

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОУК ЛНР «ЛУГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ
имени М. МАТУСОВСКОГО»**

**МЕНЕДЖМЕНТ
СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**МАТЕРИАЛЫ
VII ОТКРЫТОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

18 февраля 2021 г.

Луганск

УДК 379.8

ББК 65.49

М50

Менеджмент социокультурной деятельности: состояние М50 и перспективы: материалы VII Открытой научно-практической конференции (г. Луганск, 18 февраля 2021 г.). – Луганск: Изд-во ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М. Матусовского», 2021. – 273 с.

Сборник содержит материалы докладов, в которых рассмотрено состояние и перспективы развития современного менеджмента в сфере культуры и искусств. Освещены пути решения управленческих проблем, которые касаются: управления проектами в социокультурной сфере, административного управления на предприятии, социальной корпоративной ответственности, методологии подготовки кадров сферы культуры и искусств и др.

Для научных работников, преподавателей и студентов высших учебных заведений культуры и искусств, государственных служащих, работников организаций сферы культуры и искусств.

УДК 379.8

ББК 65.49

Ответственный редактор:

В. Л. Филиппов

Редакционная коллегия:

Е. А. Капичина,
В. В. Аронова,
Н. В. Колотовкина,
Л. А. Рыбальченко

*Рекомендовано к печати Ученым советом
ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств
имени М. Матусовского»
(протокол № 6 от 24 февраля 2021 г.)*

Материалы докладов и сообщений, включенные в сборник,
печатаются в авторской редакции

Ответственные за выпуск:
В. В. Аронова, Н. В. Колотовкина

© ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия
культуры и искусств имени М. Матусовского», 2021

**МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

Суминова Т. Н. Арт-менеджмент как уникальная технология современности	7
Безуглая Н. С., Велиев Э. Э. Преодоление диффузии целостности общества средствами социально-культурной деятельности	12
Борзенко-Мирошниченко А. Ю. Проектно-ориентированное управление социально-культурным пространством	17

**МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ**

Антонова Л. Ю., Киселева К. А. Актуальные методы управления социально-культурной деятельностью	21
Бобылева И. Ю. Менеджмент МБУК «Дом культуры мкр. Заречный г. Скопина»	25
Елистратенко А. А. Управление мотивацией персонала	28
Ермилова Т. А. Формирование личного имиджа модельера-конструктора одежды	31
Казакова Е. В., Белик Н. С. Понятие культурно-досуговой деятельности и роль традиций в организации культурно-досуговых мероприятий	33
Казакова Е. В., Шилов А. В. Культурный туризм и развитие новых маршрутов в регионе	36
Киданова А. А. Управление сферой культуры: региональный аспект	39
Колесникова Е. Н. Эффективность использования ресурсов в сфере культуры	42
Крещук Л. Е. Пути повышения производительности труда в социокультурной организации за счет совершенствования мотивации сотрудников	44
Лохматов С. А. Технологии менеджмента как структурированная модель обеспечения эффективности социально-культурной деятельности	47
Молчанова Н. В. Технологические особенности финансового обеспечения социально-культурной деятельности	49
Першина Е. Е. Содержание и стадии становления и развития муниципального творческого коллектива	53
Ражбарова Е. В. Эффективное управление учреждениями культуры в период пандемии	55
Тон А. А. Искусство театра кукол как первая ступень развития и социализации детей раннего возраста	58
Тон А. А., Дейнека Л. А. Современные подходы к разработке комплекса мер по продвижению социокультурных услуг в театральной деятельности	60
Шаталова Е. А. Цели развития культурно-досуговых учреждений	63

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Бузанова С. В. Проект как особая форма организации культурной деятельности	67
Велигура А. В. Оценка конкурентоспособности проекта по созданию центра дополнительного образования	69
Журавлева Н. В. Развитие управления проектами в социокультурной деятельности	73
Казакова Е. В., Кудряшова Л. В. Особенности влияния социально-культурных проектов на развитие и становление молодежи	77

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Кокин Ю. В. Исторические аспекты научно-исследовательской деятельности Феодосийского музея древностей в дореволюционный период	80
Корабельникова Д. С., Журавлева Н. В. Формирование гражданско-патриотического сознания молодежи средствами социально-культурного проектирования	85
Любчик О. Ю. Обоснование целесообразности открытия школы иностранных языков на основе социокультурного подхода с применением проектных технологий	88
Мотченко Л. А., Клочко Н. В. Проектный и процессный подходы к управлению инновационной деятельностью	94
Стецков Д. А. Проектная деятельность как средство организации досуга	98
Цыганкова Е. А., Еременко И. А. Патриотические проекты учреждений социально-культурной сферы в виртуальной среде	100

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ

Воронов А. Э. Современные коммуникационные возможности сервисов обмена сообщениями	103
Воронова А. Г. Управление развитием информационных технологий университета	105
Гончаренко М. А. Цифровая среда: развитие бренда предприятия	107
Гордиенко В. Д. Развитие системы управления в условиях цифровизации	110
Дейнека Л. А., Бортун Д. В. Специфика культурных ориентаций современных интернет-пользователей	114
Казакова Е. В., Пушкина А. П. Влияние информационных технологий на подрастающее поколение	118
Шерстнева Е. А., Крюкова Е. Ю., Матвеева Г. Н. О резервах роста качества кадрового потенциала органов государственной власти в условиях цифровизации управления	120
Янкаускас Е. В. Digital-маркетинг: современные тенденции и перспективы развития	122

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Акулич Е. М., Киселева К. А. Специфика социально-культурной деятельности как метод наставничества для подростка	127
Белая Л. С. Мотивация подростков к формированию межкультурной компетенции в социально-культурной сфере	131
Воробьева Е. А. Взаимодействие самодеятельного художественного творчества и профессионального искусства в социально-культурных мероприятиях	133
Дейнека Л. А., Тупчий А. Е. Организация волонтерского движения как способ развития творческих способностей и самореализации старшеклассников	135
Денисюк А. А. Духовно-нравственное воспитание молодежи средствами СКД	138
Захаров Н. Н., Журавлева Н. В. Формирование нравственно-эстетической культуры молодежи средствами культурно-досуговой деятельности	141
Злаказова В. О. Формирование социально-культурной среды в системе инфраструктуры г. Ялуторовска как основа социализации молодежи	144
Казакова Е. В. Роль и значение культурно-досуговой деятельности в процессе социализации личности подростка	149

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Казакова Е. В., Девицкий Д. Д. Трансформация музейной коммуникации: актуальные форматы приобщения подрастающего поколения к познанию и сохранности государственного наследия	152
Клысенко В. А. Организация досуга в образовательных учреждениях интернатного типа	155
Кляйн И. В. Механизмы и структуры регулирования государством молодежной политики на федеральном и региональном уровнях	158
Коваль А. В., Журавлева Н. В. Аксиологический подход к формированию здорового образа жизни молодежи в учреждениях социально-культурной сферы	163
Маняхина А. В., Журавлева Н. В. Проблема формирования гражданско-правовой позиции старшеклассников в учреждениях социально-культурной сферы	166
Невмывака Н. С. Проблема реализации профессионального потенциала выпускников творческих вузов в социокультурной сфере	168
Олейник А. Е. Психолого-педагогические условия художественного развития подростков средствами театрального искусства (на примере МАУК «Молодёжный театр «Ангажемент» имени В. С. Загоруйко», г. Тюмень)	171
Пляхотко А. С., Акулич Е. М. Формирование ценностных ориентиров учащейся молодежи в условиях библиотеки нового типа	174
Покутняя Е. В., Аронова В. В. Роль и место школ искусств в системе художественно-эстетического воспитания молодежи	177
Тагиева Ю. А. Досуговая деятельность как фактор стимуляции творческой активности детей и подростков	179
Тараторин Е. В. Формирование творческой активности студенческой молодежи средствами конкурсных программ	182
Третьякова Л. А. Организация культурно-досуговой деятельности подростков в учреждениях культуры	185
Шарковская Н.В. Ведущие функции отраслевых учреждений социально-культурного профиля в организации молодежного досуга	188
Щетина Е. А. Особенности работы с молодежью в учреждениях социально-культурной сферы	192

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бобровская М. С., Дейнека Л. А. Народный фольклор, традиции и праздники в социально-культурной деятельности: проблемы и пути их решения	195
Буларова В. М. К вопросу о новых компетенциях топ-менеджера по обеспечению кадровой безопасности предприятия	198
Волошинова Н. А., Загоскина Н. И. К вопросу об адаптивном субъекте управления в сфере государственного управления	202
Волошинова Н. А., Кабанец Н. Ю., Коваленко А. В. Роль государственно-частного партнерства в контексте мировой экономики	203
Волошинова Н. А., Синько Г. О., Гладонько В. В. Стратегический курс в области государственных финансов и экономики	206
Гавриленко Е. П. Общегосударственная система управления в XXI веке	208
Гончаренко М. А., Гречишкина Е. П., Солецкая В. В., Моргун Л. Ю. Особенности формирования стратегии управления персоналом в системе государственной службы	215
Гончаренко М. А., Мишунина Е. Б., Шерстнева Е. А. Факторы, влияющие на развитие корпоративной культуры	218

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Гончаренко М. А., Толлок И. В., Моргун Л. Ю., Семенихин В. В. Совершенствование технологий формирования эффективной системы мотивации персонала организации	223
Гончаров И. С. Особенности формирования и развития корпоративной культуры предприятия	225
Грек А. В. Развитие новых видов экскурсионной деятельности	229
Заверюхина С. Н., Щербакова Н. В. Сервисные инструменты развития рынка риэлторских услуг	232
Зырянова А. Н., Маслакова М. В. Артистизм в структуре профессиональных компетенций библиотекаря – организатора культурно-досуговых мероприятий	234
Ищенко Н. С. Проявления русской модели управления в Донбассе в 2014–2015 гг.	238
Кирста Е. Н. Совершенствование государственного управления в сфере социальной работы по делам семьи и детей на региональном уровне	242
Клименчукова Н. С., Топоровская Л. В., Нехаева Е. А. Заработная плата как административный метод управления персоналом	247
Козлова И. С., Дьячкова В. В. Приоритетные направления обеспечения экономической безопасности региона с особым статусом	251
Кухарькова С. И. Компетентностный подход в менеджменте	254
Лофиченко А. А. О развитии термина «мониторинг»	256
Назаров В. В., Даньков А. А. Использование инновационных методов управления в учреждениях социально-культурной сферы	259
Шалевская Е. Ю. Мотивация трудовой активности персонала	261
<i>Сведения об авторах</i>	265

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

УДК 008;374;65.0;7.0

*Т. Н. Сумина,
г. Москва*

АРТ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК УНИКАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СОВРЕМЕННОСТИ

Сегодняшняя реальность трансформировалась из SPOD-мира с устойчивостью (S – steady), предсказуемостью (P – predictable), простотой (O – ordinary) и определенностью (D – definite) в VUCA-мир с нестабильностью, изменчивостью (V – Volatility), неопределенностью, неясностью (U – Uncertainty), сложностью (C – Complexity), аморфностью, неоднозначностью, двойственностью (A – Ambiguity) [26].

Рефлексирующая часть социума осознает влияние происходящих геополитических, климатических изменений, экологических катастроф, экономических кризисов на бытие человека как разумного/ноосферного существа.

Капитализм утратил способность адаптации к технологическим трансформациям, что привело к появлению посткапитализма [11], изменившего, в первую очередь, поведение человека.

Сетевое/информационное общество [1; 7], цифровая/диджитальная реальность (интернет, соцсети и т.д.), пандемия коронавируса обострили в человеке проблемы восприятия и осознания себя, своей деятельности и собственного «места под солнцем» в современной реальности.

Если в условиях постмодернизма существовал дискурс иронии, стилизации, релятивизма, нигилизма, деконструкции, симуляции и т.д., то теперь таковой трансформировался в постпостмодернизм [14], или метамодернизм [12; 28], способствующий ревитализации аксиологической составляющей, искренности, романтизма и т.д.

В контексте современного уровня бытия культуры, т.е. в культуре «ноубрау» [16] (англ. pobrow) происходит нивелировка понимания и восприятия элитарной/высокой («заумной», «высоколобой», для «высокобровых»), массовой/низкой (для «низкобровых») и средней культуры. Это приводит к «растворению» хорошего и плохого вкуса потребителя различной продукции, в данном случае – арт-продукции.

В основе бытия и развития мира/пространства культуры ноубрау находится маркетинг-микс (продукт-цена-место-промоушн) и грамотные технологии управления маркетингом, способствующие генерации особого супермаркета [16] со спектром товаров на любой вкус и достаток реципиента/публики/зрителя, который желает платить и получать удовольствие в том числе и от покупки конкретного художественного текста/художественной информации/символической продукции.

В сегодняшнем экономико-правовом пространстве акцент делается на креативность/творчество как ресурс реализации того или иного художника/автора, из которого можно создать «звезду» и извлекать прибыль, капитализируя его талант. Художник, имея свободу творчества, способен заработать на результатах своей профессиональной активности – интеллектуальной собственности как объекте авторского права и смежных прав.

Это позволяет воспринимать рыночную свободную экономику с акцентом на осуществление предпринимательской деятельности и грамотного менеджмента креативной экономикой [22], которая влияет на самоактуализацию творческих деятелей/креативного класса [21], создание новых рабочих мест, развитие конкретных территорий, синергию и взаимообогащение сферы культуры и сферы бизнеса технологиями, ресурсами и т.д.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Креативная экономика способствует динамике развития малого и среднего бизнеса (МСБ) в сфере культуры и искусства как творческого предпринимательства, креативных индустрий/кластеров [6] и на активизацию деятельности как художников, так и управленческой страты.

Неслучайно Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на 74-й сессии приняла резолюцию (A/C.2/74/L.16/Rev.1), согласно которой 2021 год провозглашается Международным годом креативной экономики в целях устойчивого развития [3].

Современную экономику общества изобилия [4], общества потребления [2], общества спектакля [5] можно обозначить и экономикой впечатлений [15], содействующей индустрии сознания [24] и формированию «одномерного человека» [9], теряющего в результате манипулирования рекламой и СМИ, индустрии культуры [23] смысл, права, свободу, собственные вкусы, эстетику восприятия, и становясь безразличным, угнетенным, ведомым и агрессивным.

В этих условиях и в контексте отсутствия грани между элитарной и массовой культурой, приоритета массовой коммерческой культуры как «кокакультурализма» [27], сверхактуальным и сверхвостребованным становится арт-менеджмент как значимая технология, способствующая формированию «многомерного»/ «многогранного» человека.

Согласно этимологии, в синтетической лингвистической единице «арт-менеджмент» элемент «арт», во-первых, детерминирует основную смысловую нагрузку, во-вторых, обозначает конкретную отрасль, в которой осуществляются управленческие процессы, т.е. либо изобразительное искусство, либо все виды искусства как квинтэссенция художественной культуры и шире – сферы культуры в целом.

«Арт» трактуется как виртуозность; искусность; артистизм; высокий уровень мастерства; др.-греч. «техне» как модельно-порождающая активность; искусство (Аристотель); искушение (Владимир Даль, Казимир Малевич); представление о руке как о власти, насилии, управлении (Николай Марр).

«Менеджмент» как второй элемент рассматриваемой лексической единицы в контексте вариативных историко-культурных трансформаций и реалий ряда стран трактовался по-разному. Так, например, в переводе с древнегреческого языка искусство управления людьми – это демагогия; руководитель, раб, проводивший ребенка в школу – педагог; искусство управления кораблем – кибернетика; руководить сражением – койранео; заведование домашним хозяйством – ойкономика; с латинского языка *manus* – власть, сфера полномочий; *manerpts* – предприниматель; с итальянского *maneggiare* и французского языка *manegerie* – управление собственностью и коммерческими предприятиями; умение управлять лошадью (И. Шайд); с французского языка *diriger* – дирижер; управлять, руководить, направлять; с английского языка *management* – управление коммерческими делами (с 1670 года).

Интересно, что, например, в США менеджмент нередко называется индустриальной социологией, а в европейский школах бизнеса и центрах обучения управленцев менеджмент как научная дисциплина часто заменяется социологией труда или промышленной социологией.

В Японии, где осознали сверхзначение и роль управления для динамики социально-экономического развития страны, слово «менеджмент» отождествляли с близкими по смыслу понятиями «бизнес» и/или «предпринимательство».

«Арт-менеджмент» – это уникальный концепт бизнес-реальности и многогранный кристалл полизначного восприятия, что находит проявление в различных смысловых трактовках такового.

Логично использование слова «арт-менеджмент» в контексте пространственных видов искусства, или в изобразительном искусстве, в сфере искусства (артосфере) в целом, в арт-индустрии, в арт-бизнесе, в социально-культурной «системе координат».

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В исполнительских видах искусства (театр, музыка, танец, цирк, радио, телевидение, кинематограф и т.д.) и в шоу-бизнесе как «зеркале» массовой коммерческой культуры с развлечением в центре таковой арт-менеджмент является сокращением от словосочетания «артистический менеджмент», который означает управление артистами сцены/арены, их карьерой, творческой деятельностью.

Арт-менеджмент – это

1) философия (как видение) и культура управления проектами в конкретном виде искусства, или в сфере искусства (артосфере), или в арт-индустрии, или в арт-бизнесе, для реализации государственной культурной политики;

2) технология креативной экономики;

3) инструмент креативных индустрий,

4) механизм развития предпринимательской деятельности и решения проблем финансирования в отрасли;

5) драйвер динамики геополитического, социально-культурного, экономического и иного успешного развития конкретных территорий;

6) фактор трансформации сознания реципиентов;

7) генератор маркетингового коммуникативного пространства информационно-энергетической ценностно-смысловой матрицы Текста культуры и искусства, наполненного вихрем идей/смыслов/кодов/символов/информации, влияющих на стиль/образ жизни реципиентов/публики/аудитории.

«Вращают» маркетинговое пространство многочисленные эффективные, успешные эмоциональные лидеры арт-менеджеры – «коммерсанты от искусства» (а&t-менеджер, агент, антрепренер, дилер, директор, импресарио, куратор, продюсер, промоутер и т.д.).

Арт-менеджер – это человек экономический/homo economicus, агент и продюсер в артосфере/арт-индустрии/арт-бизнесе, тонкий психолог, бизнес-помощник художника/артиста, организатор бизнес-деятельности в сфере культуры и искусства, стратегический интеллектуальный ресурс/актив учреждения/организации/структуры, управляющий процессами генерации, продвижения и реализации арт-продукта как предложения, а также формирующий спрос публики, ее вкусы, предпочтения, нравственные принципы, пространство арт-рынка и влияющий на таковые.

В данном варианте трактовки арт-менеджмента в качестве его разновидностей логично выступает менеджмент: изобразительного искусства, искусства кино/кинобизнеса, искусства музыки, искусства цирка, искусства театра и т.д.

Арт-менеджмент – это отраслевой менеджмент; прикладная наука; учебная дисциплина; пространство субкультуры; искусство как высокий уровень умения и мастерства управления сферой искусства, или конкретным видом искусства; политика как особый «свод правил» для корректной и успешной генерации, продвижения и реализации арт-продукции; религия как генерализационная идея, объединяющая многочисленных представителей арт-сообщества; магия, поскольку все процессы управления в арт-индустрии/арт-бизнесе не предсказуемы и зависят как от объективных, так и от субъективных причин, сложных для «просчитывания».

Арт-менеджмент – это феномен капиталистической, экономико-правовой реальности, практика культуры, технология современности, профессиональная активность.

Поливариативные и многогранные технологии арт-менеджмента (художественно-творческие, организационно-управленческие, в том числе психологические, маркетинговые, финансово-экономические, нормативно-правовые) способствуют эффективному управлению проектной деятельностью и реализации государственной политики в сфере культуры и искусства, одной из целей которой является формирование гармонично развитой личности, т.е. ответственной, нравственной, самостоятельно творчески мыслящей [13].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Арт-менеджмент в цивилизованном мире – это одно из актуальных и востребованных направлений (и/или профилей) подготовки управленцев для сферы культуры и искусства в условиях креативной экономики, креативных индустрий, культурной политики.

За рубежом еще в 1960-х годах профессиональное сообщество задумалось о важности создания как образовательных программ, так и учебной дисциплины «Арт-менеджмент». Сначала были разработаны практические программы, например, Художественным Советом Великобритании были созданы краткосрочные курсы по арт-менеджменту для практикующих специалистов.

Первая магистерская программа по арт-менеджменту была открыта в Йельском университете (Yale University, США, 1966). Позднее аналогичные программы разработали в государственном исследовательском Лондонском городском университете (London City University, Великобритания, 1967), в Театральной Академии (Ленинград, СССР; ныне - Российский государственный институт сценических искусств), где в 1968 году на театроведческом факультете впервые был открыт набор абитуриентов на отделение организации театрального дела), и в Йоркском университете (York University, Торонто, Канада, 1969). К 2000 году существовало около 400 подобных программ [8, с. 10].

