



Социологические науки

УДК 658

А.А. Назарова

Назарова Алена Александровна, студентка 2 курса факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: alnazarova.2003@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

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

В статье рассмотрена система организационной структуры в учреждениях социально-культурной сферы, ее специфические особенности, рассмотрена система управления организационной структурой учреждения, а также проанализирована организационная деятельность учреждений сферы культуры.

Ключевые слова: учреждение социально-культурной сферы, организационная структура, управление, управление учреждением социально-культурной сферы.

A.A. Nazarova

Nazarova Alena Aleksandrovna, 2nd year student of faculty of humanitarian education of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: alnazarova.2003@mail.ru

Research supervisor: **Pavlova Olga Alexandrovna**, 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

FEATURES OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE SOCIO-CULTURAL INSTITUTION

The article considers the system of organizational structure in the institutions of social and cultural sphere, its specific features, the management system of the organizational structure of the institution, as well as analyzed the organizational activities of cultural institutions.

Key words: socio-cultural institution, organizational structure, management, management of the socio-cultural institution.

Учреждение социально-культурной сферы является сложным механизмом по организации деятельности, который выступает основой реализации потенциала сферы культуры. Организационная структура является одним из основополагающих факторов деятельности учреждения культуры и искусства.

Как и все механизмы осуществления эффективной деятельности, организационная структура обладает наличием специфических черт, которые определяют ту или иную организацию среди других, устанавливают направление деятельности, а также регулируют нормы и правила. В настоящее время сформировались различные типы учреждений социокультурной сферы: клубы, дома культуры, дома творческой

интеллекции, парки культуры и отдыха, библиотеки, музеи, кинотеатры, центры досуга, культурные комплексы и др. [1, с. 418].

Специфика управления в сфере культуры строится на производстве творческого и духовного продукта. Ведь конечный продукт деятельности учреждений социально-культурной сферы не несет вещественного характера, более того, культурные ценности потребляются и воссоздаются в непрерывном процессе и наращивают свою значимость в производстве и сохранении этих ценностей.

Управление в сфере культуры можно рассмотреть как полноценный процесс глобального влияния на методики организации деятельности социально-культурной сферы, а также как одну из сфер деятельности людей. Важность процесса управления в учреждении социально-культурной сферы невозможно недооценить, и обусловлено это механикой разделения труда по горизонтальной или вертикальной иерархии.

Организационная структура в учреждении культуры представляет собой симбиоз из отдельных подразделений организации и разделенными между ними обязанностями и должностными инструкциями [7, с. 289].

В системе организационной структуры четко выстроены взаимоотношения между руководящими, исполнительными и контролирующими звеньями. В процессе формирования организационной структуры разрабатывается также и кадровая составляющая учреждения, ведь именно она является главной составляющей организационной структуры.

Совокупность всех управленческих и исполнительных звеньев в организационной структуре позволяет учреждению функционировать наиболее системно и получать необходимый результат. Вся организационная структура учреждения складывается из кадрового потенциала, процесса управления.

Организационная система в учреждении культуры, которая складывается в процессе создания единого процесса управления

учреждением, является важным фактором в процессе функционирования организации. Строится она на базовых компонентах, таких как субъект, объект, взаимоотношения между ними, микро- и макросреды, интересов и потребностей потребителя, ценностей штата и компании, а также различных ответвлений органов управления.

Деятельность организаций социально-культурной сферы будет эффективно осуществляться, если в ней будет развита данная структура, которая формируется посредством взаимодействия персонала на протяжении определенного жизненного цикла учреждения под управлением руководствующих структур. Организационная структура подвержена изменениям, которые происходят в зависимости от вида деятельности организации и сроков ее существования.

Организационную структуру в учреждениях социально-культурной сферы можно разделить на линейную, функциональную и функционально-линейную.

Линейная система управления характерна для малых и средних учреждений. При линейной структуре каждое подразделение имеет только одного руководителя, на которого возложены полномочия по принятию всех управленческих решений.

К достоинствам линейной структуры можно отнести то, что в основе системы лежит прямая коммуникация между руководителем и подчиненным, благодаря чему исполнителю не нужно согласовывать приказы разных органов управления, которые могут конфликтовать между собой.

Недостатки линейной структуры управления заключаются в том, что к руководителю предъявляются очень высокие требования, линейная структура в крупных компаниях приводит к тому, что руководители высшего звена перегружены: им приходится иметь дело с большими объемами информации, контактами, с большим количеством людей, что может привести к серьезным задержкам в выполнении поручений.

Функциональная организационная структура подразумевает под собой принятие управленческих решений между функциональными руководителями, которые несут ответственность за деятельность сотрудников в сфере своей компетенции, эти решения доводятся до отделов или конкретных сотрудников, которые их реализуют.

Преимущества функциональной структуры управления заключаются в том, что функциональная структура помогает преодолеть недостаток линейной структуры, поскольку процесс принятия решений по каждому из направлений возлагается на специалистов, компетентных в той или иной сфере деятельности.

Недостатки функциональной структуры организации заключаются в трудоемкости согласования решений функциональных подразделений, ведь возможны ситуации, когда решения, принимаемые разными функциональными службами, противоречивы, также снижается мотивация сотрудников, поскольку каждый из них подчиняется одновременно нескольким руководителям, и то, что процесс принятия решения занимает больше времени.

