



Социологические науки

УДК 658

М.С. Симонян

А.Ю. Сыщиков

Симонян Мгер Славикович, кандидат исторических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: mger22@yandex.ru

Сыщиков Алексей Юрьевич, магистрант 1 курса факультета социально-культурной деятельности и туризма Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: alexey.dk@yandex.ru

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Статья посвящена рассмотрению организационной культуры, которая представлена как основа базовых ценностей учреждения культуры, способствующая достижению трудовым коллективом учреждения культуры общих целей, стимулирующая инновационное развитие, повышающая производительность труда и активизирующая потенциал сотрудников.

Ключевые слова: учреждения культуры, организационная культура, трудовой коллектив учреждения культуры, социокультурный менеджмент.

M.S. Simonyan

A.Yu. Syschikov

Simonyan Mgher Slavikovich, candidate of historical sciences, 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: mger22@yandex.ru

Syshchikov Alexey Yuryevich, 1st year master's 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

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A TOOL FOR MANAGING THE WORK COLLECTIVE OF A CULTURAL INSTITUTION

The article is devoted to the consideration of organizational culture, which is presented as the basis of the basic values of a cultural institution, contributing to the achievement of common goals by the staff of a cultural institution, stimulating innovative development, increasing labor productivity and activating the potential of employees.

Key words: cultural institutions, organizational culture, work collective of cultural institutions, socio-cultural management.

Учреждения культуры и искусств представляют собой разветвленную сеть организаций, входящих в отрасль «Культура и искусство» и образующих ее структуру. Представленные предприятиями различной ведомственной принадлежности (государственными, муниципальными, частными, а также и общественными организациями), они обеспечивают функционирование отрасли, приобщая население к ценностям народной и профессиональной культуры, реализуя конституционные гарантии граждан Российской

Федерации «на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям» [5].

Существуя как в формах коммерческих организаций, так и НКО, учреждения культуры являются проводниками государственной культурной политики, главной целью которой продекларировано «формирование гармонично развитой личности и укрепление единства российского общества посредством приоритетного культурного и гуманитарного развития» [10]. Учреждения культуры и искусств РФ представлены в социокультурном пространстве страны различными видами, каждый из которых отличается спецификой направления деятельности, а также миссией, в которой раскрывается смысл его существования. Так, согласно наиболее популярной классификации, которую разделяют такие известные теоретики СКД, как А.Д. Жарков, В.М. Чижиков, Г.Л. Тульчинский, Е.Л. Шекова, Т.Г. Киселева, учреждения культуры и искусств подразделяются по таким видам и направлениям деятельности, как: 1) театрально-зрелищные учреждения (театры, кинотеатры, цирковые, концертные и филармонические учреждения и организации); 2) клубные учреждения (Дворцы и Дома культуры, Дома технического творчества, сельские / городские / ведомственные клубы, этнокультурные досуговые центры); 3) библиотечные учреждения (библиотеки по территориальному, отраслевому, учебному и демографическому делению); 4) музейные учреждения (отраслевые, мемориальные, краеведческие музеи, музеи изобразительных искусств, музеи-заповедники, галереи); 5) парки культуры и отдыха (городские, сельские). Отметим, что к какому бы из видов не относилось учреждение культуры и искусства, все они строят свою деятельность, ориентируясь на реализацию таких задач, как «укрепление гражданской идентичности, сохранение исторического и культурного наследия и его использование для воспитания и образования, создание условий для реализации каждым человеком его творческого потенциала, обеспечение доступа граждан к знаниям, информации, культурным ценностям и благам» [10].

Качество работы учреждений культуры и искусства, реализация ими своей социально важной миссии, а также уровень достижения целей, поставленных перед их деятельностью, зависят от ряда факторов – материально-технической базы учреждения, технологий разработки и предоставления им социокультурных услуг. Однако к числу важнейших из них относится работа трудового коллектива, которому в «силу его способностей, профессиональных знаний и умений, опыта и компетентности поручено осуществлять деятельность учреждений культуры и руководство ими» [9, с. 399]. Роль человека в организации не оспаривалась ни одной из школ или направлений менеджмента, однако особое значение ей придается в тех организациях, деятельность которых носит гуманистический человекоориентированный характер, т.е. социокультурных. Так, признавая человека в значении главного ресурса и ценности учреждения культуры и искусств, социокультурный менеджмент отводит работе с ним первостепенное значение. Это объясняется тем, что «все эффекты и результаты работы социокультурного учреждения зависят и идут от человека – сотрудника организации – и предназначены человеку – потребителю культурного продукта» [6, с. 41].

Деятельность сотрудников учреждения культуры, интегрируемая общим синергическим эффектом, складывается в общую, т.е. коллективную работу. При этом каким бы организованным не был трудовой коллектив, но, являясь одним из объектов менеджмента организации, он требует грамотного руководства и координации своей деятельности, а также управления фоном производственных отношений (морально-психологическим климатом) в нем. Современным социокультурным менеджментом как системой управления организациями и учреждениями культуры и искусства разработан внушительный спектр инструментов управления трудовым коллективом. Часть имеющихся способов и методов воздействия был перенят им из т.н. «общего организационного менеджмента», но некоторые разработаны самостоятельно, с учетом специфики работы и профессиональных

характеристик персонала учреждений социально-культурной сферы. Так, к числу методов управления трудовым поведением сотрудника организации, имеющих универсальный характер, относятся административно-организационные, экономические и социально-психологические методы. Их применение помещается в основу системы мотивации и стимулирования персонала как механизма, побуждающего работника организации выполнять свои трудовые обязанности лучше и на более высоком качественном уровне.