Интерес представляет первая в мире программа магистра бизнес-администрирования в области управления искусством, медиа и развлечениями в Школе бизнеса Шулич (the Master of Business Administration in Arts, Media & Entertainment Management at the Schulich School of Business) Йоркского университета, которой в апреле 2019 года исполнилось 50 лет. Это первая в мире комплексная учебная программа, специализирующаяся на арт-менеджменте и культурной политике.

Сегодня образовательные программы по арт-менеджменту (Arts Management), согласно анализу информации международной сети управления искусством – Arts Management Network [25], разработаны и успешно функционируют в образовательных учреждениях/институциях спектра зарубежных стран – Австралия, Великобритания, Венгрия, Италия, Канада, Китай, Монголия, Сингапур, США, Турция, Финляндия, Чехия, Япония.

Несмотря на то, что в обозначенном электронном ресурсе не было представлено федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Московский государственный институт культуры» (Россия), на кафедре менеджмента и технологий социально-культурной деятельности (ныне – кафедра социально-культурной деятельности) факультета государственной культурной политики этого вуза в 2019 году был осуществлен успешный выпуск бакалавров заочной формы обучения профиля «Арт-менеджмент» направления подготовки «Социально-культурная деятельность».

На данной кафедре сегодня функционирует научная школа «Теория и практика арт-менеджмента», руководителем которой является Т.Н. Суминова, доктор философских наук, профессор, академик РАЕН, разработчик контента профиля «Арт-менеджмент» направления подготовки «Социально-культурная деятельность», автор как первых в России учебников по арт-менеджменту [18; 19], так и курсов лекций, учебных пособий, учебно-методических комплексов, статей и монографий [17].

Арт-менеджмент как уникальная технология современности способствует формированию ценностно-смыслового контента матрицы Текста культуры и искусства как синтеза информации/смыслов/текстов, значимых для «погружения» реципиентов /публики/зрителей с различными идентичностями, религиозными предпочтениями, языками и т.д., в Мир Искусства как Хаосмос Высокого и Прекрасного!

Культура и искусство сегодня становятся мозаичными, трудно воспринимаемыми и трактуемыми, но в своей эклектичности, стремящимися к Гармонии [20] как системообразующему элементу Мироздания.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Самое трудное искусство – это искусство управлять (Макс Вебер), а тем более сферой искусства (артосферой)/ арт-индустрией/арт-бизнесом, и шире – сферой культуры! Для этого и необходимо в вузах сферы культуры и искусства осуществлять подготовку управленцев (в данном случае – арт-менеджеров) для различных государственных и коммерческих учреждений сферы культуры и искусства (музеи, театры, продюсерские центры, галереи и т.д.) [10], способных осуществлять проектный менеджмент в контексте реализации государственной культурной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования: пер. с англ. / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – CLXX, 783 с.: ил.
2. Бодрийяр, Ж. Общество потребления: его мифы и структуры: пер. с фр. / Ж. Бодрийяр. – М.: Республика: Культурная революция, 2006. – 269 с.: ил.
3. Генеральная Ассамблея ООН 08 ноября 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/C.2/74/L.16/REV.1>.
4. Гэлбрейт, Дж. К. Общество изобилия: пер. с англ. / Дж. К. Гэлбрейт. – М.: Олимп-Бизнес, 2018. – 404 с.
5. Дебор, Г. Общество спектакля: пер. с фр. / Г. Дебор. – М.: Логос, 1999. – 224 с.
6. Зеленцова, Е. В. Творческие индустрии: теории и практики / Е. В. Зеленцова, Н. В. Гладких. – М.: Классика-XXI, 2010. – 240 с.
7. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. / М. Кастельс. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
8. Колбер, Ф. Арт-менеджмент – наука третьего тысячелетия / Ф. Колбер, И. Эввар // Арт-менеджер. – 2002. – № 3. – С. 3–10.
9. Маркузе, Г. Одномерный человек: пер. с нем. / Г. Маркузе. – М.: REFL-book, 1994. – 368 с.
10. Мединский, В. Р. Кто не кормит свою культуру, будет кормить чужую армию / В. Р. Мединский // Основы государственной культурной политики. – М.: Министерство культуры РФ, 2015. – С. 56–69.
11. Мейсон, П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему: пер. с англ. / П. Мейсон. – М.: ООО «Ад Маргинем Пресс», 2016. – 416 с.
12. Метамодернизм: историчность, аффект и глубина после постмодернизма: пер. с англ. / Робин ван ден Аккер [и др.]; под ред. Робина ван ден Аккера [и др.]. – М.: Группа компаний РИПОЛ классик: Панглосс, 2019. – 493 с.: ил.
13. Основы государственной культурной политики (утв. указом Президента РФ от 24 декабря 2014 г. № 808). – М.: Министерство культуры РФ, 2015. – 72 с.
14. Павлов, А. В. Постпостмодернизм: как социальная и культурная теории объясняют наше время / А. В. Павлов; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС). – М.: Дело, 2019. – 556 с.
15. Пайн, Дж. Б. Экономика впечатлений: работа – это театр, а каждый бизнес – сцена: пер. с англ. / Дж. Б. Пайн, Дж. Х. Гилмор. – М.: Вильямс, 2005. – 304 с.
16. Сибрук, Дж. Nobrow. Культура маркетинга. Маркетинг культуры: пер. с англ. / Дж. Сибрук. – М.: Ад Маргинем, 2005. – 304 с.
17. Суминова, Т. Н. Арт-менеджмент: реализация государственной политики в сфере культуры и искусства / Т. Н. Суминова. М.: Академический Проект, 2017. – 167 с.
18. Суминова, Т. Н. Арт-менеджмент: теория и практика: учебник для студентов высших учебных заведений сферы культуры и искусства / Т. Н. Суминова. – М.: Академический проект, 2020. – 655 с.
19. Суминова, Т. Н. Арт-менеджмент: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Социально-культурная деятельность»

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

(51.03.03 и 51.04.03) профиля «Менеджмент социально-культурной деятельности» / Т. Н. Сумина. – М.: МГИК, 2016. – Ч. 1. – 132 с.

20. Сумина, Т. Н. Ноосфера: поиски гармонии / Т. Н. Сумина. – М.: Академический проект, 2005. – 442 с.

21. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее: пер. с англ. / Р. Флорида. – М.: Классика-XXI, 2007. – 421 с.

22. Хокинс, Дж. Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги: пер. с англ. / Дж. Хокинс. – М.: Классика-XXI, 2011. – 256 с.

23. Хоркхаймер, М. Диалектика Просвещения: Философские фрагменты: пер. с нем. / М. Хоркхаймер, Т. Адорно. – М.: Медиум; СПб.: Ювента, 1997. – 311 с.

24. Энциенсбергер, Г. М. Индустрия сознания. Элементы теории медиа: пер. с нем. / Г. М. Энциенсбергер. – М.: Ad Marginem, 2016. – 96 с.

25. Arts Management Network [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.artsmanagement.net>.

26. Bennett, N. What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world / N. Bennett, G. J. Lemoine // Business Horizons. – 2014. – No. 57 (3). – P. 311–317.

27. Gates, H. L., Jr. Culture of Complaint: The Fraying of America / H. L. Gates, Jr. // The New Yorker (April 19). – 1993. – P. 113–117.

28. Vermeulen, T. Notes on metamodernism / T. Vermeulen, R. van den Akker // Journal of AESTHETICS & CULTURE. – 2010. – № 2. – С. 1–14.

УДК 316.7:316.3

*Н. С. Безуглая,
Э. Э. Велиев,
г. Краснодар*

ПРЕОДОЛЕНИЕ ДИФфуЗИИ ЦЕЛОСТНОСТИ ОБЩЕСТВА СРЕДСТВАМИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В XXI веке общество столкнулось с новыми проблемами и вызовами, угрожающими всему народонаселению планеты и суверенитету государств. Избегая политических аспектов, обратим внимание на трансформацию общественных взаимосвязей, вызванную процессами глобальной цифровизации общества и ограниченным передвижением в условиях противодействия распространению пандемии COVID-19.

Современное общество целиком и полностью зависит от наличия цифрового формата общения, вовлеченности во всемирную паутину. Огромное количество людей, особенно молодого поколения погружены в общение в соцсетях и создание виртуальных образов самих себя. Психологи и психиатры получили новые направления исследований и новые виды психических расстройств.

Как мы видим, наблюдая форматы общения между нами, студентами, в целом в обществе, все больше и больше предпочтения отдается коротким сообщениям в мессенджерах и электронных письмах. Продажи, реклама, мода, создание новых видов услуг, все это в гипермасштабах содержится в онлайн пространстве. Гигабайты ненужной, неправдивой информации, создают иллюзию наличия и производства и процветающей экономики. Информация сама по себе потеряла такое качество как правдивость, истинность. За истину принимается чье-то более громкое мнение.

Синхронно с описанным процессом обесценивания информации, такая общенаучная категория как «пространство-время», приобрела новые характеристики, за счет все расширяющегося процесса диджитализации, цифровизации общества и виртуализации экономических отношений.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В результате смены форматов общения, перехода к формальной электронной переписке, усилия ученых и практиков по сохранению баланса устойчивого развития, а также воспитания бизнеса в рамках корпоративной социальной ответственности нивелируются.

В середине XX века передовые умы человечества были обеспокоены цивилизационными достижениями, расширяющимися масштабами производства и загрязнением окружающей среды. Дебаты о необходимости сохранения планеты привели к тому, что на заседании Генассамблеи ООН в 2015 г. был принят документ под названием «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», который содержит 17 глобальных целей и 169 соответствующих задач.

Государства члены ООН приняли этот документ, как руководство к действию. В Российской Федерации он является основой Стратегии социально-экономического развития России до 2030 года.

Цели в области устойчивого развития являются своеобразным призывом к действию, исходящему от всех стран, вне зависимости от уровня развития. Он нацелен на улучшение благосостояния и защиту планеты. Государства признают, что меры по ликвидации бедности должны приниматься параллельно усилиям по наращиванию экономического роста и решению целого ряда вопросов в области образования, здравоохранения, социальной защиты и трудоустройства, а также борьбе с изменением климата и защите окружающей среды [1].

Концепция устойчивого развития появилась в процессе объединения трёх основных точек зрения: экономической, социальной и экологической. Подразумевается принятие мер, направленных на оптимальное использование ограниченных ресурсов и использование экологичных природо-, энерго- и материало-сберегающих технологий, на сохранение стабильности социальных и культурных систем, на обеспечение целостности биологических и физических природных систем [2].

Первоначально в 2000 г. ООН были приняты “Цели развития тысячелетия”, одновременно с реализацией этих целей повсеместно началось применение стандартов корпоративной социальной ответственности (КСО). Таким образом, процессы, инициированные разными группами людей, приобрели взаимодополняющий формат развития.

Крупный бизнес озадачился своим социальным имиджем, который стремился использовать для расширения рынков на основе растущего доверия потребителя и внешней среды. Внедрялись стандарты, такие как

- SA8000 (Social Accountability 8000) для оценки социальных аспектов систем управления.

- AA1000SES (Stakeholders Engagement Standard), рассматривающий принципы, механизмы и процедуры выявления заинтересованных сторон, выстраивания с ними конструктивных отношений и разработки социальной отчетности.

- GRI (Global Reporting Initiative), основой которого стала концепция устойчивого развития бизнеса, при которой компаниям необходимо сбалансировать экономическую, экологическую и социальную деятельность.

- ISO 26000 Руководящие указания по социальной ответственности, включающее в себя руководство по принципам, основным темам и проблемам, лежащим в основе социальной ответственности, способам интеграции социальной ответственного поведения в стратегии, практике и процессах организации.

ICCSR-08260008000 или CSR – подготовлен Всероссийской организацией качества (ВОК), позволяет любой компании самостоятельно или через сертификацию оценить свою приверженность принципам КСО.

Такое сочетание идей, исследователей и бизнесменов дает понимание необходимости реализации целей устойчивого развития во благо общества в целом.

Безусловно, существует критика обоих направлений, в частности принципы КСО

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

являются добровольными, но, тем не менее повсеместная стандартизация этого процесса влечет за собой нарушение принципа добровольности участия. А усилия стран в направлении устойчивого развития в прессе критикуют за отсутствие конкретики и блужданий в решении незначительных вопросов.

Связывая эти процессы, перейдем к тому, что без широкой поддержки общества усилия по сохранению социума, экологии и экономического роста будут совершенно напрасны. А, тем не менее, общество все более подвержено влиянию мнений и тенденций, распространяемых в виртуальном пространстве. Мнение любого дилетанта может приобрести резонанс в обществе, нарушая спокойствие умов совершенно необоснованными выводами.

Учитывая тенденцию обесценивания информации и ее истинности, примем во внимание новую угрозу 21 века – возникновение пандемии COVID-19, заставившей все страны, всех людей пересмотреть свои границы, максимально исключить передвижение и контакты. Соответственно, информация в онлайн среде, приобрела все более значимый характер. Мы получили обширную диффузию в социуме, разнообразие заблуждений, версий происходящего и будущего развития событий.

История человечества знает подобные примеры ограничений, например, Вторая мировая война и, как следствие, холодная война, во время которых велась пропаганда средствами СМИ, направленная на создание определенного мнения и враждебности. Но, в настоящее время информация в режиме онлайн распространяется гораздо быстрее, и люди, обладающие знаниями в рамках своего развития, пытаются прийти к пониманию происходящего, чаще всего заблуждаются, основываясь на недостоверных данных.

Пандемия заставила социум ограничить передвижения, исключить вербальный контакт, без которого человек как личность существовать не может. Достаточно продолжительное время люди оказались в положении узника замка Иф, не понимая, как защитить от опасной болезни себя и близких и в тоже время конфликтуя в замкнутом пространстве и на страницах соцсетей, что, безусловно, повлияло на мировосприятие и состояние социальной напряженности.

Условия изоляции ударили по эффективности экономик всех стран, повысили напряжённость в обществе, дали шанс предпринимателям перейти в новые форматы ведения бизнеса, актуализируя, например услуги курьерской доставки, но в тоже время, уничтожив индустрию досуга.

Чаще всего досуг, отдых воспринимался людьми как возможность путешествий, посещения концертов, ресторанов, сра-заведений, проведения совместных застолий. Это подразумевает формирование состояния удовлетворения жизнью посредством вербальных и невербальных коммуникаций. Тоже самое можно сказать относительно образовательной среды, которая большей частью перешла в режим онлайн, исключив непосредственные контакты преподавателей с обучающимися.

И в условиях ограниченного взаимодействия социально-культурная среда потерпела крах, приобрели значимость блогеры, коучи, в основе знаний которых можно сомневаться. Переоценить их влияние на состояние диффузии социума весьма трудно. Концерты онлайн неспособны принести эстетическое удовлетворение, лекции онлайн не передают в полной мере весь невербальный контент лектора. А взрывные ролики с ничтожными неудачными сюжетами, субъективной мудростью, но ломающие принципы взаимоуважения и сосуществования, оказались на вершине популярности. Наиболее успешной в псевдокультурной среде соцсетей оказалась индивидуальность, стирающая границы личного пространства и законы бытия, нивелирующая ценность жизни как таковой. Нарастающими темпами растет мошенничество, основанное на мотивах сострадания и помощи в преодолении финансовых проблем – разнообразное финансовое консультирование по вопросам банкротства, получения сверхприбылей от торговли на рынках криптовалют и т.д.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Отдельно отметим, что тенденции перехода капитала в неконтролируемое государством виртуальное пространство подрывает его возможности обеспечения социальной среды, обеспечивает его снижение платежеспособности и несет угрозу суверенитету.

И как результат, в последние десятилетия наблюдается постоянная диффузия целостности общества. Единство взглядов большинства в России и на постсоветском пространстве, на основе идеологической составляющей было разрушено в 80-е годы прошлого века и замены идеологии не произошло, а диффузия продолжается под влиянием процессов цифровизации общества и ограничений передвижения последнего времени.

Со времен появления государственности целостность общества как таковая, всегда обусловлена единством взглядов, будь то религия, философия, идеология и т.д. Люди объединялись в религиозные течения, осознавали принадлежность к какой-либо нации или этнической группе. И наивысшие достижения в науке и технике, давшие прогресс, были получены в условиях определенного единства взглядов. Подобное единство создает цели развития, его условия и стратегии. Но при этом, стратегии существуют в разных временных плоскостях – «быстрого» и «долгого» времени и связаны с буднями и долгосрочным развитием соответственно.

Наиболее устойчивыми являются те социальные системы, ценности которых ориентированы на самые длительные периоды. В таком обществе наблюдается определённая целостность и, соответственно, вырабатываются определенные социальные стереотипы поведения, например в восточных культурах, таких как Индия и Китай [4].

А. Тойнби рассматривает формирование социальной структуры в процессе ответов на внешние «вызовы» [5]. Каждый «вызов» несёт в себе определенный риск для дальнейшего существования культурной системы и, соответственно, цивилизации. Если эти вызовы приносят сильное возмущающее воздействие, угрозу социальной целостности и социальному существованию, то это ведет либо к коренной трансформации и переходу общества на новую ступень социальной организации, с использованием инноваций и новых технологических, социальных и культурных достижений, либо к его гибели. В системном анализе существует закономерность типов взаимодействия со средой и её ожидаемого ответа от сложности системы: «Чем сложнее, организованнее целостная система, тем разнообразнее ее взаимодействие со средой, тем она более чувствительна к внешним условиям» [6]. Культура способствует выработке стереотипов, норм и правил, которые передаются из поколения в поколение и поддерживают существование человека и общества.

Технологические революции привели к созданию совершенно нового типа культуры, который вобрал в себя элементы техносферы. Трансформация культурных связей привела к деформации многих ценностных полей в культуре. Жизнь в режиме быстрого времени постоянно сужает горизонты развития и дальнейшие перспективы общества.

Таким образом, устойчивость общественного развития приобретает особую важность, а снижение диффузии целостности общества возможно средствами социально-культурной деятельности, при условии воздействия на архетипы личности, реакции которых предсказуемы.

Возникает закономерный вопрос, каким образом возможно преодолеть современную диффузию общества под влиянием цифровизации, в сочетании с ограничениями, вызванными пандемией коронавируса.

Согласно исследованиям в области социальной философии, общество имеет своеобразный механизм для ответа на вызовы за счет творческих людей, которые находятся вне традиционной зоны общественных отношений, но предлагают альтернативы при появлении внешней угрозы [4].

Как правило, учитывая специфику формирования социально-культурной среды, характерную для постсоветского пространства, большинство творческих людей, способных создавать ответ этим угрозам, сосредоточено в учреждениях культуры. И в текущий момент,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

реализация любых творческих программ значительно снижена ввиду пандемии коронавируса. Дистанционный формат проведения мероприятий в онлайн среде затруднен ввиду технического отставания и преобладания кадров преклонного возраста.



Рис. 1. 12 архетипов личности

Таким образом, применимость даже имеющего ресурса средств социально-культурной деятельности ограничено в масштабах.

Целостность общества – это проблема сохранения целостности государства, как такового в том числе. Соответственно, явление диффузии - проблема государственного уровня и социально-культурная сфера нуждается в ускоренном обновлении ресурсной базы, с акцентом на инновации и необходимость завоевания онлайн пространства. Основная масса умов, склонных к проживанию быстрого времени и отсутствию длительных стратегий выживания, присутствует в виртуальном пространстве большую часть суток. Поэтому переход в виртуальную плоскость применения средств СКД весьма важен. Необходим пересмотр кадровой политики с нацеленностью на постоянное обучение и подготовку кадров социально-культурной сферы.

К примеру, воздействие на коллективное бессознательное возможно через создание виртуальных клубов и кружков, по типу ДК и символической платой, организацию онлайн курсов для людей разного возраста с тематикой, соответствующей архетипам и формирование общих культурных ценностей.

Создание таких проектов на основе функционирующих ДК будет сопровождаться определенным уровнем доверия, так как имидж государственного учреждения культуры сформирован давно и это гарантирует определенную авторитетность. Реализация программ, основанных на цифровых технологиях и современных исследованиях предпочтений социума, могут дать длительный эффект при создании культурных стереотипов и преодолении диффузии целостности общества.

Еще одним фактором снижения диффузионных процессов может стать создание виртуальных игр патриотической направленности, с применением технологий 3D-формата, анонсами изобретений науки и техники в сочетании с сюжетами будущего процветания России.

