



*Социологические науки*

**УДК 005.96**

**Е.В. Салалыкина**

**А.Р. Терзи**

**Салалыкина Елена Васильевна**, преподаватель кафедры социально-культурной деятельности, Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: salalykina@mail.ru

**Терзи Анна Романовна**, студентка 4 курса факультета социально-культурной деятельности и туризма, Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: anna.terzi.2012@mail.ru

**ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ  
СПОСОБОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ  
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

В данной статье раскрывается тема эффективного управления руководителя организации социально-культурной сферы (СКС) при помощи управленческих методов.

**Ключевые слова:** управление персоналом, организация социально-культурной сферы.

**E.V. Salalykina**

**A.R. Terzi**

**Salalykina Elena Vasilyevna**, teacher of department of social and cultural activity of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: salalykina@mail.ru

**Terzi Anna Romanovna**, student of 4th course of faculty of social and cultural activity and tourism of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: anna.terzi.2012@mail.ru

## **DECISION MAKING AS ONE OF EFFECTIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS OF THE SOCIAL AND CULTURAL SPHERE**

This article reveals the topic of effective management of the head of the organization of social and cultural sphere using management methods.

**Keywords:** personnel management, organization of the social and cultural sphere.

В определенный момент времени в организации возникают ситуации, когда многие благие намерения руководителя терпят неудачу именно потому, что цели их разработчика не совпадают с желаниями сотрудников, которым по долгу службы и предстоит все это внедрять непосредственно в практику.

По мнению Т.Ю. Базарова, «Управление персоналом – одна из важнейших составляющих управленческой деятельности...». Искусство управления, как правило, заключается в том, что цели, которые предлагает руководитель, рассматриваются подчиненными как собственные, побуждают к желанию обязательно воплотить в жизнь задуманное лидером. Для реализации этих целей необходимо отыскать рациональные методы управления, которые, в свою очередь, направят на эффективный путь решения поставленных задач [2, с. 224]. А по словам В.В. Ковалева: «Для того, чтобы грамотно управлять персоналом организации, необходимо знать

индивидуальные особенности каждого подчиненного, его сильные и слабые стороны». И с данным мнением, на наш взгляд, нельзя не согласиться.

Немаловажную роль на стадиях управленческой работы занимает способность управляющего функционировать со своими сотрудниками, а это предусматривает использование социально-психологических технологий управления. По своей сущности они заключаются в целенаправленном влиянии на условия существования людей, их ценностные ориентации и сопряженную с ними работу. Поэтому они состоят из воздействия на социальное самочувствие, антропометрические, психофизиологические и общественно-психические характерные черты сотрудников, на их предпочтения и общественно-ориентационную работу, на плодотворность и качество их деятельности, на мотивацию и стимулирование, на условия их отдыха, профессионального, социального и культурного формирования. Как верно отметил Т.Ю. Базаров, «Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации». В ходе управления производственной работой контролируемого предмета применяются такие способы, как диагностика трудовых, экономических, материальных и других ресурсов этой системы (организации), динамики их развития и использования, потенциальных сценариев их формирования в недалеком и наиболее отдаленном будущем. Кроме данного способа здесь применяются методы рассмотрения результативной работы, контроля качества издаваемой продукции, контроля использования труда, материалов, оснащения, программирования, планирования и контролирования процессов производства. По мнению В.В. Ковалева, «Сложность и неоднозначность социальных процессов, происходящих сейчас в государственных и частных организациях, требуют глубокой, разносторонней и оперативной оценки сотрудников и взаимоотношений между ними».

Так как данная статья написана на основе курсовой работы, целью которой являлось проведение анализа методов принятия управленческих решений в МБУК «ДК» г. Лермонтова Ставропольского края, речь пойдет о

данной базе исследования. В 2015 году, в соответствии с Постановлением администрации города Лермонтова от 8 декабря 2015 года № 1278 «Об изменении типа муниципальных бюджетных учреждений города Лермонтова», было создано муниципальное казенное учреждение путем изменения типа муниципального бюджетного. С 1 января 2016 года ДК называется "Муниципальное учреждение города Лермонтова «Многопрофильный ДК»", сокращенное название – МУ «ДК». Он является объектом культурного наследия регионального значения, поставлен на учет и охрану в соответствии с Решением Ставропольского райисполкома от 01.10.1981 г. № 702. На сегодняшний день в штате организации 42,5 единицы: это административные и творческие работники, специалисты и младший обслуживающий персонал. Все они являются профессионалами и мастерами своего дела.

Так как на современном этапе развития социокультурной сферы многие ДК во многом уступают коммерческой сфере и считаются пережитком прошлого, то управленцу необходимо так перевернуть эту застоявшуюся мысль в головах своей аудитории, чтобы ДК считался действительно местом проведения досуга, куда хочется возвращаться вновь и вновь.

В настоящий момент времени многопрофильный дворец культуры объединяет 35 клубных формирований, где увлекаются любимой работой около 600 человек, некоторые из них известны уже не только на городском уровне, но и на уровне региона. Он работает на основании предмета и целей деятельности, которые определены законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, города Лермонтова и Уставом данной организации путем исполнения работ, оказания услуг в целях выполнения предусмотренных действующим законодательством полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления.