Система мотивации и стимулирования персонала хотя и базируется на трех группах универсальных методов управления, однако каждый из них обладает собственным инструментарием воздействия на трудовое поведение человека в коллективе. Так, экономические методы строятся на материальном (денежном и не денежном) поощрении сотрудников, организационно-административные базируются на иерархии власти, а их «управленческим рычагом» выступают нормирование, регламентирование, инструктирование, а также ряд нормативно-правовых актов, на основании которых функционирует организация. Что касается социально-психологических методов управления, то они основаны на нематериальных методах мотивации – убеждении и моральном воздействии на работников.

Научное и логическое применение методов мотивации и способов стимулирования труда персонала учреждения культуры, а также рациональная организация системы его внутренних коммуникаций, является важнейшим фактором, детерминирующим эффективность его менеджмента. Однако «полем их реализации, а в своем роде материалом, скрепляющим их в единую структуру, отражающую индивидуальность организации, создающую ее особую атмосферу, которая объединяет отдельных работников в единый трудовой коллектив и одновременно задает тон его развития» [3, с. 18], является организационная культура. Выступая основой базовых ценностей учреждения культуры и способствуя достижению его трудовым коллективом общих целей работы, организационная культура стимулирует инновационное развитие учреждения, создавая предпосылки для повышения

производительности труда и активизации творческого потенциала каждого отдельного сотрудника.

Представляется интересным замечание, сделанное О.С. Виханским, о том, что хотя носителями организационной культуры являются люди – ее сотрудники, но «в учреждениях с устоявшейся организационной культурой она начинает существовать отдельно от людей и активно воздействовать на членов трудового коллектива, регламентируя и корректируя поведение сотрудников в соответствии с присущими ей ценностями, традициями и нормами» [2, с. 261].

В вопросе определения содержательной трактовки организационной культуры единого мнения нет, несмотря на то, что ее феноменальность признается и академическими кругами, и практиками управления. Например, такой известный исследователь ее феноменологии, как В. Сатте, говорит о том, что она «представляет собой набор важных правил и установок (часто не формулируемых), разделяемых членами той или иной организации» [7, с. 9], а видный теоретик менеджмента У. Шольц главнейшим в ее понимании считает то «явное и неявное, невидимое неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей в ней и, в свою очередь, формируется под воздействием их поведения» [11, с. 22], он также утверждает ее в значении «коллективного программирования мыслей», которое отличает членов одной организации от другой. Отечественные авторы также не остаются в стороне от вопроса трактовки понятия «организационная культура», давая ей такие определения, как «социально-духовное поле организации, формирующееся под воздействием материальных нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и надсознательных процессов и явлений, определяющих единство идеологии и философии организации, а также диктующих нормы поведения ее членов, что позволяет организации продвигаться к успеху» [8, с. 8]; «совокупность норм, правил, традиций и обычаев, которые поддерживаются субъектом организационной власти, задавая рамки поведения работников,

согласующиеся со стратегией организации» [4, с. 12] или «набор наиболее важных положений, принимаемых и разделяемых большинством членов организации и получающих свое выражение в заявляемых ею ценностях, задающих сотрудникам ориентиры их действий» [1, с. 5].

Задачи организационной культуры учреждения культуры и искусств многоуровневые, однако их суть может быть сведена к формированию сплоченного коллектива как творческой команды единомышленников, объединенных общей трудовой целью.

Список используемой литературы:

1. *Блинов А.О.* Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений: монография. – Ростов-на-Дону: РГУ, 2009. – С. 5.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: учебник. – 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – С. 261.
3. *Камерон К.* Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2011. – С. 18.
4. *Карпов А.В.* Организационная культура: понятие и реальность: учебное пособие. М.: Институт психологии РАН, 2002. – С. 12.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.03.2020).
6. Менеджмент в сфере культуры: учебное пособие / Под общей ред. И.М. Болотникова. – СПб: СПб ГУКИ, 2007. – С. 41.
7. *Сатте В.* Феноменология корпоративной культуры / Пер. с англ. К.М. Кабановой. – М.: Омега-Л, 2013. – С. 9.

8. *Соломандина Т.О.* Организационная культура компании: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 8.
9. *Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л.* Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие. – 4е изд., испр. и доп. – СПб.: Лань, 2009. – С. 399.
10. Указ Президента РФ от 24 декабря 2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики. URL: <https://base.garant.ru/70828330/> (дата обращения: 05.03.2020).
11. *Шольц У.* К типологии организационных культур – от очевидного к неявному / Пер. с нем. Т.М. Складовской. – М.: ИНФРА-М, 2017. – С. 22.