

УДК 37

Н. В. Костюк

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ К РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕГОСЯ РЫНКА ТРУДА

В статье представлены результаты анализа факторов внешней среды и внутренних особенностей социально-культурной деятельности, оказывающих наибольшее влияние на формирование готовности будущих менеджеров в сфере культуры к реализации инновационных моделей управления. Представлен перечень существующих моделей управления, обозначен приоритет учета требований изменяющегося рынка труда, создающего определенные условия для разработки и реализации инновационных моделей менеджмента социально-культурной деятельности.

Ключевые слова: инновационные модели управления социально-культурной деятельностью, формирование готовности, изменяющийся рынок труда, инновационная деятельность, факторы внешней среды, внутренние особенности социально-культурной деятельности.

N. V. Kostyuk

FORMATION OF READINESS OF FUTURE MANAGERS IN CULTURE TO THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE MODELS OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES IN A CHANGING LABOR MARKET

The article shows results of the analysis of environmental factors and internal features of socio-cultural activities that have the greatest influence on willingness of future managers in culture to implementation of innovative management models. It presents existing models of governance, defines priorities of accounting requirements of the changing labor market, creating certain conditions for development and implementation of innovative management models of social and cultural activities.

Keywords: innovative models of socio-cultural activities, formation of readiness, changing labor market, innovative activities, environmental factors, internal features of socio-cultural activities.

Социально-культурная деятельность в своем развитии вступила в этап смены основных парадигм, принципов деятельности и управления, в этап расширения перспектив организационных и финансовых отношений органов управления и учреждений культуры с населением, организациями, учреждениями и предприятиями на местах.

Динамичность общественного развития, социальных и культурных процессов ставит социально-культурные институты в ситуацию быстрого реагирования в тех случаях, когда возникает потребность формирования коллективов, способных оперативно реализовать сложные социально-культурные тех-

нологии, необходимые для выполнения различных социокультурных проектов.

Количественная и качественная стороны интенсивности культурной жизни региона, деятельность организаций и учреждений социально-культурной сферы зависят от: материальной базы; сети учреждений культуры; рационального размещения сети в регионе; ее кадрового обеспечения; социально-культурной мобильности населения; количества субъектов культурной деятельности и культурной политики.

Менеджер социально-культурной деятельности, как и любой другой специалист, может считаться профессионально компе-

тентным, если имеет достаточно высокий уровень образования и владеет необходимыми профессиональными компетенциями. Но кроме общих требований менеджеры социально-культурной деятельности должны отвечать и целому ряду специфических требований, обусловленных воздействием на результаты деятельности внешних факторов, особенностями собственно социально-культурной деятельности и ее конкретных субъектов.

Влияние внешних факторов на результативность деятельности любой организации существенно возросло в условиях всеобщей глобализации. Более того, они становятся зависимыми от состояния окружающей среды, ее экономических, политических, социальных, технологических факторов.

Факторы внешней среды оказывают влияние и на деятельность учреждений социально-культурной сферы. Сама социально-культурная деятельность направлена на выполнение своей гуманистической миссии – формирование благоприятной социально-культурной среды, в которой человек может развивать и удовлетворять свои культурные интересы и потребности. Внешняя среда, в которой функционируют учреждения социально-культурной сферы, включает следующие аспекты:

- *аксиологический*: непрерывная динамика культурных ценностей, появление и разрушение культурных ориентиров, пересмотр норм и образцов культуры;
- *коммуникационный*: выработка, дифференциация и переформирование путей социально-культурного взаимодействия;
- *структурный*: возникновение и разрушение организационных, групповых социально-культурных связей, творческих и культурно-нормативных групп, организаций, сфер общения.

Основные (внутренние) характеристики собственно социально-культурной деятельности включают:

1. Постепенную трансформацию социокультурной сферы из сферы только потребления в сферу причастности, вовлеченности и развития человека, что обуславливает необходимость становления и развития особого типа управления – сопричастного менеджмента.

