.