Наше общество живет в эпоху смены и технологических укладов, и научных парадигм и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ускоряющегося времени одновременно, но это не гарантирует смену сущности человека, опирающегося в своем культурном коде на определенные ценности и являющегося образующим элементом культурной среды. Именно поэтому средства социально-культурной деятельности - наиболее эффективный инструмент воздействия на общество с целью сохранения его культурного наследия и национальной идентификации, а также преодоления диффузии его целостности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>
2. Википедия. Цели устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D1%83%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B9%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F
3. Бузский, М. П. Целостность общества и феномен идеологии [Электронный ресурс] / М. П. Бузский. – Режим доступа: https://volsu.ru/upload/medialibrary/867/4_faiouhqxrgwkaх.pdf
4. Капелько, О. Н. Архетипы, социальные стереотипы и будущее цивилизации [Электронный ресурс] / О. Н. Капелько // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11–6. – С. 1282–1288. – Режим доступа: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=33294>
5. Тойнби, А. Дж. Постижение истории / А. Дж. Тойнби. – М.: Айрин Пресс, 2010. – 640 с.
6. Афанасьев, В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1980. – 432 с.
7. Гирусов, Э. В. Основы социальной экологии / Э. В. Гирусов. – М.: РУДН, 1998. – 172 с.
8. Валитова, А. И. Социально-психологический анализ экологического сознания кадров государственного управления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Валитова Алия Исхаковна. – М., 1997. – 183 с.
9. Хиллман, Дж. Архетипическая психология: пер. с англ. / Дж. Хиллман. – СПб.: Б.С.К., 1996. – 157 с.
10. Юнг, К. Г. Архетип и символ: пер. с нем. / К. Г. Юнг. – М.: Ренессанс, 1991. – 304 с.
11. Юнг, К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг; пер. с нем. С. Лорие. – СПб.: Ювента; М.: Прогресс-Универс, 1995. – 714 с.

УДК 379.8:005.8

*А. Ю. Борзенко-Мирошниченко,
г. Луганск*

ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫМ ПРОСТРАНСТВОМ

Сегодня социально-культурная деятельность является неотъемлемой частью существования и активной деятельности личности, организации, государства.

Трансформации общества обуславливают постоянное развитие, которое сопровождается возникновением, поиском решений и разрешением различных проблемных ситуаций. Совокупность актуальных проблем социально-культурной деятельности включает:

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- формирование ценностных ориентаций современной молодежи;
- социальную адаптацию лиц с ограниченными возможностями;
- возрождение и сохранение культурных ценностей на национальном и региональном уровнях;
- действенность и эффективность подходов, средств, технологий, инструментов СКД.

Поиском решений таких проблем заняты ученые и практики различных прямых и родственных сфер деятельности: философы, культурологи, актеры, режиссеры, хореографы, музыканты, менеджеры и специалисты в области рекламы и др.

Многогранность социально-культурной деятельности и достижение желаемых целей требует применения рациональных управленческих подходов, методов и инструментов. Успех управленческих решений обусловлен пониманием самого объекта управления.

На основе анализа современных подходов к пониманию социально-культурного пространства в качестве базовой выбрана трактовка, приведенная в исследовании А. С. Тельмановой [1], согласно которой социально-культурное пространство является органичным единством учреждений культуры, образования, информации, рекреации, спорта и государственной (региональной, местной) культурной политики, формируется и предназначается для удовлетворения потребностей и интересов представителей всех категорий населения в рамках единого географического пространства.

Социально-культурное пространство способно формировать систему жизненных ценностей, потребности и интересы населения, отношения между людьми и отношение к окружающей среде, культурные нормы, смыслы и ценности. При этом качественные и количественные культурные особенности, обычаи, традиции, а также сложившаяся инфраструктура территорий оказывают влияние, формируют предпочтения и отвечают потребностям общества именно этой территории и могут существенно отличаться для других. Именно этот факт делает социально-культурное пространство отдельной территории оригинальным, неповторимым, специфичным [Там же].

Социально-культурное пространство выполняет ряд функций [Там же]: информационно-просветительскую (познавательную), культуросозидающую и культууроформирующую, художественно-зрелищную, рекреационную, оздоровительную, социализирующую.

В реализации приведенных функций социально-культурного пространства участвуют непосредственно социально-культурные институты, а также учреждения образования, информации, государственной политики. Их взаимодействие направлено на поиск созидающего аспекта, который выводит социальное общение индивидов на уровень, отвечающий внутренним потребностям человека, открывающий перспективы личностного развития, определяющий смыслы и ценности.

Социальное и культурное едины, так как субъектом социального является человек. Он же выступает главным творцом, хранителем, транслятором и потребителем культуры (рис. 1).

Взаимодействие общества и культуры должно являться процессом двусторонним и непрерывным. Социально-культурное пространство прямо и опосредованно воздействует на человека в его представлениях об окружающем мире, воспитывает и развивает культурные нормы, смыслы и ценности, ориентирует индивида в региональном пространстве и в системе общественных отношений [1].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ



Рис. 1. Модель социально-культурного пространства

Взаимодействие социально-культурных институтов – учреждений культуры, образования, информации и государственной политики как элементов и участников социально-культурного пространства требует управления. Одним из современных управленческих подходов является проектный. Согласно методологии проектного менеджмента, управление основывается на понимании и следовании четко определенной стратегии развития социально-экономической системы [2].

Для социально-культурного пространства стратегические направления развития определяются учреждениями государственной политики. Согласно общим государственным установкам учреждения культуры, образования и информации разрабатывают собственные стратегии, выделяют операционные цели, для достижения которых инициируют и реализуют проекты как основу инновационных преобразований.

Рассматривая общую классификацию проектов по функциональной направленности, традиционно выделяют основные типы проектов: социальные, экономические, организационные, технические, другие, в том числе смешанные проекты [Там же]. Социально-культурные проекты занимают свое место среди перечисленных типов. Таким образом, социально-культурный проект – это проект, направленный на создание культурных ценностей для определенной категории социума.

Сегодня социально-культурными учреждениями и организациями разрабатываются и реализуются социально-культурные проекты, направленные на решение проблем в различных сегментах культуры [3]. Однако не все проекты завершаются успешно, оказывая желаемое влияние на общество.

Одной из причин провалов или отсутствия запланированного социально-культурного эффекта является низкий уровень взаимодействия участников социально-культурного пространства.

В современных условиях существования и развития общества именно проекты, направленные на активизацию взаимодействия между участниками социально-культурного пространства, являются актуальными:

- взаимодействие в поиске рациональных решений, инструментов, средств социально-культурной деятельности;
- взаимодействие в продвижении социально-культурных продуктов и услуг для активизации их потребления населением.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Интересны и востребованы сегодня так называемые мультипроекты, особенностью которых является использование продукта предыдущего проекта для реализации последующего.

Итак, взаимодействие – основа достижения единства целей социально-культурного пространства. Проекты взаимодействия – способ достижения конкретных результатов в рамках стратегии развития социально-культурного пространства.

Управление взаимодействием участников социально-культурного пространства при реализации проектно-ориентированного подхода – перспектива дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тельманова, А. С. Проблемы дефиниции социально-культурного пространства [Электронный ресурс] / А. С. Тельманова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-definitsii-sotsialno-kulturnogo-prostranstva/viewer>.
2. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide). – Fifth Edition. – [5-th ed.]. – Project Management Institute, Inc., 2008. – 586 p.
3. Классификация социально-культурных проектов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.arhivinfo.ru/1-11783.html>.

МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ

УДК 316.614.6

*Л. Ю. Антонова,
К. А. Киселева,
г. Тюмень*

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Специалист в сфере управления точно осознает цель организации, роль руководителя и подчиненных, является связующим звеном всего коллектива. Сегодня, задача № 1 любого менеджера – быть / стать лидером, лидером общественных мнений, коллектива.

Лидер является объектом исследования в системе управления. Так, уже в середине XX века ученые начали изучать факты о соотношении личных качеств человека и лидерства. В период между 1930 и 1950 годами прошли ранние исследования темы лидерства на систематической основе. Целью таких экспериментов было выявление свойств и личностных характеристик эффективности успешных управляющих (ныне, менеджеров) [7, с. 58]. Можно предположить, что если бы эти «успешные» качества были выявлены – то сейчас бы не осталось ни единого менеджера, допускающего ошибки в управленческой организации. К сожалению, несмотря на сотни подобных исследований, ученые так и не смогли прийти к единому мнению, мы не имеем возможности наблюдать конкретный перечень личностных качеств, которые отличают успешного лидера организации.

Так, в 1948 году американский исследователь психолог Ральф Стогдилл сделал обзор многих исследований области лидерства, где рассмотрел мысль о том, что лидеры всегда отличались своим интеллектом, ответственностью, активностью и стремлением к получению новых знаний. Но при этом он отметил, что в разных ситуациях все лидеры применяли различные качества. Ральф Стогдилл говорил: «Человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств» [6]. Личные качества руководителя без комплекса личных качеств подчиненных не могут существовать отдельно в успешной организации.

Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, который основан прежде всего на власти и достижении общей цели. Лидером выступает человек, координирующий и мотивирующий своих коллег на высокие профессиональные достижения. Основой любого лидерства является власть. Власть является основой влияния на людей. Для успешной работы организации необходим баланс между управляющими и специалистами, так как подчиненные зависят от своих менеджеров, точно так же как и сами менеджеры от своих подчиненных. Хороший менеджер не должен злоупотреблять своей властью и тем более показывать ее в жестокой форме. Лидер влияет на людей силой своего убеждения, подбирает доводы, мотивирующие работников на достижение каких-либо целей.

Принято выделять следующие формы власти, встречающиеся в практике менеджеров: власть на принуждении, власть информации, власть эксперта, власть на убеждении, власть вознаграждения, власть на участии в принятии решений, легитимная власть и власть примера [3]. Более часто эти типы можно узнать, когда речь идет о стиле управления.

Также, немаловажным фактором успешной деятельности организации является психологический климат в коллективе между сотрудниками. Много зависит от отношения менеджера к своим коллегам. Для реализации успешной деятельности, независимо от стиля руководителя любой организации необходимо социальное партнерство внутри коллектива. Это может происходить во взаимовыгодном общении, сотрудничестве между менеджером и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

подчиненными, что обеспечивает взаимодействие между ними на признании равноправия сторон, уважении [1]. Первыми, кто исследовал три традиционных стиля управления были Курт Левин и его коллеги из Университета Айовы. По результатам исследований они выделили автократический (то есть авторитарный) стиль управления, либеральный и демократический. Можно сказать, что стиль руководства в системе управления организацией – это поведенческая «привычка» руководителя. Степень делегирования полномочий, внимание к сотрудникам, невербальные привычки, подход к выполнению поставленных задач – все это характеризует стиль управления определенного менеджера и показывает его как лидера, в лице коллег [5, с. 344]. С помощью применения метода социального партнерства среди коллег менеджеру необходимо учитывать интересы работников, не допускать и устранять конфликтные ситуации в коллективе, тем самым оказывать влияние на повышение производительности труда работника [3].

Менеджер организации современного типа – это прежде всего творческая личность, которая способна преодолевать стереотипы и находить необычные пути решения задач, отходя от традиционных «правил», способная внести свои коррективы и новаторские идеи в устаревшую систему управления. Это личность, постоянно работающая над собой, повышающая уровень своих знаний, умений и навыков, личных и профессиональных качеств. Наконец, это лидер, выслушивающий своих коллег, а не слепо приказывающий им. Именно так выглядит менеджер, специалист, руководитель, управленец XXI века.

Так, деятельность менеджера социально-культурной сферы имеет особую роль в построении гражданского общества. Любая СКД экстраполирует собой исторически сложившуюся миссию создания активной личностной позиции как наивысшей ценности социума. «Социально-культурная деятельность предполагает культуротворческое, социально-педагогическое, психолого-педагогическое, информационное, организационно-методическое содействие развитию индивида в процессе производства, интерпретации, сохранения и распространения культурных ценностей» [8, с. 10]. СКД, реализующаяся с целью социализации, имеет во главе своей управленца, маневрирующего применением различных методов менеджмента. Выбор того или иного метода управления зависит от функций и средств управления (включая ресурсы), имеющихся в данный момент в распоряжении.

Основой управления является успешное применение организационно-распорядительных методов. Административные методы управления выступают совокупностью способов, средств воздействия на коллег управленца. Организационно-распорядительные методы представляют собой оперативное воздействие на производственный процесс, принятие перспективных и (возможно) эффективных решений для производства. Ряд распорядительных методов управления является воздействием управляющего и системы, с целью обеспечения организационного, технического, экономического процесса производства, при помощи распоряжений, приказов или иных уставных указаний руководителя. Для эффективной деятельности, реализуемой распорядительными методами необходим контроль. Контроль является необходимой частью управленческого процесса.

Экономические методы управления – воздействие на интересы сотрудников, внешней среды организации через экономику (заработная плата, прибыль, налоги, льготы). Основу методов составляет материальное стимулирование, позволяющее повышать уровень ответственности менеджеров, стимулировать сотрудников на инициативу при принятии решений.

Социально-психологические методы управления основываются на мотивации потребностей и интересов личности внутри коллектива, профессиональной связи и общении внутри организации, инициации творческой и профессиональной активности. Цель данных методов управления – воздействие на неэкономические интересы сотрудников с целью

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

повышения эффективности работы. Методы опираются на моральные, эмоциональные черты и стимулы определенного человека, поддержание корпоративной культуры и положительного микроклимата в трудовом коллективе. Методы оказывают воздействие на человека через удовлетворение и убеждение, внушение. Современное управление любой организацией не сможет обойтись без данного вида методов, так как только в купе с экономическими и административными методами, социально-психологические смогут гарантировать успех деятельности. Социальные методы являются основой творческого подхода к решению экономических задач, оптимальных условий труда. Для поддержания работоспособности коллектива необходимо наладить «нормы» внутри коллектива, то есть, нужно, чтобы все подчинялось требованиям (например, трудовому распорядку), где прописаны нормы, права, правила поведения, традиции компании. Следующий пласт методов – специальные методы управления, регулирующие социальные процессы внутри организации на основе социологических исследований, научных подходов. Сегодня наибольшей популярностью среди методов сбора «социальной» информации пользуются методы: интервью, анкетирование, анализ, создание структурных карт, наблюдение, социальный эксперимент. Психологические методы – совокупность механизмов воздействия на межличностные отношения, направленных на создание благоприятного микроклимата. Система мотивации сотрудников, похвала, награждение грамотой, повышение квалификации, курсы, премии и многое другое – является системой психологического оказания влияния на сотрудника. Самой эффективной мотивацией для сотрудника является его заинтересованность в выполнении своей работы. Методы производственной педагогики должны быть применены руководителем с первого дня выхода на работу каждого сотрудника. При планировании, постановке задач, осуществлении контроля задача руководителя – учитывать индивидуальные особенности сотрудника, ориентировать на выбор оптимальных путей решения производственных задач.

Для определения «главных» методов управления, применяемых в процессе любой социально-культурной деятельности – стоит рассматривать необходимую специфику определенного возраста, на представителей которых будет применена методика. Рассмотрим такой процесс, присущий любому человеку – социализацию, основной этап которой приходится на подростковый возраст. Процесс социализации представляет собой развитие личности, формирование ценностных ориентиров которой происходит во время вовлеченности в социально-культурную деятельность. В условиях СКД, реализуемой для подростка – он знакомится с искусством, трудом, нормами, правилами коммуникации, обретает свои нравственные и эстетические ценности. Возраст подростка – наиболее сенситивный период в онтогенезе человека и то, что происходит в момент формирования личности – влияет на всю ее дальнейшую жизнь. «Отказ» от родительского дома, отдаление, переход из опеки в автономность, желание индивидуализма во всем, самостоятельности, бурная гормональная перестройка организма, из-за чего, ребенок обычно становится уязвимым к любому негативу, оказываемому со стороны.

И так, в подростковом возрасте часто проявляются следующие характеристики:

- предельная неустойчивость настроений, резкие эмоциональные перепады;
- постоянные колебания самооценки, которые зашкаливают в случае успеха и падают достаточно низко при неудаче;
- резкая смена физического состояния и самочувствия: возможны сонливость, упадок сил, лень, кровотечение из носа, головокружения, снижение слуха и зрения;
- ранимость к критике, обратной связи, часто проявляющаяся в резкой неадекватной реакции;
- высокая конфликтность, в общении со сверстниками, родителями, учителями, также наличие большого числа внутриличностных конфликтов, связанных с самопознанием, самореализацией и психосексуальной идентичностью;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

– потребность в общении со сверстниками, которая находится в центре жизни подростков;

– растущее «чувство взрослости»: претензии на то, чтобы быть взрослым, стремление освободиться от контроля и опеки старших, потребность доказать и отстоять свою взрослость.

Вовлечение подростка в сферу СКД позволяет корректировать возможное девиантное поведение человека в этот период, воздействует на нравственный облик и формирует индивидуальное мировоззрение [4].

Задача менеджера современной СКД для социализации подростка – создание надлежащих условий для оказания помощи подросткам в их социализации и интеграции в социокультурное пространство. Мощным стимулом для развития подростков, раскрытия их возможностей, расширения диапазона интересов, созидательной активности является досуг, где процесс формирования и развития каждого подростка осуществляется на основе доминирующих потребностей и особенностей личности [2, с. 48]. СКД как сфера самовыражения и самореализации личности, ее потенциальных желаний и возможностей является основным видом содержательного наполнения досуга подростков.

В основе управления культурно-досуговой деятельностью, ставящей собой цель – социализацию подростков всегда лежат коммуникация с окружающим миром (контакт с природой, учебным / трудовым коллективом, друзьями, семьей) и методы социальной адаптации, призванные активно влиять на личность и статус подростков в обществе. Если подросток не может найти свой путь самореализации самостоятельно – на помощь всегда придет коллектив (это творческие кружки, спортивные секции, любительские объединения по интересам). Социализация здесь формируется в процессе нахождения себя, своего места в коллективе, осознание самозначимости для членов команды.

Методы СКД и управления применяются с целью социализации человека и в основном, так или иначе содержат в себе элементы творчества. Специфика взаимодействия управленца с потребителем социально-культурной услуги (подростка) – проекта, направленного на социализацию, состоит в выделении особого внимания социально-психологическим методам.

Да, безусловно, экономические методы имеют место быть в любом проекте, но это скорее та часть, которая не должна касаться потребителя услуги. Применение экономических методов управления позволяет активизировать коллег в реализации задач, адаптировать процесс управления к более удобному для каждого члена команды. Сам менеджер социального проекта, разрабатывая стратегию по всем экономическим, финансовым вопросам применяет дифференцированный подход к каждому пункту сметы, несет полную материальную, административную ответственность за деятельность. Таким образом, именно руководитель, менеджер проекта отвечает за эффективное и рациональное использование денежных средств.

Административно-управленческая часть методов привлекается во взаимодействии менеджерской команды проекта. Менеджер проекта, направленного на социализацию подростка распределяет обязанности внутри коллектива таким образом, чтобы каждый отвечал за свой блок работы, понимал ответственность работы, оказываемой подростку. Руководитель создает свод правил взаимодействия каждого из менеджеров, имеющих контакт с ребенком, с учетом психо-физиологических особенностей возраста. Менеджер осуществляет непосредственный контроль и учет деятельности своих коллег, интересуется мнением работы у самих подростков.