2. Организацию и регулирование конкретной деятельности коллективов, которые в свою очередь обеспечивают воспроизводство социальной и культурной жизни людей; разработку стратегических и текущих целей и задач социокультурного развития соответствующего региона.

3. Определение социокультурного менеджмента и производственного процесса в данной сфере как гармоничной деятельности, в основе которой находятся духовные начала, личность, человеческий ресурс, но не ресурс, определяемый набором индивидов, а представляющий собой совокупность организационных отношений, очерченных определенной социально-культурной деятельностью.

4. Требования к экономической и юридической компетентности менеджера социально-культурной сферы, что позволит соизмерять его деятельность с закономерностями как культурно-исторических, так и современных процессов общения и взаимодействия.

5. Требования к процессу регулирования и координации деятельности на основе мотивационных и стимулирующих факторов, так как в социокультурной сфере ключевыми фигурами производственного процесса являются в основном люди творческого труда.

6. Отсутствие жесткого контроля сверху, невмешательство и свободу деятельности, которые предполагают стандарты качества, соответствующие запросам потребителей.

Таким образом, профессиональная компетентность «сопричастного» менеджера

определяется ориентацией его на культуро-воспроизводящую и культуротворческую деятельность с людьми, его способностями к публичной деятельности, импровизации и творческому самовыражению. Сопричастный тип менеджмента в таких условиях предусматривает максимально возможное делегирование полномочий, развитие горизонтальных коммуникаций без посредничества администрации, свободу циркуляции культурной, творческой, художественной, социальной информации.

Предельно обобщая, типологию существующих ситуаций, включающих влияние как внешних, так и внутренних факторов, обусловленных социально-культурным потенциалом региона, можно представить тремя соответствующими моделями:

I. В регионе сеть учреждений культуры разрежена, их деятельность инертна, население пассивно, координация деятельности организаций и учреждений социально-культурной сферы отсутствует, общественность не консолидирована, мало людей, готовых и способных выступить в качестве деятельного субъекта культурной политики.

II. Сеть учреждений культуры в регионе достаточно разветвлена, активность деятельности данной сети низка, проявление субъектов культурной деятельности, за исключением самих управленцев, характеризуется пассивностью, деятельностный потенциал субъектов культурной политики низкий.

III. В регионе существуют реальные и потенциальные субъекты культурной деятельности, в роли субъектов культурной политики, кроме менеджеров, способны выступать иные участники взаимодействия.

В связи с этим при разработке и реализации инновационной модели управления необходимо учитывать следующие основополагающие условия:

- инновационная модель управления должна соответствовать вызовам време-

ни, диктуемым динамикой социально-экономических процессов и развивающимися рыночными отношениями, не исключая творческую реализацию и независимость личности;

- инновационная модель управления должна основываться на учете реальных условий конкретной сложившейся региональной инфраструктуры в сфере социально-культурной деятельности и выстраиваться с ориентацией на формирование инновационной инфраструктуры региона в сфере социально-культурной деятельности.

Таким образом, формирование готовности будущих менеджеров в сфере культуры к реализации инновационных моделей управления социально-культурной деятельностью должно выстраиваться с опорой на развитие и реализацию инновационного потенциала учреждений высшего профессионального образования, обеспечивающих подготовку квалифицированных кадров для данной сферы, так как инновационный потенциал образовательного учреждения, выступая в неразрывной взаимоувязанной целостности собственных ресурсов, становится базовым ресурсом формирования готовности будущих выпускников к инновационной деятельности. Реализуя собственный инновационный потенциал, образовательное учреждение создает организационно-педагогические, научно-методические и экономические условия для эффективного поэтапного продвижения, становления будущего специалиста от начального уровня его потенциальных профессиональных данных к индивидуально скорректированному образу профессионала.

Результатом такого подхода становятся умения менеджера в выборе альтернатив, принятии ответственных решений в проблемных ситуациях, командной работе, самостоятельном поиске и эффективной реализации ресурсов социально-культурной сферы.