Функционально-линейная система организации из-за своей структуры работы организует процесс таким образом, что исполнители подчиняются как функциональным, так и линейным руководителям. Функциональные руководители принимают решения, а линейный руководитель решает вопросы оперативного управления [5, с. 224].

Преимущество линейно-функциональной структуры – в том, что руководитель выступает в роли координатора, устраняя несогласованность решений и распоряжений. Руководитель несет полную ответственность за каждого сотрудника, и как следствие, повышенная мотивация, невозможность уклоняться от работы и уровень полномочий по принятию решений остается на том же этапе, что и функциональная структура.

Недостатки линейно-функциональной структуры: повышенная сложность вертикальных связей в организации; линейный руководитель,

отвечающий за оперативное управление, перегружен необходимостью принимать стратегические решения; каждое звено линейной функциональной структуры стремится к решению поставленных перед ним задач, а не к достижению целей организации в целом [2, с. 368].

Метод управления учреждением в социокультурной сфере – это воздействие различных приемов и способов на управляемый объект с целью эффективного достижения его целей. Обычно в управленческой практике используется комплекс методов, дополняющих друг друга.

Выделяют следующие методы управления:

1. Социальные и социально-психологические. Генеральную ценность имеет психологическое состояние сотрудников, их моральное здоровье и удовлетворенность.

2. Экономические методы. В этом методе руководство оказывается посредством экономической аналитики и прогнозирования в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

3. Организационно-административные методы. Данный набор методов управления можно охарактеризовать тем, что упор в руководстве оказывается на системность, администрирование и управленческую иерархию.

4. Методы самоуправления. Данные методы подразумевают под собой передачу управленческих качеств руководителям структурных подразделений с возможностью принятия личных, нерегламентированных решений для достижения поставленной цели.

Необходимо отметить, что на организационную структуру учреждения влияет руководящий стиль управленца. Стиль руководства отражает особенности делового общения руководителя, характерное ему поведение с нижестоящим персоналом с целью стимулирования его к достижению желаемого результата работы.

Можно сказать, что отношения, складывающиеся между руководителем и его подчиненными, а также само содержание и особенности

его управленческой деятельности во многом определяются присущим ему управленческим стилем [8, с. 16]. В данном случае также важным фактором являются личные качества руководителя.

Организационная структура управления в учреждениях культуры представляет собой процесс деятельности, объединенный в единую систему формальных и неформальных субъектов, с комплексным воздействием на общество, направленный на достижение целей социальной организации посредством реализации основных функций управления. Но не следует забывать, что учреждения культуры функционируют под непосредственным социальным контролем со стороны регулирующих органов.

Управленческая деятельность в организации может иметь несколько видов, но именно учреждения культуры подчиняются управлению на государственном уровне. В целом все учреждения культуры на территории России подчиняются одним правилам и имеют одну организационную структуру.

В сфере культуры и искусства управление учреждением – это четко регламентированный процесс, который включает в себя не только управление кадровым составом, но и процесс продвижения учреждения в макросреде, а также поддержание конкурентоспособности на рынке товаров и услуг. Именно в учреждениях культуры управленец должен выполнять большое количество функций.

Структура управленческой деятельности в социально-культурной сфере четко не определена, иногда один и тот же человек занимает несколько должностей и выполняет различные должностные инструкции, поэтому проследить структуру организации невозможно. Отсутствует четко регулируемая система взаимодействия структур с распределением задач и подчиненностью и адресным доведением информации до сотрудников компании о функционировании организационной структуры.

В заключение отметим, что организационная структура в учреждениях социально-культурной сферы имеет как схожие, так и отличные черты от

организаций и учреждений другой сферы. Все учреждения имеют организационную структуру и выбирают ее тип в зависимости от масштаба учреждения и генеральной цели.

Организационная структура в учреждении социально-культурной сферы является важным фактором в жизнедеятельности самого учреждения, т.к. грамотная организационная структура позволяет учреждению оставаться актуальным, конкурентоспособным и современным.

Грамотный управленец должен сформировать как штат, так и корпоративную культуру, которой будут подчиняться все звенья управления.

Каждая организация социально-культурной сферы выбирает для себя наиболее оптимальную систему управления и, отталкиваясь от основных целей учреждения, реализует необходимый план мероприятий.

Список используемой литературы:

1. *Ансофф, И.* Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. *Анфилатов, В.С.* Системный анализ в управлении / В.С. Анфилатов, А.А. Емельянов, А. А. Кукушкин. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 368 с.
3. *Блинов, А.О.* Искусство управления персоналом / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2018. – 412 с.
4. *Вересов, Н.Н.* Психология управления: учеб. пособие / Н.Н. Вересов. – М.: Московский психолого-социальный ин-т.; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2017. – 224 с.
5. *Глущенко, В.В.* Менеджмент: системные основы / В.В. Глущенко. – 2-е изд. доп. и испр. – Железнодорожный, Моск. обл.: Крылья, 2018. – 224 с.
6. *Жаркова, Л.С.* Деятельность учреждений культуры. / Л.С. Жаркова. – М.: МГУКИ, 2013. – 29 с.

7. *Игнатъева, Е.Л.* Экономика культуры: учеб пособие / Е.Л. Игнатъева. – М.: Гиттис, 2019. – 289с.

8. *Каплицкая, А.А.* Аспекты менеджмента и маркетинга в деятельности учреждений сферы культуры: автореф. дис. ... канд. культурологи: 24.00.04 / А.А. Каплицкая; Моск. ин-т рекламы, туризма и шоу-бизнеса. – М., 1998. – 16 с.