Социальные, специальные, психологические, педагогические методы управления являются самыми важными в работе, направленной на социализацию подростка. Благодаря успешному применению социальных методов внутри команды проекта, создается деловая, творческая обстановка и здоровый микроклимат в коллективе, что оказывает благоприятное влияние на результат совместной деятельности, атмосфера сотрудничества, взаимопомощи.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Таким образом, менеджерским предназначением в организации социально-культурной деятельности, оказываемой с целью социализации подростка, становится помощь подростков в социализации, посредством развития их коммуникативных навыков. Должное общение со сверстниками многие исследователи психологии подросткового возраста отмечают одним из значимых процессов. Задача менеджера СКД в таком случае – обеспечение ребенка необходимыми условиями учреждений культурно-досуговой сферы (дома творчества, любительские объединения по интересам, клубы, школы, культурно-досуговые центры). Также при организации подросткового досуга, необходимо учитывать индивидуальные способности и пожелания подростка. Примером форм организации подросткового досуга могут быть: мастер-классы, творческие мастерские, литературно-музыкальные гостиные, фестивали, тематические вечера, акции, театрализованные представления, кинопоказы, экскурсии, дискотеки, концертные программы, мероприятия, которые могут выстраиваться с помощью того или иного метода социально-культурной адаптации, и конечно, вовлечение ребенка, подростка, в социально-культурное проектирование. Целесообразность использования различных методов социально-культурной реабилитации зависит от условий организации работы, технических возможностей, профессиональной подготовки кадров, занимающихся СКД.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаджиева, Е. Ю. Подбор и оценка персонала как показатель эффективности труда в организации / Е. Ю. Гаджиева // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9–3 (86–3). – С. 513–518.
2. Козловская, Л. И. Социокультурная деятельность как средство реабилитации / Л. И. Козловская // Социально-педагогическая работа. – 2005. – № 8. – С. 48.
3. Романова, Н. А. Современный руководитель: история понятия, профессиональные качества и свойства, стили управления / Н. А. Романова // Научные тенденции: педагогика и психология. – 2016. – С. 28–31.
4. Фортова, Л. К. Моделирование социально-культурной деятельности в превенции деструктивного поведения несовершеннолетних / Л. К. Фортова, И. А. Еропов // Педагогика высшей школы. – 2016. – № 3 (6). – С. 12–15.
5. Шевченко, Д. А. Реклама. Маркетинг. PR: учебно-справочное пособие / Д. А. Шевченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, – 2014. – 639 с.
6. Шелдрейк, Д. Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия: учебник для вузов / Д. Шелдрейк. – Москва: Аспект Пресс, – 2005. – 203 с.
7. Шумпетер, Й. Десять великих экономистов: от Маркса до Кейнса / Й. Шумпетер. – Москва: Институт экономической политики имени Е. Т. Гайдара, 2011. – 400 с.
8. Ярошенко, Н. Н. Современная социально-культурная деятельность как специальность профессионального образования / Н. Н. Ярошенко // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2005. – № 3. – С. 10.

УДК 65.011.8

*И. Ю. Бобылева,
г. Скопин*

МЕНЕДЖМЕНТ МБУК «ДОМ КУЛЬТУРЫ мкр. ЗАРЕЧНЫЙ г. СКОПИНА»

Дом культуры микрорайона Заречный администрации муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области был основан в 1962 году. Он представляет собой отдельно стоящее, двухэтажное здание площадью 1858,3 кв. м. Рядом с Домом

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

культуры находится сквер площадью 1 гектар, который был полностью реконструирован и обновлен в 2019 году.

На сегодняшний день в штате Дома культуры состоит 11 специалистов, без учета младшего обслуживающего персонала. Кадровый состав включает в себя 7 творческих специалистов, 3 технических специалиста и 1 служащего. Два сотрудника – внешние совместители. Средний возраст коллектива – 41 год. Шесть творческих специалистов имеют образование по профилю, двое прошли переподготовку.

Количество разнонаправленных клубных формирований в Доме культуры мкр. Заречный составляет 20 единиц, участниками которых являются 330 человек, что составляет 13,5% от общего количества жителей, проживающих в микрорайоне Заречный.

Большое внимание уделяется формированию здорового образа жизни. Особой популярностью у населения пользуется спортивный тренажерный зал, который был создан по инициативе и при помощи местных жителей. Посещение зала является бесплатным. Также по итогам анкетирования детей и подростков микрорайона на базе ДК была создана секция карате, которая успешно работает уже пятый год и ее воспитанники ежегодно становятся призерами и победителями соревнований различного уровня.

Одной из главных задач Дома культуры мкр. Заречный является привлечение наибольшего количества потенциальной аудитории. Поэтому, в связи с растущими культурными запросами населения, творческие специалисты регулярно ведут поиск и изучение инновационных форм работы, применяя их на практике.

В организации современного досуга, учитывая вкусовые предпочтения, интересы, запросы, возрастные и статусные особенности аудитории, а также события, происходящие в стране и в мире, Дом культуры активно работает в формате онлайн.

На наших страницах в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники», «Фейсбук» и «Инстаграмм» реализуется виртуальный проект #ВРЕМЯСНАМИ, в рамках которого проходят многочисленные акции, флешмобы, видеопроекты, челленджи и онлайн-концерты артистов Дома культуры мкр. Заречный.

Еще одной из новых форм работы стала организация выставочной деятельности, которая стартовала с Открытия выставки произведений лучших художников нашей области, посвященная 80-летию Рязанского союза художников. Сейчас это направление развивается благодаря сотрудничеству со Скопинским краеведческим музеем и с Историко-культурным, природно-ландшафтным музеем-заповедником «Усадьба С. Н. Худекова» в с. Ерлино.

Особым направлением Дома Культуры мкр. Заречный является работа с населением категории «группы риска». Это подростки и семьи, находящиеся в социально опасном положении. Мы активно сотрудничаем со всеми образовательными учреждениями, где обучаются воспитанники.

С каждым подопечным в течение года, проводится работа по индивидуальным планам, которые включают в себя мероприятия по таким программам, как:

Профилактика правонарушений

Нравственное и патриотическое воспитание

Художественно – эстетическое воспитание

Пропаганда здорового образа жизни

Организация досуга и интеллектуально-познавательное развитие

На базе нашего учреждения был создан Совет профилактики микрорайона Заречный, в состав которого входят представители администрации микрорайона, образовательных учреждений, полиции, духовенства и родительской общественности. Совет занимается планированием, организацией и проведением совместных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни среди детей, подростков и семей, находящихся в социально опасном положении.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В 2020 году нами впервые была организована благотворительная новогодняя акция добра «Давайте дарить». Ее участниками стали жители нашего микрорайона, которые приобрели подарки для детей из неблагополучных, малообеспеченных, неполных семей, семей с приемными детьми. Сбор подарков осуществлял наш Дом культуры и в преддверии праздника наши Дед Мороз и Снегурочка принесли в их дома радость и волшебство новогодней сказки. По итогам благотворительной акции подарки получили 36 детей из 14 семей микрорайона Заречный.

На базе Дома культуры успешно работает структурное подразделение Библиотека. Фонд библиотеки составляет 12159 экземпляров, количество пользователей – 401 человек, из них детей – 226. В сентябре этого года, она отметила свое пятилетие. Библиотека является не только местом для чтения, но и площадкой где проходят культурные события различной тематики и направленности для всех возрастных категорий населения.

Приоритетным направлением в работе является проектная деятельность как основной инструмент привлечения финансовых средств и как современный способ развития творческой деятельности.

В 2018 году по инициативе участников художественной самодеятельности, родительской общественности, волонтеров, местных жителей при поддержке начальника управления культуры и туризма города Скопина М.Е. Ретюнской, главы администрации муниципального образования – городской округ город Скопин О.А. Асеева, министерства культуры и туризма Рязанской области, регионального координатора Федерального проекта партии Единая Россия «Культура малой Родины Е.М. Шаповской была проведен текущий ремонт здания на сумму 4 685 333 рубля, включая софинансирование муниципалитета, которое составило 30 % от общей суммы.

На площадке Дома культуры прошло собрание Областного общественного совета, при участии депутата Государственной Думы, член фракции «Единая Россия» Елены Анатольевны Митиной. По итогам собрания был создан Общественный совет микрорайона Заречный, который наблюдал за ходом ремонтных работ.

Современное учреждение культуры должно все время совершенствоваться, становиться более востребованным у населения. Поэтому в 2019 году мы стали победителями шестого конкурса по поддержке кинозалов в населенных пунктах с численностью жителей до 500 тысяч человек, который проходил при поддержке Министерства культуры РФ и Фонда кино в рамках Национального проекта «Культура» и получили субсидию в размере 5 000 000 рублей на создание кинозала.

Кинозал «Молодежный» в декабре отметил свой первый День рождения. По росписи фильмов Кинозал работает с федеральным фондом социальной и экономической поддержки отечественной кинематографии. Кинозал радуется новинками кино не только жителей микрорайона Заречный, но и население города Скопина, а также близлежащих населенных пунктов.

Реализация данных проектов значительно повысила привлекательность дома культуры и интерес людей к культурной жизни микрорайона, ДК Заречный стал отвечать требованиям модельного стандарта современного учреждения культуры.

В 2019 году по результатам рейтингового голосования среди населения города Скопина, обустройство сквера в мкр. Заречный заняло 3 место и наш сквер был включен в муниципальную программу «Формирование современной городской среды» национального проекта «Жилье и городская среда».

В настоящее время в сквере проложены асфальтовые дорожки, установлено наружное освещение, парковые лавочки с урнами. Для проведения культурно-массовых мероприятий оборудована современная крытая сцена с большой площадкой для зрителей, есть спортивная и детская площадки. В этом году в парке был установлен арт-объект «Заречный в моем сердце», который стал подарком главы города Скопина Зареченцам ко Дню рождения

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

микрорайона, а также было проведено озеленение сквера. 48 саженцев подарил скверу Председатель Рязанского областного отделения Международного общественного фонда «РОССИЙСКИЙ ФОНД МИРА», директор Дворца молодежи г. Рязани Николай Викторович Плетнев и 400 зеленых насаждений подарил настоятель мужского Димитриевского монастыря игумен Амвросий.

Таким образом, в настоящее время в микрорайоне Заречный, благодаря вниманию администрации города к проблемам волнующих население, созданы все условия для массового активного и содержательного отдыха жителей и гостей нашего микрорайона.

По результатам трех Национальных и Федеральных проектов, реализованных на базе нашего учреждения, мы в этом году принимали участие в ведомственном конкурсе лучших практик «Дом культуры. Новый формат», который проходил в рамках реализации проектной программы «Культурная инициатива».

Также в этом году Дом культуры мкр. Заречный продолжил двигаться вперед и стал одной из экспериментальных площадок по внедрению технологий бережливого производства в сфере культуры в Рязанской области. Сотрудники приняли активное участие в обучающих семинарах, организованными Министерством культуры и туризма Рязанской области и специалистами областного Центра бережливого производства. По итогам обучения в нашем учреждении был успешно реализован проект «Оптимизация работы костюмерной комнаты». В настоящее время идет создание проектного офиса, оформление отчетной документации по проекту и разработка стандарта проекта для дальнейшего тиражирования.

Дом культуры мкр. Заречный является культурным центром микрорайона. Много уже сделано, но мы не спешим останавливаться на достигнутом и все время стремимся к совершенствованию. В декабре 2020 года мы подали заявку на участие в подпрограмме «Поддержка местных инициатив» с предложением установить комплекс уличных спортивных тренажеров на территории сквера ДК.

Также для улучшения качества культурного продукта, повышения имиджа учреждения и роста основных показателей, в ближайшие пять лет мы планируем сделать акценты на решении задач, которые вы видите на экране:

- Создание Модельной библиотеки;
- Создание молодежного арт-центра «Клубная улица»;
- Приобретение офисной мебели и цифровой техники;
- Обновление базы сценических костюмов;
- Установка механики и одежды сцены;
- Покупка новой акустической аппаратуры;
- Установка наружной рекламы;
- Увеличение камер видеонаблюдения на территории;
- Косметический ремонт кружковых комнат.

УДК 791.43.049.1.067

*А. А. Елистратенко,
г. Луганск*

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

В настоящее время в любом современном бизнесе все большее значение приобретают мотивационные аспекты в управлении персоналом. Мотивация является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса стимулирования – это получение максимальной отдачи

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается в научной и публицистической литературе.

В теоретических основах стимулирования персонала выделяют две ключевые теории: содержательная теория мотивации и процессуальная.

Содержательные теории мотивации основное внимание уделяют определению перечня и структуры потребностей людей. Приверженцами данной теории были: Маслоу, МакКлелланд и Герцберг, Альдерфер.

Процессуальные теории мотивации считаются наиболее современными теориями мотивации, они так же признают мотивирующую роль потребностей, однако, сама мотивация рассматривается в них с точки зрения того, что заставляет человека направлять усилия на достижение различных целей. Изучением этой теории занимались: В. Врум, Адамс и Портер-Лоулер [1, с. 44].

Психологами Л. Портером и Э. Лоулером была представлена расширенная теория мотивации, соединившая в себе содержательные теории Маслоу и Герцберга с процессуальной концепцией В. Врума. Новая теория мотивации учитывала такие факторы, как сочетание внутреннего и внешнего вознаграждения, объем затраченных усилий, восприятие собственной роли в производственном процессе, степень удовлетворения, имеющиеся способности и навыки. Представленные мотивационные факторы образуют единую цепь. Работник получает удовлетворение от результатов своего труда, которые зависят от таких факторов, как затраченные усилия, способности, знания и опыт, характер и осознание своего места в общей работе [4, с. 12–15].

Таким образом, в теории Портера-Лоулера было выявлено соотношение между вознаграждением и результатом, определяемое последовательным увеличением объемов затрачиваемых усилий, обусловленных комплексом как экономических, так и неэкономических причин.

Применяемые в современной практике системы стимулов достаточно разнообразны и зависят от множества условий как объективного характера (экономическое положение в стране, уровень безработицы, цены, состояние социального страхования и т.п.), так и от более частных обстоятельств (квалификационный уровень сотрудников, их чисто человеческие черты, возраст, психологический климат).

Широкое применение сегодня находит партисипативный тип мотивации персонала, реализующий программы вознаграждения за труд, направленные на усиление внутренней мотивации и заинтересованности работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. Основные формы партисипации: участие работников в доходах и прибылях компании, участие работников в управлении [3, с. 30].

При проведении анализа комплекса мер мотивации и стимулирования труда в организации ООО «Золотое Яблоко», можно выделить следующие проблемы: заработная плата не соответствует ожиданиям работника; предприятие практически не уделяет внимания мерам нематериального стимулирования; психологический климат в коллективе негативно сказывается на уровне мотивации; не разрабатываются программы обучения персонала, повышения квалификации.

В современных условиях невозможно обеспечить равномерную и приемлемую оплату труда. Поэтому огромное значение для нематериального стимулирования играет гибкая система льгот для работников. Основными мотивирующими льготами здесь являются: более свободный режим работы; дружелюбие, честное и доверительное отношение к работнику со стороны руководства; предоставление творческой свободы при выполнении заданий; возмещение организацией некоторых затрат работника, связанных с личными нуждами, например, оплата коммунальных расходов; бесплатное питание.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Перед руководителем, озабоченным достижением высокой отдачи от своих подчиненных, стоит задача формирования такой рабочей среды, которая будет максимально эффективно воздействовать на их трудовую мотивацию.

Системное рассмотрение проблемы трудовой активности работников ООО «Золотое Яблоко» требует учета следующих факторов: индивидуальные характеристики работников; особенности выполняемой работы; характеристики рабочей ситуации, в которой протекает трудовая деятельность.

Это позволяет сформулировать несколько принципов, в соответствии с которыми возможно обеспечение высокого уровня трудовой мотивации и повышение рабочих показателей ООО «Золотое Яблоко».

Каждый руководитель хотел бы, чтобы его подчиненные стремились к хорошей работе с полной отдачей сил, чтобы они были вовлечены в дела организации, разделяли ее цели и проявляли высокую активность при решении проблем. Деньги являются при этом наиболее очевидным и наиболее часто используемым стимулом, хотя это не единственное средство стимулирования работников. Материальный аспект является достаточно сильным мотиватором только в том случае, если работник считает вознаграждение своей деятельности справедливым и видит связь между результатами своей работы и оплатой труда [5, с. 80].

Так как в ООО «Золотое Яблоко» используется сдельная оплата труда, то данный фактор имеет очень большое значение. Мотивирующее воздействие используемых в организации форм оплаты труда тем выше, чем сильнее они связаны как с реальными рабочими показателями отдельных работников, так и с результатами, достигаемыми подразделением и всей организацией.

Для восприятия системы оплаты и поощрений как достойных, можно предпринять следующие меры: выявление через социологические опросы факторов, снижающих удовлетворенность работников действующей в организации системы стимулирования труда и практикой предоставления тех или иных льгот, принятие, в случае необходимости, соответствующих коррекционных мер; улучшение информирования работников о расчёте размера поощрений; выявление в ходе личных контактов с подчиненными возможных несоответствий в оплате работников, присуждении премий и распределении других поощрений для последующего восстановления справедливости; постоянное отслеживание ситуации на рынке труда и уровня оплаты тех профессиональных групп, с которыми могут сравнивать себя работники, внесение своевременных изменений в систему оплаты их труда.

Однако следует иметь в виду, что материальная мотивация по своей природе является не насыщаемой, и персонал быстро привыкает к новому, более высокому уровню оплаты, очень скоро становится привычным и теряет свою побудительную силу [2, с. 67–68].

К элементам системы нематериальной мотивации можно отнести разработку оптимального графика рабочей нагрузки с учетом пожеланий работников, оптимизацию должностных обязанностей через разработку должностных инструкций, гибкий график отпусков, внедрение корпоративной культуры.

Предложенные мероприятия включают в себя изменение критериев премирования, более свободный режим работы. В целом система мотивации должна включать в себя как минимум три составляющих: обучение персонала, нематериальную мотивацию и систему материального стимулирования.

Результатом управления мотивацией персонала в данной организации является, прежде всего, увеличение заинтересованности персонала в повышении своей результативности, результативности функционирования банка для получения большей заработной платы и извлечения максимальной прибыли в периоды значительного увеличения емкости рынка.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова, Н. Технология передачи уникальных знаний, или как обучить наставника? / Н. Антонова // Кадровое дело. – 2011. – № 7. – С. 69–74.
2. Бадаева, С. Как распознать и преодолеть профессиональное выгорание сотрудников / С. Бадаева // Кадровое дело. – 2010. – № 3. – С. 58–63.
3. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2012. – 258 с.
4. Герчикова, И. Н. Менеджмент / И. Н. Герчикова. – 2-е изд. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2015. – 480 с.
5. Дубровский, В. Ж. Экономика и управление предприятием (фирмой) / В. Ж. Дубровский, Б. И. Чайкин. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2010. –

УДК 316.7

*Т. А. Ермилова,
г. Луганск*

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОГО ИМИДЖА МОДЕЛЬЕРА-КОНСТРУКТОРА ОДЕЖДЫ

Конструирование и моделирование одежды является сложным, трудоемким творческим процессом, который, безусловно, требует глубоких знаний и большого практического опыта самого создателя данной продукции – модельера-конструктора.

Однако, создать продукцию, воплотить творческую идею в готовый продукт, еще не означает, что он будет востребован на рынке товаров и найдет своего покупателя, клиента. Даже идеально созданная модель не может гарантировать успех ее автору. В чем причина? Ответ на этот вопрос не так однозначен, потому что успех в данной сфере обусловлен действием различных рыночных факторов, как внутренних, так и внешних. Поэтому, в настоящее время постоянно ведется дискуссия по поиску и выявлению наиболее важных факторов, определяющих и гарантирующих результативность творческого процесса [1].

Современная техника, технологии, новые материалы, ориентация на спрос, вкусы и предпочтения потребителей, действительно, являются решающими при создании творческого продукта и определяют выбор покупателя, клиента.

В тоже время, в современном обществе все больше возрастает потребность самовыражения человека, подчеркивающего его индивидуальность [2; 5]. С этой позиции, можно утверждать, что клиенту, покупателю необходим продукт, который обладает его индивидуальным запросам и желаниям. В данном случае у него есть выбор, купить готовую одежду в магазине или обратиться в специализированное пошивочное ателье. При выборе в магазине покупатель, клиент, в основном, ориентируется на бренд продукции, при выборе ателье на имидж автора, модельера-конструктора.

Новые компьютерные технологии и тенденция роста индивидуальных предпочтений покупателя, клиента, свидетельствуют об увеличении заказов в будущем на готовую одежду в специализированных организациях (ателье, фабриках и др.). В связи, с такими прогнозами развития данной сферы, будет возрастать и значение такого фактора как личный имидж автора, разработчика продукции.

Личный (личностный) имидж, в широком понимании, это сложившийся в сознании людей образ, стереотип, набор определённых качеств, которые ассоциируются с отдельной личностью [3]. Личный имидж может быть стихийно или целенаправленно сформированный образ, который складывается в глазах окружающих. Следует отличать личный имидж от имиджа организации, а также имиджа бренда. Имидж организации означает отличие организации от конкурентов, что привлекает потенциальных покупателей, удерживает

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

лояльных клиентов, влияет на продажи. Имидж бренда – образ продукта в сознании потребителя, который возникает при упоминании торговой марки.

Личный имидж модельера-конструктора одежды должен быть сформирован исходя, собственно, из особенностей профессии, специфики его деятельности.

В самом начале модельер, со времени появления данной профессии, был специалистом, совмещающим в себе сразу несколько профессиональных направлений – он считался и художником, и закройщиком, и портным [4]. Со временем произошло так называемое расслоение, и задачи модельера сузились. Например, художник (дизайнер) сосредоточился на анализе модных тенденций, генерации идей и формировании эскизов.

Конкретно конструктор занимается обработкой чертежей, он охватывает сочетание технической и эстетической сторон вопроса. Технолог же занимается обработкой тканей, оптимизацией производства, методами пошива. И эти специалисты обычно работают в группе, формируют совместно новые модные коллекции.