В рамках реализации научного исследования «Как методы управления помогают решать проблемы развития культурно-досуговой деятельности (на примере МУ ДК г. Лермонтова Ставропольского края)» 4 ноября 2020 года

было проведено социологическое исследование по изучению проблем эффективности реализации культурно-досуговой деятельности в г. Лермонтове. Цель исследования заключалась в выявлении путей положительного развития культурно-досуговой деятельности посредством методов управленческих решений с целью предотвращения стагнации в сфере культуры г. Лермонтова.

В исследовании были использованы следующие методы сбора информации: анкетирование, анализ, обобщение. В анкетах респондентам было предложено 12 вопросов (8 открытых; 4 закрытых), сформированных в основные блоки, которые позволили собрать информацию по заявленной проблеме исследования в следующих направлениях: мнение граждан о надобности сферы культуры в жизни человека; удовлетворенность качеством работы, а следовательно, управленческой деятельностью в современном клубном учреждении города Лермонтова; выявление желания участвовать в культурной жизни города; выявление причин проблемы развития культурно-досуговой деятельности по мнению молодежи.

Выборка была основана на привлечении к опросу молодежи от 15 до 25 лет. Опрошен 21 человек. В ходе реализации программы исследования были получены следующие социологические данные: 71,4% респондентов считают, что сфера культуры производит огромное влияние на современную личность; 47,6% указали, что знают необходимые организации в г. Лермонтове, но редко посещают их; 95,2% изъявили желание узнавать о новых тенденциях в данной сфере; 85,7% – полностью устраивает собственный досуг; 33,3% хотелось бы участвовать в культурной жизни города; 28,6% устраивает эффективность работы организаций; 71,4% стремятся к развитой и гармоничной личности; 42,9% считают, что способствуют развитию сферы культуры работающие молодые специалисты; 55% поддержали идею о большей ориентированности на молодежное поколение; 90,5% считают, что социально-культурные услуги должны оказываться на бесплатной основе в г. Лермонтове. На базе проведенного

исследования и полученных результатов можно сделать следующие выводы: молодежь г. Лермонтова от 15 до 25 лет не потеряла интерес к культурно-досуговой деятельности и проявляет желание участвовать в культурной жизни города; большинство респондентов отметили проблемы устаревания методик работы с молодежью, а потому предложили осуществить набор молодых специалистов в клубные учреждения, а значит, при помощи управленческой деятельности необходимо предпринять необходимые меры; каждый опрошенный заинтересован в предотвращении стагнации в сфере культуры родного города; большинство респондентов знает о существовании клубных организаций, но не посещает их по причине отсутствия ориентированных на молодежь досуговых занятий, что доказывает малую освещенность деятельности среди жителей города; респонденты не готовы платить за оказанные им услуги, а потому управленцу необходимо искать другие источники дохода.

Рекомендации для решения выявленных проблем: необходимо пополнить молодыми специалистами кадровый ресурс ДК г. Лермонтова; необходимо проводить интересную рекламную кампанию мероприятий и всей деятельности организации в целях повышения интереса к сфере культуры у жителей города; следует удовлетворять культурные потребности разных категорий населения, ориентируясь не только на школьников и младший возраст; очень важно приглашать знаменитых и творческих людей на мероприятия различной тематики, чтобы повышать освещенность работы; необходимо прививать жителям любовь к родному городу, повышая тем самым патриотический дух. По словам Н.А. Горелова, «Как показывает опыт экономически развитых стран, именно уровень развития человеческого потенциала оказывает наибольшее влияние на производительность труда».

Таким образом, сделаем вывод о том, что управленческая деятельность является неотъемлемой частью рабочего процесса, а в данном случае – ДК города Лермонтова, что влияет на такие экономические показатели, как эффективность, а следовательно, и рентабельность. А также нельзя забывать

о социально-культурных услугах, которые оказываются горожанам на должном уровне, если руководитель ставит правильные цели и задачи своим подчиненным. В заключение добавим, что для эффективной работы директору МУ ДК следует сделать акцент на выборе правильных методов принятия управленческих решений, необходимо задействовать такие методы, как эвристические, то есть принятие управленческих решений, которые основываются на аналитических способностях лиц, осуществляющих выбор способа разрешения проблемной ситуации; неформальные, то есть принятие управленческих решений, которые включают в себя комплекс логических приемов для устранения определенных неполадок; а также методы выбора оптимальных решений менеджерами, то есть теоретический анализ различных вариантов при учете приобретенного опыта. Как отметил в своей работе Н.А. Горелов, «Человеческие ресурсы являются не только ведущей стороной экономического и социального развития страны в целом, но и главным богатством любой организации».

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

1. *Анцупов А.Я.* Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 392 с.
2. *Базаров, Т.Ю.* Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2018. – 224 с.
3. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – М.: Мир, 2016. – 257 с.