Модельер-конструктор одежды обычно работает уже с готовым эскизом, который создал дизайнер. Если говорить просто, он должен обработать творческий замысел своего коллеги, сделав из идеи реальную вещь, технически оптимально подойдя к этому решению. Конструктор определяет, какую ткань использовать для конкретной модели, работает над лекалами и выкройками, предлагает разные варианты выполнения.

Данное описание профессии модельера-конструктора подтверждает то, что это творческая, техническая работа, которая требует специального образования и развития определенных навыков. Такой человек должен освоить и компьютерные программы, которые помогают в работе и оптимизируют процесс производства. Каждый эскиз модельера-конструктора должен трансформировать, представить в цифрах и чертежах, что требует глубоких системных знаний.

При формировании личного имиджа модельера-конструктора необходимо учитывать наряду с профессиональными качествами и специфические его качества как личности. Их невозможно прописать в строгом документе, например, должностных обязанностях, но на них основывается профессия. Например, умение мыслить не совсем стандартно. Дизайнер ищет идею, а конструктор ее реализует, и для этого необходимо нестандартное мышление, творческий поиск, гибкость, готовность к экспериментам, когда меняются технологические концепции, сама мода, ведение бизнеса.

Для успешного построения личного имиджа модельеру-конструктору должна быть присуща инициативность и новаторство при выполнении работы, планировании и распределении ресурсов, командные навыки, что означает умение работать в команде. Все это требует от модельера-конструктора организованности и ответственности, точности, умения расположить, быть дружелюбным и эмоционально устойчивым.

Практический опыт – важная составляющая формирования имиджа, который делает из специалиста профи, который поднимает его на ступеньку выше. Накапливать и нарабатывать этот опыт можно и нужно еще в студенческие годы. Со временем все достижения и удачные проекты составят основу имиджа.

Таким образом, личный имидж модельера-конструктора одежды – это продуманный, стратегически разработанный, целенаправленно сформированный образ, в котором заложено множество реальных и ожидаемых характеристик. Именно личный имидж модельера-конструктора одежды является воплощением специальных знаний, практического опыта, делового стиля и деловых отношений, которые составляют весомую, важную часть его творческого и профессионального успеха.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляева, М. А. Азы имиджелогии: имидж личности, организации, территории: учеб. пособие / М. А. Беляева, В. А. Самкова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2016. – 184 с.
2. Горчакова, В. Г. Имиджелогия. Теория и практика: учеб. пособие / В. Г. Горчакова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 335 с.
3. Как создать имидж: пошаговая инструкция [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.artimage.ru/info/articles/kak_sozdat_imidzh_poshagovaya_instruktsiya.
4. Модельер-конструктор: характеристика, обязанности и карьера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vplate.ru/professii/modeler-konstruktor>.
5. Панасюк, А. Ю. Формирование имиджа: стратегии, психотехнологии, психотехники / А. Ю. Панасюк. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2008. – 266 с.

УДК 379.831:304.4

*Е. В. Казакова,
Н. С. Белик,
г. Луганск*

ПОНЯТИЕ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РОЛЬ ТРАДИЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

На сегодняшний день организации культурно-досуговой деятельности одним из важных ключевых факторов качества считается традиция, которая способствует эффективной воспитательной функции при организации мероприятий.

Досуг – это свободное время, которое человек может провести так, как он захочет, по степени активности и с максимальной или минимальной затратой сил и времени. Определим следующие моменты, характеризующие досуг:

1. досуг имеет физиологические, психологические, социальные аспекты;
2. формирует и развивает человека как личность;
3. досуг построен на добровольном выборе какой-либо деятельности;
4. свобода творчества, самоутверждение и самореализация;
5. позитивная концепция «Я»;
6. самовоспитания личности;
7. свобода «полета» фантазии и инициативных идей.

Педагогическая деятельность представляет собой составную часть воспитательно-формирующей и социально-культурной деятельности, которая выполняется педагогами.

Основная цель социально-культурной деятельности – решение задач развития, воспитания и формирования личности на основе потребностей, мотивов, интересов, предпочтений, психологических установок.

Таким образом, именно социально-культурная деятельность является тем стержнем, на который опирается общество в стремлении к духовному единению, сплоченности, когда человек ощущает себя частью целого – нации, страны, мировой истории.

А. Д. Жарков приводит следующее определение: культура – это «специфический способ создания, развития и обеспечения жизнедеятельности людей, опредмеченной в продуктах материального и духовного труда, в системе социальных норм и духовных ценностей, в совокупности общественных отношений» [8, с. 70].

Н. Н. Ярошенко говорит о том, что «культура – это мощный инструмент управления процессом аккультурации (или, если хотите, социализации, а в конечном счете, становления личности), приобщения к собственным ценностям» [10, с. 293].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Под досугом современного человека Г. А. Аванесова подразумевает «время, которое свободно от необходимого труда в сфере общественного производства, а также от воспроизводства человеком своих жизненных функций в рамках домашнего хозяйства и социальных отношений» [1, с. 7].

Т. Г. Киселева и Ю. Д. Красильников говорят о том, что «досуг – это реализация в общении и деятельности социокультурного потенциала свободного времени» [5, с. 60].

По мнению А. Д. Жаркова, досуг – это «часть свободного времени, используемая для общения, потребления ценностей духовной культуры, развлечений и других видов нерегламентированной деятельности, обеспечивающих отдых» [3, с. 70].

В авторитетном учебнике А. Д. Жаркова и В. М. Чижикова «Культурно-досуговая деятельность» фигурирует иное определение: досуг – это «сфера свободного, нерегламентированного поведения человека, возможность выбора досуговых занятий и в то же время стройность, целенаправленность самого процесса досуга, охватывающего искусство, игру, общение, развлечения, художественное творчество и т.д.» [4, с. 6].

М. А. Ариарский обосновал концепцию организации досуговой деятельности. По его мнению, «досуг – время, которое каждый вправе использовать по своему выбору и усмотрению. Но вместе с тем, это время, от характера заполнения которого непосредственно зависят и готовность человека к общественно-полезному труду, и нравственный облик человека. Поэтому оно не может быть свободно ни от социального влияния, ни от моральной ответственности перед обществом» [2, с. 160].

Профессор выделяет две основополагающие функции досуга: рекреативную и развивающую, куда относит привлечение человека в процесс непрерывного просвещения, включения людей в различные виды творчества, обеспечения индивидуально значимого общения и компенсаторную подфункцию.

Профессор Г. А. Аванесова говорит о том, что культурно-досуговая деятельность «выступает целесообразно организованной и содержательно наполненной активностью больших групп людей или конкретного человека в свободное время, которая развивается на базе человеческой потребности в перемене характера деятельности, а также с целями рекреации и социально-культурного развития» [1, с. 13].

А. Д. Жарков утверждает, что культурно-досуговая деятельность как система «состоит из взаимосвязанных элементов: функционального, показывающего, какие функции выполняет система и образующие ее элементы; содержательного; структурного, раскрывающего внутреннюю организацию системы и способы взаимодействия образующих ее элементов; интегративного, указывающего источники, факторы сохранения, совершенствования и развития системы; коммуникационного, отражающего взаимосвязь данной системы с другими как по «горизонтали», так и по «вертикали»; исторического, рассматривающего в динамике этапы возникновения, становления и дальнейшего развития системы» [3, с. 476].

Таким образом, обобщив все вышеприведенные определения, можно дать следующее определение культурно-досуговой деятельности: «это сложная система, которая состоит из взаимосвязанных между собой элементов, имеет цели, задачи, методы, технологии, формы и средства воздействия на личность, группу или массу людей».

Под термином «традиция» принято понимать универсальную форму фиксации, закрепления и сохранения определенных элементов социокультурного опыта.

Согласно позиции А. С. Макаренко, «воспитать традиции, сохранить их – чрезвычайно важная задача воспитательной работы. Дети – удивительные мастера создавать традиции. Надо признать, что в создании традиций нужно использовать какой-то маленький инстинктивный консерватизм, но консерватизм хорошего типа, то есть доверие к вчерашнему дню, к нашим товарищам, создавшим какую-то ценность и не желающим эту ценность разрушить сегодняшним моим капризом» [6, с. 239].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Каждое учреждение культуры и досуга знаменательно своими культурно-досуговыми мероприятиями, которые со временем перерастают в ранг традиционных. Такие мероприятия, как правило, просты, и к ним можно привлечь максимальное количество людей.

В целом, к группе учреждений культурно-досугового типа относятся следующие виды учреждений культуры:

- дом (дворец) культуры;
- дворец молодежи;
- культурно-спортивный комплекс;
- культурный центр;
- социально-культурный центр;
- национально-культурный центр;
- дом (центр) ремесел;
- дом фольклора;
- дом народного творчества;
- передвижные культурные центры;
- информационно-методические центры [7].

Традиционные культурно-досуговые мероприятия, проводимые в различных организациях культурно-досуговой сферы, можно условно классифицировать следующим образом:

- 1) музыкальные мероприятия, которые включающие в себя фестивали, концерты, вечера памяти;
- 2) мероприятия декоративно-прикладной направленности, к которым относятся выставки творческой деятельности, мастер-классы;
- 3) художественно-творческие мероприятия, включающие в себя любой вид творческой деятельности детей и подростков, где главные функции социально-культурной деятельности – создание, сохранение и передача культурных ценностей в пространстве и времени – будут воплощаться в полном объеме;
- 4) духовно-нравственные мероприятия, которые направлены на формирование у детей и подростков эстетических норм и идеалов.

Необходимо рассмотреть, в каких формах могут проводиться данные мероприятия:

1. В рамках внеурочной деятельности традиционные культурно-досуговые мероприятия могут проводиться в форме исторических декад, праздников, спортивных соревнований, творческих конкурсов, викторин, олимпиад, познавательных классных часов, встреч.

2. В соответствии с целями творческо-поисковой деятельности традиционные мероприятия могут включать следующие формы: организация волонтерской работы, экскурсионная деятельность, социальное проектирование.

При реализации данных форм крайне важным является задействовать как можно больше детей и подростков, помнить о том, что любое культурно-досуговое мероприятие должно носить воспитательный потенциал, не забывать также задействовать родителей, а также не бояться экспериментировать и вносить новизну в формы работы.

3. С участием большого количества детей и подростков хотелось бы выделить следующие традиционные формы культурно-досуговых мероприятий: линейки, вахты памяти, единые классные часы, фестивали, конкурсы.

4. На уровне муниципалитета может использоваться такая традиционная форма, как участие в городских фестивалях, конкурсах, акциях [9].

Таким образом, на основании всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- 1) культурно-досуговые мероприятия играют важнейшую роль в формировании воспитательных традиций. Они представляют собой своеобразную мотивацию к

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

правомерному поведению и раскрытию художественно-творческого потенциала каждого субъекта;

2) сохранение традиционных мероприятий, а в последующем – объединение их в воспитательную систему – важнейшая задача при организации культурно-досуговой деятельности;

3) интеграция различных форм социально-культурной деятельности, задействованных при организации традиционных культурно-досуговых мероприятий являются наиболее эффективными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аванесова, Г. А. Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации: учебное пособие для студентов вузов / Г. А. Аванесова. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 236 с.

2. Ариарский М. А. Прикладная культурология / М. А. Ариарский. – СПб.: Эго, 2001. – 288 с.

3. Жарков, А. Д. Теория и технология культурно-досуговой деятельности: учебник для студентов вузов культуры и искусств / А. Д. Жарков. – М.: Издательский Дом МГУКИ, 2007. – 480 с.

4. Жарков, А. Д. Культурно-досуговая деятельность: учебник / А. Д. Жарков, В. М. Чижиков. – М.: МГУК, 1998. – 461 с.

5. Киселева, Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.

6. Макаренко, А. С. Общение с трудными детьми / А. С. Макаренко. – М.: АСТ, 2015. – 250 с.

7. Методические рекомендации по применению методики оценки эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа субъектов Российской Федерации. – М.: Министерство культуры Российской Федерации, 2011.

8. Русский драматический театр: учебник / ред.: Б. Н. Асеев, Г. А. Образцова. – М.: Просвещение, 1976. – 382 с.

9. Чавыкина, У. Г. Роль воспитательных традиций в организации культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков / У. Г. Чавыкина // Культура и время перемен. – 2019. – № 4 (27). – С. 3.

10. Ярошенко, Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности: учебник / Н. Н. Ярошенко. – М.: МГУКИ, 2007. – 360 с.

УДК 338.48

*Е. В. Казакова,
А. В. Шилов,
г. Луганск*

КУЛЬТУРНЫЙ ТУРИЗМ И РАЗВИТИЕ НОВЫХ МАРШРУТОВ В РЕГИОНЕ

Туризм – это крупный сектор экономики. Все развитые государства мира уже давно заинтересованы в его развитии. В мировой экономике туризм вышел на лидирующие позиции, конкурируя лишь с добычей нефти.

Бурное развитие во всем мире электронно-вычислительной техники и внедрение автоматизации в туризм делают его также сферой международных информационных технологий и процессов.

Велика роль международных, региональных и национальных туристских организаций, которые вносят вклад в развитие мирового туризма и проводят протекционистскую политику в рамках отдельных стран и регионов.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Вопросы сущности и значения туризма – в современном обществе вызывают интерес специалистов различных отраслей знания: экономистов, юристов, менеджеров и др. На сегодняшний день внимание исследователей в туристской сфере привлекают, как правило, два аспекта – экономический и правовой. Так, экономические, а шире – социально-экономические проблемы развития, туризма отражены в трудах В.И. Азара, А.Ю.Александровой, В.С. Сенина, Н.В. Турчинской и др. Различные аспекты правового регулирования туризма освещаются в работах В.А. Квартальнова, Г.А. Папиряна, Ю.М; Чеботаря и др. Однако, исследование темы туризма в регионах и его влияние на потенциал региона требует как теоретической доработки, так и практических механизмов и инструментов.

Отношение человека к своему свободному времени как к богатству привело к тому, что изменились место и роль туризма в структуре потребностей общества. Туризм становится не привилегией избранных, а потребностью большинства. Вместе с тем меняется и характер туристических потребностей: от примитивных к более возвышенным, от средства восстановления физической силы к способу реализации человеком своих индивидуальных способностей и удовлетворения интеллектуальных запросов.

Город Луганск и регион не славится туристическими маршрутами, так как история не большая по относительным меркам, и туристических точек нет на картах и в каких-либо путеводителях. Город, основанный Великой Екатериной, должен иметь не только историю, но и известные широкой общественности места исторические и туристические!

Только энтузиасты вроде меня, знают некоторые маршруты!

Будь то поселок Пархоменко, где родился известный участник Гражданской войны Александр Яковлевич Пархоменко, но поселок не только этим должен быть известен, необходимо дать огласку о других видах искусства, такие как гончарное искусство, и музей при нем! Но потока туристов туда почти нет! А это направление постепенно гаснет! Люди не приезжают, хотя это не далеко!

Тот же водопад «Иллирия» [3], который пестрил на фотообоях в эпоху СССР в квартирах по всей необъятной стране!

Заброшенные в 70х годах прошлого века, разработки добычи горного хрусталя за поселком Михайловка, интерес, который может привлечь любителей Минералогии! Как недавно написал один из таких любителей туризма: «Правы те, кто считает донбасский хрусталь лучшим на территории бывшего Союза. Он удивляет разнообразием форм и обилием совершенных как простых кристаллов, так и двухголовиковиков, их сростков даже в пределах одной жилы, а не то, что в целом по хрусталеносной формации Нагольного кряжа» [1].

Понимаю, что этот объект никак не может претендовать на искусственное направление. Но это культура региона и история, хоть и промышленная!

Многие из этих маршрутов мало известны общественности! Нужно шире осветить подобные локации региона, и не один раз, а поставить на поток.

Большое влияние с социальной точки зрения оказывает туризм и на регионы: благодаря развитию туризма появляются сотни тысяч рабочих мест, развиваются коммуникационные системы, повышается культура и грамотность местного населения и т.п. [2]. А в ряде регионов, удаленных от промышленных и культурных центров, только он один и может выполнять эти функции. Луганский регион не может сказать о себе как промышленный, масштаб не тот!

Основой для туризма является материально-техническая база и ресурсы. Туристские ресурсы – природные, исторические, социально-культурные объекты, включающие объекты туристского показа, а также иные объекты, способные удовлетворять духовные потребности туристов. Поэтому туризм, с одной стороны, способствует охране туристских ресурсов, а с другой – помогает удовлетворять рекреационные потребности человека.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сфера туризма должна занять важное место и в экономике Луганской Народной Республики (ЛНР). Рост социальной напряженности, тяжелая экономическая ситуация и другие факторы сильно отразились на сфере туризма.

Ограничивают развитие туризма в ЛНР и внутренние причины. К ним относится неблагоприятное состояние инфраструктуры туризма, включая состояние транспортной развязки, отсутствие системы гостеприимства, недостаточность информационных программ и низкий профессионализм сотрудников обслуживающей сферы.

Развитие туризма в ЛНР является самым важным экономическим фактором наряду с восстановлением промышленности и сельского хозяйства. Эти факторы способны вывести регион из социально-экономического кризиса, наступившего в республике в настоящее время. Поэтому одной из важнейших задач для ЛНР становится сохранение рекреационного потенциала и развитие инфраструктуры туризма!

Луганская Народная Республика обладает необходимым туристским потенциалом. Однако эта отрасль не до конца изучена, есть проблемы в маркетинге туризма. Туристские ресурсы в республике есть, но из-за слабой рекламы и небольшой конкуренции между турагентами далеко не все жители ЛНР осведомлены о достопримечательностях республики.

Еще одним важным моментом является разработка новых маршрутов. Луганская Народная Республика обладает необходимой материально-технической базой для того, чтобы разрабатывать новые маршруты, осваивать новые виды туризма, которые до этого не были популярны. Восстанавливать забытые маршруты, по которым наши Бабушки и Дедушки в молодости путешествовали.

Останавливать внимание только на нашем регионе не стоит, необходимо знакомится и принимать опыт соседних регионов, ДНР и России, везде есть чему научиться, что-то подхватить и немного улучшить для нашего региона, Луганской Народной Республики.

Перспективы исследования культурного туризма, выявление его потенциала как ресурса социокультурного развития региона связаны с потребностями управленческой практики, необходимостью помочь территориальным сообществам оптимизировать и процессы привлечения широких слоев населения к сотрудничеству с другими культурными сообществами, и процессы, связанные с долгосрочным прогнозированием развития территории. Результаты такого анализа будут важны и для профессиональной; среды – предпринимателей, специализирующихся на организации культурного туризма в разных странах, включая Россию, а также работников туристского сервиса и учреждений культуры. Они получают возможность увидеть многие проблемы как бы со стороны, глубже их понять и разрешать с наименьшими издержками.

В настоящее время в нашей действительности утверждается система принципов социально-культурной деятельности, обусловленная общими процессами, происходящими в обществе. Наиболее важными из принципов указанной системы являются:

- принцип приоритета общечеловеческих ценностей в процессе освоения духовных и нравственных ценностей;
- принцип всеобщего массового культуротворчества, самоорганизации, самоутверждения личности как доминирующего признака;
- принцип гуманизации содержания и всего воспитательного процесса, их всеобъемлющего подчинения интересам, потребностям, установкам личности;
- принцип диалектического единства и преемственности культурно-исторического, социально-педагогического и национально-этнического опыта, традиций, инноваций;
- принцип общественно-государственного управления социально-культурной деятельностью, обеспечения децентрализации и суверенности региональной политики в социально-досуговой сфере.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Эти принципы в полной мере оказываются задействованными и в сфере туризма.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кварцевые кладовые Донбасса / Официальный сайт Севастопольского музея камня: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sevstone.ru/articles/po-kvartsevym-kladovym-donbassa/>
2. Коваленко, Т. Д. Туристический имидж как фактор социально-экономического развития региона [Электронный ресурс] / Т. Д. Коваленко // Труды международного симпозиума «Надежность и качество». – 2010. – Т.2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/turisticheskiy-imidzh-kak-faktor-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona>
3. Особо охраняемые геологические объекты определили в ЛНР (Геологический памятник «Балка Длинная» стратиграфический, площадь – 5,0 га, расположенный в восточной части с. Иллирия на территории Лутугинского района. Объявленная решениями исполкома Ворошиловградской областного совета народных депутатов № 402 от 7 декабря 1971, № 247 от 28 июня 1984 г. Местонахождение: Лутугинский район, восточная часть с. Иллирия.) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://miaistok.su/osobo-ohranyaemye-geologicheskie-obekty-opredelili-v-lnr>

УДК 351.858(091)

*А. А. Киданова,
г. Тюмень*

УПРАВЛЕНИЕ СФЕРОЙ КУЛЬТУРЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Культура является существенной характеристикой жизни общества, отмечающий его духовное и творческое развитие на каждом этапе, и выполняя в обществе множество социально значимых функций [2, с. 200]. Кроме того, в настоящее время в сфере культуры сложились такие условия взаимовлияния разноуровневых субъектов процесса управления, при которых используемые ранее методы и способы управления не отвечают потребностям интеграции предприятий и учреждений культуры в рыночную экономику. Вследствие этого, отрасль культуры не может эффективно использовать имеющиеся ресурсы, что, в свою очередь, не позволяет в должной мере выявить и обосновать основные направления взаимодействия организационно-правовых структур сферы культуры с хозяйствующими субъектами других отраслей экономики, а, следовательно, и обеспечить рост значимости культурного комплекса в общественной жизни страны. Таким образом, формирование эффективной системы управления составляющими сферы культуры является необходимым условием их перспективного развития [5, с. 123].

Культура — это исторически сложившийся уровень развития общества, выраженный в типах и формах реализации творческих сил и способностей человека, а также в создаваемых людьми культурных ценностях. К достижениям культуры, как правило, приобщаются на досуге, поэтому и существует термин «культурно-досуговая» сфера [1, с. 250]. Одной из функций местных органов культуры является организация и проведение массовых мероприятий развлекательного характера: праздников, фестивалей, иных зрелищных мероприятий. В связи с этим формирование и осуществление осмысленной культурной деятельности является одной из важных задач государства, во многом определяющих его жизнеспособность и место в цивилизованном мире. Государство должно, с одной стороны, формировать культурную жизнь общества в целом, с другой стороны - согласовывать

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

культурные потребности и интересы различных слоев общества, территориальных, национальных и других общностей.

К полномочиям федерального уровня власти относится определение политики в области культуры и искусства, приоритетов реформирования отрасли, определение в федеральном бюджете необходимых финансовых средств для решения этих задач, контроль и финансирование деятельности федеральных учреждений культуры. На уровне субъектов РФ реализуются федеральные программы в области культуры и искусства, разрабатываются региональные целевые программы, а также необходимые для осуществления региональной политики нормативно-правовые и организационно-методические документы, предоставляется материально-финансовая, методическая и иная помощь учреждениям культуры и искусства.

Политика в сфере культуры строится на основе общих принципов государственной политики. Федеральный закон 2003 г. относит к вопросам местного значения поселений и городских округов создание условий для обеспечения жителей услугами организаций культуры, организацию библиотечного обслуживания, охрану и сохранение объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) местного (муниципального) значения. Таким образом, культурное развитие города есть динамическая поступательная трансформация системы общественных и культурных отношений в рамках определенной геополитической структуры. Культурное развитие города определяется социальной и культурной политикой государства и субъекта Федерации [3, с. 300].

Региональная политика понимается как деятельность государства по регулированию экономического, социального, этнополитического развития страны в пространственном (региональном) аспекте. Из этого следует, что такая политика должна строиться дифференцированно. Основным смыслом государственной региональной политики заключается в «переломе» идеологии иждивенчества и зависимости от Центра (федеральных органов власти), формирование опережающих технологий социально-культурного и научно-технического развития в регионах России.

Государственное управление в сфере культуры на территории Тюменской области осуществляет Департамент культуры города Тюмени, который является отраслевым органом исполнительной власти города, осуществляющим управление в области культуры (за исключением сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия (памятников истории и культуры), иных объектов недвижимости и территорий, представляющих культурную ценность), искусства, кинематографии (в части кинофикации).

Основными задачами Департамента культуры города Тюмени являются [4]:

- осуществление политики города в сфере культуры (за исключением политики города Тюмени в области сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия (памятников истории и культуры), иных объектов недвижимости и территорий, представляющих культурную ценность);
- содействие в реализации на территории города Тюмени гражданами Российской Федерации прав на свободу творчества, культурную деятельность, удовлетворение духовных потребностей и приобщение к ценностям отечественной и мировой культуры;
- содействие развитию сферы досуга, обеспечению разнообразия культурно-досуговой деятельности населения;
- обеспечение государственной поддержки и создание условий для сохранения, развития и совершенствования профессионального искусства;
- формирование и обеспечение функционирования городской системы профессионального образования в сфере культуры, а также системы дополнительного образования в области общего художественного образования и эстетического воспитания.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Известно, что в современных условиях сфера культуры и отдыха сталкивается с большим числом проблем. Реформы в сфере государственного управления данной сферой являются наиболее тесно связанными и взаимообусловленными, так как деградация сферы культуры является одной из главных причин «духовного старения» населения. Поэтому, для улучшения деятельности Департамента города Тюмени необходимо создание трех составляющих:

- 1) государственного заказа на производство социально значимых культурных благ;
- 2) поддержки производства культурных благ, обеспечивающих реализацию культурной политики;
- 3) партнерских отношений культуры и бизнеса.

Деятельность учреждений культуры города финансируется, в основном, за счет государственного и городского бюджетов — это основной источник, однако выделяемых средств для нормального функционирования этих учреждений недостаточно. Мы считаем, что повышению эффективности учреждений культуры города Тюмени способствовало бы:

- государственное стимулирование программ встречного финансирования («государство-бизнес») культурных мероприятий;
- установление зависимости заработной платы управленческого звена учреждений культуры от объемов привлеченных частных средств;
- введение в организационную структуру должностей менеджера по связям с общественностью и финансового менеджера в отделах культуры районов города Тюмени;
- усовершенствование нормативов финансового обеспечения государственных заданий (в т.ч. разработка методик на городском и районном уровнях);
- разработка методологических основ контроля качества выполнения учреждениями культуры государственных заданий.

Кроме того, государственное управление культурой в компетенции Департамента культуры города Тюмени также предполагает уход от привычных предписаний «сверху», гибкое и последовательное осуществление основополагающих принципов социального управления, к которым относятся планирование и регулирование.

Таким образом, понятие культуры относится ко всем лучшим изделиям и поступкам, в том числе в области искусства и классической музыки. С этой точки зрения, в понятие «культурный» попадают люди, каким-либо образом связанные с этими областями. Люди, поддерживающие такую точку зрения, зачастую отвергают множественное понимание культуры [2, с. 80]. Региональная политика понимается как деятельность государства по регулированию культурного, экономического, социального, этнополитического развития страны в пространственном (региональном) аспекте. Поэтому государство должно, с одной стороны, формировать культурную жизнь общества в целом, с другой стороны - согласовывать культурные потребности и интересы различных слоев общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 26.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации от 03.08.1998. – № 31. – Ст. 3823.
2. Востряков, Л. Ю. Россия и ее регионы: приоритеты и новые принципы региональной культурной политики / Л. Ю. Востряков. – Изд. 6-е. – СПб.: Издательский дом «Герда», 2008. – 448 с.
3. Генисаретский, О. И. Культурная политика: вызовы и ответы / О. И. Генисаретский. – М.: Сфинкс, 2009. – 256 с.
4. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) // Собрание законодательства РФ от 24.11.2008. – № 47. – Ст. 5489.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

5. Положение о Департаменте культуры Тюменской области (в ред. от 22.08.2019 № 283-п) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://depkult.admtymen.ru/OIGV/culture/about/more.htm?id=10438619@cmsArticle>.

УДК 316.

*Е. Н. Колесникова,
г. Луганск*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

В зависимости от отраслевой принадлежности в организациях преобладают различные типы материальных ресурсов: книжные фонды; экспонаты; специальная аппаратура для организации культурно-досуговых и развлекательных мероприятий и программ; зеленые насаждения и аттракционная техника и т. д.

Произошедшие изменения в современном обществе, затрагивают не только сферу экономики и политики, но и сферу культуры. Учреждения культуры сегодня вынуждены адаптироваться к сложившимся рыночным отношениям. Усиление конкуренции в сфере предоставления культурно-досуговых услуг в области культуры, сокращение финансирования культурной сферы говорит о необходимости применения новых, современных методов и подходов к управлению организациями сферы культуры. Переход культурно-досуговой услуги в разряд коммерческой делает конкуренцию в этой сфере более напряженной.

Современная система хозяйствования предполагает как бюджетное финансирование, так и использование других источников. Создание различных специальных фондов, а также реализацию предпринимательской и коммерческой деятельности, что дает возможность развивать материальную базу, выделять средства на приобретение необходимых ресурсов для осуществления эффективной функциональной деятельности [1, с. 145]. В сфере услуг производятся блага, полезный эффект которых проявляется в самом процессе их создания. Целью развития непродуцирующей сферы является прямое удовлетворение культурных потребностей человека [2, с. 62].

Учреждения культуры научились сами зарабатывать средства, изучать рынок, налаживать новые формы хозяйствования. Таковы особенности экономики этой сферы. Эффективная экономика создает предпосылки для материального обеспечения учреждений культуры. В то же время сама экономика насыщается культурой. От этого зависит поведение людей и развитие самой экономики. Культура является своеобразным организационным элементом, способным выдержать более высокие нагрузки различных условий развития экономики. Ее задача сформировать новый образ мышления и действий, новую экономическую культуру, соперничества, производства, обращения [3, с. 112].

Анализа эффективности использования ресурсов в учреждениях культуры является актуальным. Материальная продукция, создаваемая в сфере культуры, одновременно является носителем духовной продукции (кино на пленке, песня на пластинке и т.д.). Формы потребления продукции культуры могут быть активными, когда человек сам участник действия – хора, оркестра, танцевальной группы, – и пассивными, когда он только зритель – кино, театр, шоу-игры и т.д. Результаты деятельности в сфере культуры не являются товаром, но имеют товарный вид, товарную форму, так как содержат элемент стоимости, затраты; реализуются потребителю за плату. В то же время стоимость произведений искусств нельзя оценить по величине затрат труда, так как неизвестно общественно необходимое рабочее время для воспроизведения одной и той же потребительской стоимости. Результаты деятельности в сфере культуры всегда уникальны, и степень их уникальности различается. Учреждения культуры предлагают к обмену услуги, ценность которых определяется

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

потребностью отдельных индивидов, общества в целом, затратами необходимого рабочего времени и степенью их уникальности [4, с. 128].

Сфера культуры непосредственно относится к сфере услуг. Преимущества сферы социально-культурной деятельности выражаются в духовных богатствах и ценностях не подверженных фактора времени, инфляции и в то же время являющиеся реальным средством созидания и накопления. Деятельность учреждений культуры должна быть направлена на обеспечение общей доступности культурной деятельности, культурных ценностей для населения, а также на осуществление государственной политики в сфере культуры. Задачей органов местного самоуправления, как наиболее приближенных к населению, является обеспечение полного комплекса услуг сферы культуры, формирующих социальную инфраструктуру каждой конкретной территории и её культурную политику.

Осуществление эффективной деятельности в сфере культуры в значительной степени зависит от ресурсной базы СКД. Их можно распределить на четыре основных группы: материальные; финансовые; трудовые; информационно-художественные. В состав материальных ресурсов входят основные фонды, то есть средства труда, используемые длительное время в сфере культуры, и оборотные фонды – предметы труда, которые однократно используются в сфере культуры. К финансовым ресурсам относятся все денежные средства, участвующие в хозяйственном обороте учреждения культуры, находящиеся в банке, кассовая наличность, средства в расчетах, ценных бумагах, в пути. Особую группу ресурсов составляют трудовые ресурсы, то есть занятые в отрасли культуры люди, их кадры, численный состав, квалификация. Информационно-творческие ресурсы – это общественно значимые носители стиля, времени, мастерства, прогресса и красоты, зафиксированные в определенных формах, – песни, стихи, книги, картины, постановки, фильмы, пленки, сценарии, изваяния, экспонаты, нормативные документы .

Как основные, так и оборотные средства служат основной цели, которая записана в Уставе учреждений культуры – удовлетворение запросов населения в услугах сферы культуры. Чем больше проводится мероприятий, чем полнее используется оборудование и выше заполняемость залов, тем большую эффективность дают эти средства. Особенностью фондов отрасли культуры является то, что их стоимость не переносится на стоимость услуг, как в народном хозяйстве, нет амортизационного фонда, а износ начисляется лишь для определения изношенности фондов. В то время как в хозрасчетных структурах износ начисляется на полное восстановление (реновацию) – цирк и спортивно-зрелищные комплексы, киносеть [5, с. 63].

Если по бюджетным и внебюджетным средствам эффективность использования оценивается по исполнению сметы и полученным результатам от вложенных средств, то по средствам от предпринимательской и коммерческой деятельности, эффективность обеспечивается распределением на развитие материальной-технической базы учреждений социально-культурной сферы. В этом случае они имеют льготы по налогам. Чем больше учреждения зарабатывают средств самостоятельно, привлекают внебюджетные средства, тем крепче их финансовое состояние и лучше материальная обеспеченность работников.

Более эффективным считается расходование средств не на оплату окладов работникам, а на финансирование мероприятий. Государство сегодня выступает заказчиком мероприятий, а индивидуальные запросы населения в большинстве случаев удовлетворяются за плату. Бесплатно оказываются лишь те услуги, которые формируют общую культуру населения – воспитание нравственности, традиций, обычаев и т.д. Не меньшее значение, чем перечисленные виды ресурсов, имеют информационно-художественные ресурсы, но они, к сожалению, редко оцениваются и учитываются на балансах учреждения. Некоторые по объективным условиям – в силу их уникальности, а некоторые из-за попытки упростить учет всего хозяйства, связанного с нотами, сценариями, записями, нормативной документацией.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сегодня идет активный процесс по выделению их в группу нематериальных активов, оценивание их по достоинству.

Оценку ресурсов и показатели эффективного их использования возможно определить по отношению к количеству мероприятий в расчете на единицу ресурсов, численности привлеченных посетителей, на единицу финансовых ресурсов и на одного работника учреждения культуры. Но оценивать эффективность использования ресурсов учреждения культуры необходимо не только с позиции затрат, а с учетом разумности этих затрат, их рациональности [4, с. 78].

Как отмечают Е.А. Бреусова и А.В. Загорулько, «в настоящее время не выделено единого подхода к определению и формированию механизма управления совокупными ресурсами учреждений сферы культуры, основанного на оптимизации совокупных затрат и направленного на повышение эффективности использования располагаемых ресурсов и максимизацию прибыли организации». [6, с. 572].

Учреждения культуры в современных условиях вынуждены адаптироваться к сложившимся рыночным отношениям. Усиление конкуренции в сфере предоставления культурно-досуговых услуг в области культуры, сокращение финансирования культурной сферы приводит к необходимости применения новых, современных методов и подходов к управлению организациями сферы культуры и эффективного использования ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абантна, Т. В. Источники привлечения средств в культурные некоммерческие проекты: справочник руководителя учреждения культуры / Т. В. Абантна. – М.: АСТ, 2012. – 235 с.
2. Дымникова, А. И. Управление культурой в рыночной экономике: учеб. пособие / А. И. Дымникова. – СПб.: Питер, 2011. – 298 с.
3. Игнатъева, Е. Л. Внебюджетные источники финансирования культуры: Понятия, состояние, перспективы: АРТ-Фандрейзинг: сборник научных трудов / под ред. И. Г. Хангельдиевой. – М.: Фелиста, 2009. – 312 с.
4. Игнатъева, Е. Л. Экономика культуры: учебник / Е. Л. Игнатъева. – М.: Высшая школа, 2009. – 321 с.
5. Минько, Э. В. Основы коммерции: учебник / Э. В. Минько. – М.: Юнити-Дана, 2007. – С. 273.
6. Бреусова, Е. А. Проблемы управления сферой культуры на современном этапе рыночных преобразований / Е. А. Бреусова, А. В. Загорулько // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 571–575.

УДК 65.011:316.7

*Л. Е. Крещук,
г. Рязань*

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Современные условия социально-экономического развития России влияют на все сферы нашей жизнедеятельности и требует постоянного обновления и совершенствования системы мотивации сотрудников с целью повышения производительности и конкурентоспособности, поскольку существующие механизмы мотивации персонала оказываются недостаточными.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Труд – это важнейшая часть современной экономики. Труд работников культуры не всегда отражается в предметном исполнении своих обязанностей, или имеет материальную структуру, зачастую это процесс духовной деятельности. Также принципиальным отличием культурной отрасли является потребность в квалифицированном труде, требующая от работника специальной подготовки. Если в сфере материального производства продукции являются рабочие, то в социально-культурной сфере основное творческое звено представлено специалистами.

Производительность труда – это важнейший экономический показатель, который характеризует эффективность деятельности работников, предприятия и отрасли. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени. Рассмотрение производительности труда дает большой объем информации для планирования успешной деятельности предприятия, выявления и использования резервов роста производительности труда.

Измерение производительности труда в социокультурной сфере сложный и многогранный процесс, предполагающий использование различных критериев. Однако данный механизм на сегодняшний день находится в процессе становления, поскольку в сфере культуры результатом труда не всегда являются материальные ценности. Конечным результатом деятельности культуры являются те изменения, которые она вызывает в общественном и индивидуальном сознании. В этой связи возникает сложность в количественном подсчете итогов деятельности отрасли. Невозможно применить стандартные процедуры оценки эффективности труда, производительности труда, так как продуктом деятельности социокультурных учреждений является социальный эффект.

Исследование производительности труда в социально-культурной сфере необходимая часть анализа деятельности учреждений культуры, эти данные не только отражают эффективность работы сферы, а более того, эта информация позволяет оценить тенденции развития деятельности, проектировать и прогнозировать пути совершенствования отрасли культуры. Одним из таких путей является управление кадровым ресурсом. В многообразии своей деятельности кадровая работа должна особое внимание уделять вопросу повышения, совершенствования мотивации сотрудников учреждений культуры, росту степени удовлетворенности трудом, что влечет за собой, максимальную работоспособность и качественное выполнение своих функций сотрудниками учреждения.

Наш мир и общество постоянно меняются, изменяются ценности, потребности, стремления. В связи с этим необходимым становится процесс видоизменения различных систем жизнедеятельности человека, отношения к ним. Вопрос мотивации персонала для создания активного рабочего процесса на сегодняшний день весьма актуален в любой сфере. Решение этого вопроса имеет особое значение для социально-культурной отрасли, её услуги не имеют физиологической потребности, они формируют духовные ценности, культуру и нравственность нашего общества. Поэтому важно правильно выбрать подход к мотивированию персонала в социально-культурной сфере, необходимо понять, что вызывает у сотрудников заинтересованность в работе, что формирует желание максимального выполнения своих обязанностей.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации [1, с. 257].

Система мотивации и стимулирования персонала организации – это совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внешней среды организации и внутренней [2, с. 376].

Материальное стимулирование. В любой сфере деятельности для сотрудников важна заработная плата, она является главной составляющей и основной статьей личного дохода, это основа удовлетворения базовых потребностей современного человека, показатель

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

уровня благосостояния. Заработная плата – первостепенный способ мотивации труда, который положительно влияет на сотрудников и способствует более продуктивной деятельности.

Однако методы нематериального стимулирования составляют неотъемлемую часть эффективной системы мотивации персонала, так как любой мотив трудовой деятельности имеет моральную, идейную основу. К нематериальным могут быть отнесены любые стимулы трудовой деятельности, за исключением денежного и не денежного вознаграждения. Основными направлениями нематериальной мотивации персонала являются моральное стимулирование, организационное стимулирование, стимулирование свободным временем.

Моральное стимулирование – это регулирование поведения работников на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание: награждение, информирование о заслугах и достижениях, управление взаимоотношениями индивидуумов и групп.

Организационное стимулирование – это регулирование поведения работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации, предполагает организацию труда таким образом, чтобы увеличить количество творческих элементов в работе, обеспечить возможности участия в управлении, продвижении по службе, профессионального роста и личностного развития.

Стимулирование свободным временем – регулирование поведения работников на основе изменения времени его занятости [3, с. 288].

Сфера культуры значительно отличается от других сфер. Сотрудники учреждений культуры – это прежде всего творческие специалисты, относящиеся к разным видам искусства, что определяет разнохарактерную деятельность, но объединенную общими задачами. Соответственно система мотивации должна быть выстроена с учетом этих специфических особенностей сферы и направлена на управление внутренними мотивами сотрудников.

В учреждениях культуры система мотивации и способы стимулирования должны постоянно совершенствоваться и улучшаться согласно требованиям потребностей работников. Для этого нужно знать в каком направлении двигаться, какие изменения и в какой области системы стимулирования проводить. Главная задача руководителя социально-культурного учреждения добиться сочетания большого объема интересной, приносящей удовлетворение работы, которая обеспечит, в свою очередь, полную вовлеченность персонала и максимальную работоспособность, а это повлечет за собой увеличение производительности труда всей отрасли.

Сегодня сотрудники учреждений культуры нуждаются в грамотно выстроенной, усовершенствованной системе мотивации деятельности, которая будет отвечать всем требованиям времени. Необходимо систематически проводить опросы или анкетирование сотрудников сферы культуры, которые позволят определить личное отношение работников к существующим способам мотивации труда и узнать предложения по внедрению новых способов. Благодаря этому будет формироваться четкое представление о необходимых изменениях мотивирования деятельности специалистов, которые будут актуальными и своевременными. Полученная информация должна проходить аналитический разбор и формироваться в определенные выводы. Работу по сбору такой информации, ее систематизации, анализу, внедрению в практику, а также производить расчеты существующих и предполагаемых экономических показателей деятельности и оценку эффективности новейших методов кадровой работы по мотивированию сотрудников должны выполняться специальными службами по кадровой работе сферы.

На основании изучения теоретических основ мотивации и производительности труда социально-культурной сферы, можно сделать выводы о необходимых способах

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

мотивирования, которые будут являться основой для создания новой усовершенствованной системы мотивации труда сферы культуры. В эту систему необходимо включить следующие способы мотивирования:

1. Дифференцированный подход к оплате труда, подразумевающий установление определенного размера оплаты в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, организация и внедрение системы вознаграждения труда и стимулирования персонала;
2. Мотивирование деятельности посредством публичного признания заслуг и авторитета личности сотрудников;
3. Создание системы профессионального развития сотрудников, систематическое обучение и повышения квалификации;
4. Организация мероприятий внутри рабочего коллектива, нацеленных на укрепление внутри коллективных отношений, сплочение коллектива, подъем работоспособности персонала и увеличение эффективности деятельности;
5. Развитие деятельности по формированию позитивного имиджа сотрудника социально-культурной сферы, повышению престижа и социальной значимости профессии работника культуры.

Реализация вышеперечисленных способов мотивации сотрудников социально-культурной сферы окажет положительное влияние на морально-психологическое состояние сотрудников, повысит работоспособность, увеличит эффективность труда и тем самым позволит повысить производительность труда отрасли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мескон, М. Х.. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2004. – 704 с.
2. Макарова, А. О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях / А. О. Макарова // Молодой ученый. – 2013. – № 6. – С. 376–379.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М., 2010. – 524 с.

УДК 351.858

*С. А. Лохматов,
г. Луганск*

ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА КАК СТРУКТУРИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современном обществе все большее значение приобретает социально-культурная деятельность, которая направлена на сохранение и передачу культурных ценностей, развитие, самоутверждение и самореализацию, как отдельной личности, так и группы людей посредством их приобщения к этим ценностям [1]. Такая деятельность очень важна, потому что направлена на решение социально значимых общественных проблем и удовлетворение культурных потребностей социума.

Социально-культурная деятельность многообразна, содержит большое количество различных вариантов и направлений. Кроме того, она, в основном, связана с организацией досуга и отличается исключительной добровольностью и свободой выбора каждого члена

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

общества, так как выполняет рекреационно-оздоровительную, культурно-творческую, развивающую и информационно-просветительскую функции.

Совершенствование социально-культурной деятельности с целью повышения ее эффективности – это первостепенная задача, стоящая перед руководителями учреждений социально-культурной сферы. Для достижения эффективности и улучшения социально-культурной деятельности руководство использует различные управленческие подходы, которые, по своей сути, являются технологиями современного менеджмента.

Технологии менеджмента в социально-культурной деятельности, в общепринятом понимании, рассматриваются как комплекс разнообразных методов и способов эффективного управления [3]. К ним относят определенные методы сбора и обработки информации, инструменты планирования, организации, мотивации, разработки и внедрения систем контроля, принципы управления персоналом и др.

В каждой из этих технологий преобладают различные управленческие подходы, которые, например, рассматривают управление как процесс (процессный подход), управление как систему (системный подход), управление как технология, связанная с конкретной социально-культурной ситуацией (ситуационный подход) [4]. Одновременно в технологии выделяют определяющие ролевые (лидерские, посреднические) функциональные элементы менеджмента в области искусства, образования, организации досуга и т.д. [2].

Для повышения эффективности социально-культурной деятельности необходимо рассматривать технологии менеджмента несколько шире, а именно как упорядоченную, комплексную и структурированную модель ее обеспечения.

Такой подход означает временную и пространственную организацию действий для осуществления целенаправленного и согласующего воздействия на объект управления.

По своему содержанию структурированная модель – это специально выстроенная комбинационная последовательность операций по критериям эффективности и качества не только управленческого решения, но и управленческой деятельности в социально-культурной сфере вообще.

Управленческое решение как комплекс реальных изменений, обеспечивающих согласованность совместной деятельности, является непосредственным результатом воздействия. На его характеристики направлена технология отдельного цикла функций менеджмента в социально-культурной деятельности.

Следует понимать, что технологии менеджмента в социально-культурной деятельности не совсем тождественны понятию технологиям разработки управленческих решений [5]. Они различаются общим составом и статусом операций. Помимо операций разработки управленческого решения, технологии включают также и операции наблюдения, мониторинга, поиска информации и др., которые непосредственно не связаны с определенным решением.

Структура модели включает совокупность ресурсов, механизмов и инструментов, необходимых для реализации социально-культурных процессов для обеспечения эффективности принятия организационно-управленческих решений.

В процессе построения модели для конкретного вида социально-культурной деятельности необходимо учитывать специфику цели, условия, ресурсный потенциал, ситуации и проблемы, которые влияют и в различной степени и обуславливают содержание отдельных элементов структуры.

Модель становится значительно более результативной с позиций точности достижения заданных параметров, а значит и с позиций реализации конечной цели управления. Поэтому при формировании модели используется вся необходимая, реальная информация о состоянии объекта управления, получаемая непосредственно, позволяющая измерить, оценить фактические параметры, условия, характеризующие объект.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Таким образом, в структурированной модели технологический управленческий цикл в социально-культурной деятельности представляет собой совокупность основных действий руководителя для достижения эффективности функционирования организации.

Руководствуясь такой моделью, он выполняет действия в определенной последовательности, с момента конкретизации стоящей проблемы и выдвижения цели до момента достижения определенного результата и реализации цели.

Модель включает в себя такие технологические действия как сбор информации, анализ, прогнозирование, выработку и принятие управленческого решения, планирование, организация выполнения плана, координация имеющихся материальных и творческих (кадровых) ресурсов, мотивация всех участников, контроль над выполнением решений и оценка эффективности результативности социально-культурного процесса.

Новое восприятие и понимание технологий менеджмента как структурированной модели обеспечения эффективности социально-культурной деятельности открывает неограниченный простор для поиска и выбора оптимальных форм управленческих решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кириллова, Н. Б. Менеджмент социокультурной сферы / Н. Б. Кириллова. – 2-е изд. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2012. – 186 с.
2. Современные технологии менеджмента / В. И. Королев и др.; под ред. В. И. Королева ; Всероссийская академия внешней торговли. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2015. – 639 с.
3. Харитонов, В.А. Технологии современного менеджмента / В. А. Харитонов, А. А. Белых; под науч. ред. В. А. Харитонova. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2007. – 190 с.
4. Чижиков, В. В. Концептуальные основы технологий менеджмента социально-культурной деятельности / В. В. Чижиков // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 5 (55). – С. 77–82.
5. Чижиков, В. М. Новые подходы к технологиям менеджмента социально-культурной деятельности / В. М. Чижиков // Культура и образование. – 2013. – № 1 (10). – С. 73–78.

УДК 379.81

*Н. В. Молчанова,
г. Волгоград*

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В советский период развития России в соответствии с принципами культурно-просветительной работы все учреждения культуры клубного типа финансировались по смете за счет средств профсоюзной организации или вышестоящего органа управления. В 1982 году впервые в истории клубной деятельности был принят документ, разрешающий предпринимательскую деятельность клубам, в части создания кружков на условиях самоокупаемости.

В 1991 году для совершенствования координации и укрепления контактов 86 региональных домов (центров) народного творчества России объединились под эгидой ГРДНТ в 7 ассоциаций, которые действуют в каждом федеральном округе РФ (а в 2014 году в структуру вошли аналогичные учреждения Республики Крым и города Севастополя). Значимость региональных методических служб во многих субъектах Российской Федерации подтверждается тенденцией к укреплению их материальной базы путем предоставления Д(Ц)НТ зданий крупных дворцов культуры (Брянская, Волгоградская, Ивановская,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Кировская, Липецкая, Мурманская, Омская, Ростовская, Свердловская, Томская, Ульяновская области, Пермский край, Республика Саха (Якутия), Удмуртская Республика, Чувашская Республика).

Учреждения культурно-досугового типа стали развивать приносящую доход деятельность. По данным государственной статистики к 2010 году нагрузка на бюджетное финансирование по сравнению с 2001 годом уменьшилась на 8 %, что было обусловлено изменением правового положения учреждений, созданием автономных учреждений. Новое правовое положение позволило расширить спектр предоставляемых услуг, востребованных населением. Введение бюджетного финансирования на основе государственного (муниципального) задания привело к 2014 году к снижению нагрузки на бюджет ещё на 1 %, что позволило высвободить около семи миллиардов рублей в целом по культурно-досуговой сфере Российской Федерации. При этом бюджетное финансирование до сих пор составляет основную часть финансовых поступлений клубных учреждений.

В настоящее время выделение финансовых средств осуществляется, прежде всего, в виде субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, которое становится основным инструментом реализации государственной культурной политики и средством ее детализации [1, с. 583].

На местах задание на осуществление культурно-досуговой деятельности, как правило, устанавливается учредителем на основании статистических данных прошлых лет и не учитывает особенности творческого процесса. Финансовые средства выделяют не на достижение определенных результатов, а на содержание объектов недвижимости и оплату труда работников, что составляет наибольшую часть расходов.

При формировании государственных (муниципальных) заданий институтам власти следует исходить из того, что нормирование должно в первую очередь касаться ресурсного обеспечения деятельности учреждения (материально-технического и кадрового), в то время как содержательная часть и объем заданий могут варьироваться в зависимости от концепции (стратегии) развития учреждения, от выстроенных отношений с основными потребителями услуг. В силу существенных различий в условиях их функционирования, направлениях деятельности и художественных особенностях возможен индивидуальный подход к определению государственных (муниципальных) заданий даже в одном регионе при соблюдении баланса между потребностями населения и ресурсными возможностями конкретного учреждения [3, с. 123].

В государственном (муниципальном) задании необходимо четко разграничить и расширить перечень оказываемых услуг (выполняемых работ) в части организации деятельности клубных формирований и проведения культурно-массовых мероприятий с финансированием недостаточного ресурсного обеспечения. Приоритетными для включения в государственные (муниципальные) задания должны стать услуги (работы), реализующие задачи Основ государственной культурной политики. То есть те направления деятельности клубных учреждений, которые можно охарактеризовать как культурно-просветительские. Детализация бюджетного финансирования в соответствии с приоритетами государства в организации досуга позволит более эффективно расходовать средства на содержание клубных учреждений [4, с. 26].

В современных условиях крайне необходимо:

- обновить нормативы минимальной ресурсной обеспеченности учреждений культуры клубного типа;
- повысить роль программного финансирования в оказании поддержки различным формам распространения творческого продукта и другим, наиболее значимым проектам в области культурно-досуговой деятельности;
- расширить практику выделения грантов на реализацию творческих проектов на базе клубных учреждений. При этом в приоритетном порядке поддерживать проекты

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

молодых творческих коллективов или специалистов, работающих в регионах России, преимущественно в сельской местности;

— усилить межведомственную координацию с целью расширения сетевого взаимодействия клубных учреждений с учреждениями дополнительного образования детей для совместной реализации образовательных программ в сфере художественного и технического творчества.

Использование новых принципов и инструментов бюджетного финансирования позволит выстроить более прозрачную систему экономических отношений между учредителями и клубными организациями, творческими коллективами, определить единые подходы к установлению состава и величины нормативных затрат, повысить эффективность распределения бюджетных средств и увеличить внебюджетные доходы организаций.

Заказчиком социально-культурных проектов и программ и, соответственно, распорядителем бюджетных средств выступают местные органы власти, в частности, отделы, комитеты и управления культуры. Они имеют право выходить с инициативой по льготному налогообложению предприятий и организаций, участвующих в финансировании социально-культурных проектов и программ.

В перечень основной сопроводительной документации по реализации социально-культурных проектов областного значения на начальном этапе входят: ходатайство о присвоении мероприятию статуса межрайонного, областного, заявка на проведение мероприятия, обоснование, смета. включение его в государственную программу Волгоградской области «Развитие культуры и туризма в Волгоградской области» как областного социально-культурного проекта, который проводится впервые на областном уровне.

Документы готовятся органами управления культурой муниципальных образований региона и подаются в комитет культуры Волгоградской области.

Отдельным документом может быть представлено обоснование. Обоснование проекта - это краткое изложение о значимости социально-культурного проекта. Его роль в развитии локальной и региональной культуры, культурной политики: его социальная и региональная значимость, ожидаемые конечные результаты.

После утверждения финансовых средств на проведение социально-культурного проекта на местах ведется работа по реализации проекта. Органом управления культурой муниципального образования разрабатываются: Положение о мероприятии (с обязательным учетом хронометража), создается оргкомитет, пресс-релиз, план-задание по проведению мероприятия, программа мероприятия, разрабатываются, утверждаются эскизы афиш, баннеров, дипломов, грамот, сувенирной продукции, сценарный план и сценарий мероприятия [3, с. 147].

На протяжении организационного периода оргкомитетом на местах ведется предварительная работа по осуществлению мероприятия согласно плану-заданию, в котором прописаны все необходимые позиции. В перечень позиций обязательно должны входить:

1. Подготовка приказа на проведение мероприятия.
2. Сбор, обработка заявок на участие в мероприятии.
3. Подготовка и печать списка участников мероприятия.
4. Подготовка сценария открытия, проведения мероприятия, награждения.
5. Подготовка и направления вызовов на участников в муниципальные образования области.
6. Подготовка и изготовление:
7. - афиш;
8. - программ;
9. - дипломов, грамот (если это требуется);
10. - пригласительных.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

11. Подготовка информационных писем по обеспечению безопасности во время проведения мероприятия (ГИБДД, скорая медицинская помощь).
12. Подготовка списка официальных лиц.
13. Вручение пригласительных билетов.
14. Подготовка официального текста для выступления.
15. Пропаганда в СМИ. Подготовка пресс-релиза.
16. Видеосъемка.
17. Фотосъемка.
18. Организация работы технических служб (звук, свет, гардероб, гримёрные, комната для жюри (если это требуется) и т.д.).
19. Организация работы режиссерско-постановочной группы, ведущих.
20. Художественное оформление сцены.
21. Обеспечение зрителя.
22. Обеспечение оборудованием выставки декоративно-прикладного искусства мастеров-умельцев из Волгоградской области (если это требуется).
23. Регистрация участников мероприятия.
24. Организация стоянки автотранспорта.
25. Организация проживания и питания участников.
26. Оформление дипломов.
27. Подготовка протокола по итогам проведения мероприятия.
28. Подведение итогов мероприятия. Награждение.
29. Подготовка информационного отчёта в бухгалтерию.
30. Подготовка информационного материала по итогам мероприятия.
31. Подготовка ведомости на вручение призов [4, с. 25].

За каждой позицией закрепляются специалисты районного отдела/комитета культуры, культурно-досуговых учреждений, если их недостаточно, привлекаются волонтеры из числа участников художественной самодеятельности, учащихся колледжей и институтов.

Если мероприятие предполагает несколько сценических площадок, обязательно определяется главная и второстепенные. На протяжении всего мероприятия основная задача по реализации возлагается на оргкомитет, режиссерско-постановочную группу, ведущих и ведущих-аниматоров, их помощников и волонтеров. В основном задействовано 7 групп для всестороннего обеспечения мероприятия.

1. Сценарная группа – должна найти яркий документальный и художественный материал, определить героев будущего праздника (их может быть несколько).

2. Режиссерско-постановочная группа – должна обеспечить подготовку творческих коллективов, четкий логический ход всего мероприятия. От группы требуется исключительная слаженность, тщательная отработка всех звеньев массового действия.

3. Группа технического обеспечения призвана позаботиться о налаживании отработки техники, т.к. массовый праздник не может обойтись без проверенной звукоусилительной техники.

4. Группа информации и рекламы отвечает за оповещение участников мероприятия о порядке мероприятия, местах развлечений, зрелищах. В обязанности входит изготовление рекламной продукции (плакаты, афиши, пригласительные билеты и т.д.). Взаимодействует со СМИ (журналистами ведущей печатной прессы, радио ТВ).

5. Группа художников-оформителей несет ответственность за грамотное оформление всего мероприятия. В обязанности входит своевременно украсить территорию, сценические площадки в соответствии с темой, кроме этого, если нужно отвечает за наглядную агитацию.

6. Хозяйственная группа – отвечает за обеспечение транспортом участников мероприятия, своевременную доставку творческих коллективов к месту проживания (питания).

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

7. Группа поддержки порядка – от начала и до конца, на протяжении всего мероприятия обеспечивает общественный порядок.

Организация любого культурно-массового мероприятия организаторами должно учитываться и то, на какую аудиторию оно рассчитано.

При проведении районных, городских культурно-досуговых мероприятий специалистами культурно-досуговой деятельности необходимо периодически проводить социологический опрос по изучению спроса культурных потребностей среди населения, что в дальнейшем поможет избежать ошибок, унифицированности. Более качественно, применив новые технологии и пожелания населения, организовать культурно-массовое мероприятие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амеличкин, А. В. Теоретико-методологические основы спонсоринга в социально-культурной сфере / А. В. Амеличкин // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 581–585.

2. Программа развития центров культурного развития в Российской Федерации. Разработана Министерством культуры РФ во исполнение указаний Президента РФ от 03.06.2014 № Пр-1272 и поручения заместителя Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец от 15.07.2014 № ОГ-44-5285.

3. Региональная экономика и управление: учеб. пособие / О.С. Белокрылова, Н.Н. Киселева, В.В. Хубулова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 289 с.

4. Суслов В.И. Стратегия экономического развития макрорегиона: подходы к разработке, структура, модели / В.И. Суслов // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 4. – С. 24–29.

УДК 791.43.049.1.067

*Е. Е. Першина,
г. Луганск*

СОДЕРЖАНИЕ И СТАДИИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ТВОРЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Любой коллектив в своем развитии проходит определенные стадии, которые характеризуют его качественные стороны. Выделяют три стадии работы коллектива: стадия первичного синтеза; стадия дифференциации; стадия синтеза.

Стадия первичного синтеза – начальная стадия, когда коллектив только создается, участники знакомятся друг с другом, руководителем. Начинается адаптация коллектива к условиям деятельности, к требованиям руководителя.

Руководитель знакомит участников с целями и задачами коллектива, близкими и далекими перспективами деятельности. Распределяет роли с учетом подготовленности, опыта работы, личных пожеланий участников, определяет режим работы. Он также предъявляет необходимые требования к соблюдению режима жизни и деятельности коллектива, при этом особое внимание уделяет контролю исполнения, формирует ответственное отношение к заданию. Присматриваясь к индивидуальным особенностям членов коллектива, руководитель привлекает наиболее сознательных членов к решению общих задач.

На стадии дифференцирования заканчивается взаимное изучение, на основе которого происходит "сближение" людей в соответствии с их интересами и общим складом характера.

Наиболее сознательные и деятельные люди образуют группу актива. Они раньше других усваивают требования, оценивают их жизненную значимость и стремятся поддержать руководителя.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Образуется и другая группа - добросовестных исполнителей. Эти люди запоминают свои обязанности, сознают необходимость дисциплины и порядка, делают свое дело, но "голоса" не подают, инициативы не проявляют. Они пока не участвуют в общественной работе, стремятся получить более легкий участок работы.

При определенных условиях может сформироваться и группа дезорганизаторов, мешающая работе коллектива. К этой группе относятся разные люди: недисциплинированные, ленивые, люди с чрезмерной амбицией, тщеславием и т.д.

С образованием микрогрупп меняется тактика руководителя. Теперь он предъявляет требования не только от своего имени, но и от имени актива. Более того, он передает некоторые функции активу, например контроль за исполнением распоряжений, побуждает актив к проявлению инициативы, творческому отношению к работе.

Установлено, что если руководитель требует только от себя лично, эти требования рассматриваются как внешние, если же требования от имени актива, то они охотно принимаются и реализуются быстро. С начала деятельности актива вступает в силу закон саморегуляции коллектива. [2, с. 334]. Актив требует, контролирует, задает тон в исполнении, формирует общественное мнение, которое регулирует поведение коллектива и личности.

Постепенно включаются в активную деятельность и добросовестные исполнители, они начинают составлять резерв актива.

Необходима борьба с дезорганизаторами. Эта работа должна быть индивидуальна. Руководителю надо разобраться в индивидуальных мотивах поведения, характерах людей и соответственно определять оптимальные педагогические воздействия на них. Одного участника достаточно хотя бы похвалить, второго переместить на другой участок работы, третьего перевести в другую группу (из-за несовместимости), с четвертым нужна длительная работа, пятому необходимо, чтобы коллектив его резко осудил, шестого - исключить и т.д. Вся эта разнообразная работа должна быть направлена на воспитание сознательности членов коллектива. Когда это достигается, коллектив переходит на новую качественную ступень своего развития.

Третья стадия развития коллектива может быть названа синтетической. На этой стадии образуется единство установок и интересов членов коллектива, единство воли. Все участники коллектива самостоятельного творчества усвоили требования руководителя, теперь весь коллектив требует от каждого. Окончательно утверждаются отношения товарищества, сотрудничества. Происходит сближение людей на более высоком духовном, творческом уровне [1, с. 110].

На этой стадии развития коллектива меняется и стиль руководства. Если на первой стадии руководитель представляется членам коллектива как внешняя по отношению к ним сила, то теперь он выступает как любимый и уважаемый представитель и выразитель их интересов. Коллектив хорошо понимает руководителя и без нажима с его стороны реализует требования. В свою очередь коллектив предъявляет ему более высокие требования, стимулируя его рост и развитие как личности. Поэтому руководство на третьей ступени развития коллектива относится к более легким, но в то же время более трудным. Легким потому, что коллектив активно поддерживает руководителя, трудным потому, что уровень коллектива очень высок и от руководителя требуется изобретательность и гибкость в руководстве людьми. Руководитель на этой стадии вместе с коллективом должен найти оптимальные решения всех вопросов, касающихся жизни коллектива, создавать условия для роста творческих сил каждого. Он должен внимательно прислушиваться к "пульсу" коллектива и тактично регулировать деятельность этого высокоорганизованного организма.

Третьей стадией не завершается развитие коллектива. Он развивается непрерывно. Его дальнейшее развитие связано с совершенствованием труда, возрастанием творческих

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

элементов в нем, ростом культурных человеческих отношений, еще большей ответственности каждого, требовательности к себе.

Определенные стадии развития на примере ГУ «Театр эстрадной музыки и песни» (г. Луганск) творческого коллектива являются типичными, характерными для коллективов всех видов. Но темпы перехода от одной стадии к другой могут быть различными, в зависимости от объективных и субъективных условий деятельности коллектива и общества в целом. Коллектив может развиваться неравномерно, одни стадии его могут проходить быстрее, другие - медленнее. Он может в силу каких-то обстоятельств останавливаться в своем развитии; возможно и такое, когда какая-либо стадия быстро свертывается и наступает сразу следующая.

Следовательно, рассмотренные общие закономерности развития преломляются специфично для конкретного коллектива в зависимости от сложившихся объективных и субъективных условий его жизни и деятельности.

Что касается тактики руководства, то, она должна быть динамичной, изменяться от стадии к стадии в зависимости от роста сознательности, дисциплины, ответственности и коллективизма.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жаркова, Л. С. Деятельность учреждений культуры: учебное пособие / Л. С. Жаркова. – 3-е изд. испр. и доп. – М.: МГУКИ, 2003. – 227 с.
2. Киселева, Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.

УДК 7.094.7.096.7.097

*Е. В. Разбарова,
г. Москва*

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯМИ КУЛЬТУРЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Весной 2020 года мир неожиданно столкнулся с пандемией, в России были объявлены ограничения на работу организаций. Для учреждений культуры это означало, что необходимо задействовать все имеющиеся ресурсы для поддержания своей деятельности. Стало очевидно, что в условиях турбулентности традиционные модели управления не дают ожидаемого эффекта. Некоторые руководители растерялись, другие увидели возможность поэкспериментировать с новым форматом работы, понять, насколько возможно перевести работу в онлайн-пространство.

Во время пандемии стало понятно, что без учета внешних и внутренних факторов невозможно прогнозировать результаты деятельности. Большинство культурных учреждений Российской Федерации предвидели снижение доходов на 19–70 % в зависимости от сферы деятельности [4].

Так как в России онлайн-деятельность находится на ранней стадии, перевод деятельности в новый формат обнаружил, такие проблемы как:

- высокая конкуренция;
- изобилие контента;
- нестабильность экономического состояния населения.
- устаревшее техническое оснащение;
- перевод сотрудников старше 65 лет на удаленную работу и их дальнейшее обучение;
- наличие недостаточного материала для публикаций;
- общение с аудиторией исключительно через онлайн.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Несмотря на радикальное изменение среды, деятельность большинства учреждений культуры, в частности, в Москве оказалась продуктивной. При помощи интернет-технологий, таких, как онлайн-платформы, онлайн-экскурсии, подкасты, лекции, трансляции в прямом эфире, увеличилась аудитория посетителей в цифровом пространстве и повысился интерес к изучению культуры и искусства, благодаря чему представители всех социальных классов получили одинаковую возможность приобщаться к искусству.

Одним из примеров успешного перехода в онлайн пространство стал Эрмитаж. С помощью интерактивного контента музей приобрел ~70 миллионов онлайн-гостей [2].

В марте Третьяковская галерея начала активную работу над изменением рабочих процессов. В результате появились следующие проекты:

- просветительский онлайн-проект «Лаврус» про русское искусство;
- «Экскурсия по шедеврам музея»;
- «История одного шедевра» и др. [6].

При переходе на удаленную работу, сотрудники дома-музея Марины Цветаевой опубликовали весь имеющийся онлайн-контент. К слову сказать, появились новые проекты, например, #Стихотерапия, Новогодние концерты, Адвент календарь, Пешеходная экскурсия по местам Андрея Белого и Марины Цветаевой [1].

На стадии управления, первое, с чем столкнулись руководители, был стресс, охвативший всех сотрудников. Он мог стать причиной эмоционального выгорания, поэтому руководителям следовало быстро принимать решения и проявлять лидерские качества.

С точки зрения менеджмента, в критических ситуациях руководители организации должны оперативно реагировать и адаптироваться под ситуацию, находить новые варианты изменения внутренней структуры организации: коммуникации, стиль управления, бизнес-процессы, IT-инструменты.

Согласно опросу, проведенному специалистами портала «Работа.ру», количество персонала, которое перешло на дистанционный режим, увеличилось в период пандемии ~ в 5 раз [5].

Те, кто работали дома, перестали тратить время на дорогу и при грамотной организации своей деятельности приобрели больше свободного времени. Большинство опрошенных отметило плюс в экономии времени, с другой стороны, признавалось в увеличении рабочего дня, появлении новых обязанностей. В данных условиях руководители организации должны были постоянно думать о мотивации персонала.

Нужно обратить внимание на то, что в культурной сфере в новых условиях много времени расходуется на планирование и подготовку онлайн-мероприятий, например, для их трансляции необходимо выбрать оптимальную платформу, обеспечить качество онлайн-соединения, провести дополнительное обучение сотрудников для работы в новом режиме.

После перехода на удаленную работу возникли вопросы, за какие показатели при изменении процессов следует вознаграждать сотрудников.

К сожалению, в России до сих пор существуют некоторые недостатки в системе мотивации:

- 1) в российских организациях в настоящее время применяется на практике метод «кнута и пряника» для мотивации персонала, (особенно если мы отправимся в регионы страны);
- 2) любое творческое применение модели ведет к нарушению существующей документации;
- 3) отсутствие личностного подхода к работе персонала;
- 4) отсутствие моральных стимулов.

Отметим принципиально разные подходы в мотивации персонала, от которых зависит деятельность организации.

Американская модель мотивации включает:

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- ориентированность на достижение личного успеха;
- начисления сотрудникам происходят в соответствии с почасовой тарифной ставкой и выполненной работой.

- заработная плата зависит от роста квалификации и числа освоенных профессий.

Немецкая модель мотивации строится на принципе социальной ориентации, которая основана на гармоничном сочетании стимулирования труда и социальных гарантий, предусматривающая построение труда таким образом, чтобы в обществе не было бедных.

Японская модель мотивации включает:

- распределение заработной платы по отраслям;
- изменение оплаты труда в зависимости от фактического трудового вклада и результатов работы;

- система «плавающих окладов» для менеджеров и руководителей по результатам работы предприятия.

Российская модель мотивации включает:

- материальное стимулирование;
- моральное поощрение;
- социально-натуральное поощрение;
- дополнительное поощрение за достижения в труде;
- социальное поощрение [3].

Необходимо отметить, что сотрудники, работая в удаленном формате, расходуют достаточно много ресурсов (психической энергии). Следовательно, необходимо постоянно поддерживать высокую мотивацию и делать фокус на нематериальную мотивацию.

В сложившейся ситуации успешные российские руководители ставили перед собой такие задачи, как сплочение коллектива, мотивация и поддержка сотрудников. При этом акценты в мотивации предполагают следующие аспекты:

1. Управление процессами удовлетворения потребностей, основанное на общей системе первичных и вторичных потребностей.

2. Выявление доминирующих мотивов сотрудников с помощью различных диагностических методик (анкетирование персонала, наблюдение, эксперимент, структурированное или полуструктурированное интервью). На основе обратной связи происходит разработка или корректировка механизмов воздействия на трудовое поведение сотрудников.

Учет заложенных природой особенностей человека, которые влияют на формирование мотивационных механизмов.

Можно привести примеры реализации грамотного подхода к мотивации персонала. В компании «Лэстэер ИТ» запустили фотоконкурс. Его цель состояла в том, чтобы раз в несколько дней публиковать фото удаленного рабочего места одного из сотрудников с предложением отгадать, кому принадлежит фотография. Варианты ответов были забавные, что сотрудники не смогли удержаться от смеха. Данный кейс демонстрирует эффективную работу для избегания стресса и сплочения коллектива.

Компания Linxdatacenter запустила марафон активностей для своих сотрудников, тем самым устранив проблему набора лишнего веса и поддержав стабильное эмоциональное состояние в организации [8].

Работа руководителей в сфере мотивации, проявление заботы о сотрудниках и об их семьях положительно отразились на деятельности учреждений.

Руководители учреждений в сфере культуры проявили такие компетенции, как креативность, гибкость и адаптивность, коммуникабельность, умение налаживать стратегические взаимоотношения, предприимчивость. Несмотря на сложные условия, они

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

смогли по-новому организовать работу учреждения и продолжать оказывать услуги населению.

На основании изложенного можно сделать выводы:

- Большинство культурных учреждений эффективно адаптировались в ситуации пандемии. Театры, музеи, оперы, галереи освоили или продолжили инновационные формы деятельности: прямые трансляции на онлайн-платформах, онлайн-встречи и вебинары, лекции кураторов и других профессионалов, создали виртуальные туры и др.

- Во время пандемии руководители управляли мотивацией сотрудников для того, чтобы была энергия к поиску новых ресурсов для производства креативного контента.

- Стратегическое планирование включает после пандемии использование гибридной формы проведения мероприятий, программа которых будет включать и онлайн-формат, и применение онлайн-технологий. [7]

Безусловно, важна государственная поддержка учреждений культуры в кризисные времена, поскольку стабильное моральное состояние населения и его развития является неотъемлемой частью современного общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дом-музей Цветаевой / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/channel/UCk26GIPUBExOmY8X2PXSguA>
2. Михаил Пиотровский рассказал о работе Эрмитажа во время пандемии / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://regionsar.ru/ru/node/151> https://lentv24.ru/Mihail_Piotrovskij_rasskazal_o_rabote_Ermitazha_vo_vremya_pandemii.htm
3. Мотивация труда: отечественный и зарубежный опыт / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ovv.esrae.ru/pdf/2013/7/996.pdf>
4. Музеи и театры раскрыли данные о потерях из-за простоя во время пандемии / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2020/5f3e6a1d9a794767973a1bfe
5. Организационные вопросы удаленной работы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Организационные_вопросы_удаленной_работы
6. «Третьяковская Галерея» раздел «О музее» / «Проекты» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tretyakovgallery.ru/about/projects/>
7. Цифровые технологии и кибербезопасность в контексте распространения COVID-19 / 2020 года / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Covid-19-digital.pdf>
8. IT-компании рассказывают о традициях, которые у них появились с переходом на удалёнку / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tproger.ru/experts/distant-work-traditions/>

УДК 316.7

*А. А. Тон,
г. Луганск*

ИСКУССТВО ТЕАТРА КУКОЛ КАК ПЕРВАЯ СТУПЕНЬ РАЗВИТИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА

Развитие детей в раннем возрасте, включая их сенсорно-двигательные, социально-эмоциональные и речевые способности, закладывает важнейшие основы здоровья, обучения и поведения на протяжении всей жизни человека. В 1–3 года у детей начинают активно развиваться все психические процессы: восприятие окружения, память, мышление, моторика,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

усидчивость, воображение и запуск речи. Этот возрастной период основополагающий в дальнейшем развитии ребёнка.

Насколько успешно в процессе своего развития ребенок усвоит необходимые умения и навыки эффективного общения и взаимодействия с другими людьми, настолько благоприятной будет его адаптация в обществе. Чем раньше будут выявлены трудности во взаимодействии с другими людьми, тем больше шансов помочь ребенку в усвоении иных, более продуктивных способов общения и взаимодействия с окружающими.

Характер взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками изменяется и усложняется на протяжении всей жизни, приобретая форму то непосредственного эмоционального контакта, то контакта в процессе совместной деятельности, то речевого общения.

Творческое развитие ребенка создает определенный базис к дальнейшему процессу преобразования творческого потенциала личности. Создание необходимых условий и комплексного подхода благоприятно влияют на выявление, поддержание и развитие ребенка.

Однако, последние 15 лет педиатрами, невропатологами, психологами, логопедами и педагогическими работниками наблюдается задержка развития у детей. Согласно статистике, детей с различными патологиями в развитии каждый год становится все больше, что побудило к поиску решения данной актуальной проблемы.

По данным Н.В. Самоукиной, в период психологической адаптации ребенка в социуме к посещению дошкольных и школьных учреждений у 67-69% возникают страхи, срывы, заторможенность, а у других, наоборот, развязность и суетливость. У детей часто отсутствуют навыки произвольного поведения, недостаточно развиты память и внимание. Самый короткий путь эмоционального раскрепощения ребенка, снятия зажатости, обучение чувствованию и художественному воображению – это путь через игру, фантазирование, сочинительство. Все это может дать соучастие ребёнка в театрализованном действе [1].

Очень часто первым театром ребенка становится театр кукол – искусство понятное и близкое детской психологии. Театр кукол – наиболее распространённая форма организации детского культурного досуга в раннем возрасте. Однако нельзя рассматривать кукольный театр только как развлечение. Он олицетворяет доброту, волшебство, к которым так стремится детское сердце, дает ребенку реальное, осязаемое представление о том, «что такое хорошо и что такое плохо».

Важность изучения особенностей эмоциональной сферы детей определяется тем, что имеется тесная связь эмоционального и интеллектуального развития, тем самым театр кукол является одним из главных инструментов развития детей в раннем возрасте.

По мнению исследователей проблемы развития детей в театрализованной деятельности (Т.Н. Дороновой, А.И. Бурениной, Н.Ф. Сорокиной, Л.Г. Миланович, М.Д. Маханевой и др.), театрализованная деятельность позволяет решать многие педагогические задачи, в особенности речевого, интеллектуального и художественно-эстетического развития и восприятия детей; она является неисчерпаемым источником развития эмоций и чувств, средством приобщения ребенка к общечеловеческим ценностям, выполняет психотерапевтическую функцию.

Влияние театрального искусства на формирование духовной культуры личности освещено в работах Е.Б. Вахтангова, И.Д. Гликмана, Б.Е. Захавы, Т.А. Курышевой, А.В. Луначарского, В.И. Немировича-Данченко, К.С. Станиславского, А.Я. Таирова, Г.А. Товстоногова. Проблемам нравственного развития детей средствами театра посвящены труды основоположников театра кукол – А.А. Брянцева, Е.С. Деммени, С.В. Образцова.

Театр способен формировать характер юного зрителя, его отношение к действительности. Увлечь детей искусством, научить их понимать прекрасное – первейшее значение театра для детей, его главнейшая миссия, как духовного наставника, воспитателя. Театр кукол, при помощи массы специфичных различных художественных форм, является

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

одним из эффективных средств не только гармонического развития ребёнка, но и постепенного выправления различных отклонений в развитии.

Кукольный спектакль доставляет детям удовольствие и приносит много радости. Однако нельзя рассматривать спектакль как развлечение – его воспитательное значение намного шире. Младший дошкольный возраст – это период, когда у ребенка начинают формироваться вкусы, интересы, определенное отношение к окружающему, поэтому очень важно уже детям этого возраста показывать пример дружбы, праведности, отзывчивости, находчивости, храбрости и т.д.

Просмотр театрализованных представлений дает детям понимание, как правильно действовать в проблемных ситуациях. Происходящее на сцене помогает найти ответы на многие вопросы и уладить внутренние конфликты. Малыши отождествляют себя с любимыми персонажами, они становятся для них образцами для подражания. А отрицательные герои вызывают желание быть непохожими на них.

Современные кукольные спектакли чаще всего проходят в интерактивной форме. Куклы обращаются к малышам со сцены и вовлекают их в общее действие, что позволяет детям чувствовать себя частью театрализованной постановки [2]. Такое активное участие в происходящем вызывает у малышей яркие позитивные эмоции, усиливает восхищение от спектакля, развивает фантазию и творческое воображение.

Таким образом, из выше сказанного можно сделать вывод, что театрализованная деятельность является эффективным средством социализации ребенка, оно позволяет решать задачи, касающиеся интеллектуального и художественно-эстетического, нравственного воспитания. Театрализованная деятельность неисчерпаемый источник развития чувств, переживаний и эмоциональных открытий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сороковикова, И. В. Театрализованная деятельность – как средство развития речи детей-дошкольников / И. В. Сороковикова // Образование и наука в XXI веке. – 2015. – № 5. – С. 112–117.
2. Чурилова, Э. Г. Методика и организация театрализованной деятельности дошкольников и младших школьников / Э. Г. Чурилова. – М.: Владос, 2001. – 159 с.

УДК 339.138:792

*А. А. Тон, Л. А. Дейнека,
г. Луганск*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОМПЛЕКСА МЕР ПО ПРОДВИЖЕНИЮ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛУГ В ТЕАТРАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На протяжении нескольких лет в сфере духовной жизни общества наблюдается ряд негативных процессов, таких как: снижение доступности культурно-досуговых услуг и отчуждение от них отдельных социальных слоев населения, нестабильное экономическое положение в государстве, снижение спроса на продукт культуры и искусства в виду интернет-технологий, усиление конкуренции со стороны частных концертных организаций, развитие сети детских игровых комнат. Все это значительно влияет на процесс предоставления культурно-досуговых услуг.

Изменения в социально-духовной сфере, трансформация мировоззрения и культурной картины мира, развитие новых культурных форм, недостаточность практического использования PR-инструментов в продвижении услуг в сфере культуры обусловили актуальность темы исследования.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Социальная проблемы исследования заключается во все более нарастающей потребности учреждений культуры в решении задачи выявления наиболее целесообразных средств комплекса продвижения социокультурных услуг и разработки плана по их осуществлению.

Продвижение социокультурного продукта является на сегодняшний день одним из наиболее перспективных видов деловой активности учреждений культуры [1]. Использование современных подходов продвижения социокультурных услуг означает разработку, реализацию и оценку инновационных технологий социально-культурной и культурно-просветительской деятельности посредством изучения требований потенциальных потребителей. Этим самым обеспечивается гармонизация интересов между учреждением и частью населения, которая им обслуживается [2].

Проблеме продвижения социокультурной услуги с использованием различных форм маркетинговой деятельности уделено очень много внимания западными теоретиками и практиками. Стратегии маркетинга исполнительских искусств всесторонне освещены в работах известных западных маркетологов: Ф. Котлера, Ж-Ж. Ламбена, Е. Дихтля, Х. Хершгена, Дж.Р. Росситера, Л. Перси и других.

Креативные методы продвижения услуг предложены в трудах Д. Сибрука, Д. Хокинса, Р. Флориды. Инновационный подход латерального маркетинга описал Э. де Боно.

Среди российских авторов, обратившихся к экономическим и социокультурным аспектам рекламы и маркетинга, – исследователи: И.Я. Рожков и О.Я. Феофанов, В.Г. Зызыкин, В. Ульяновский, Л.Н. Федотова, О.Л. Феофанов и др.

Различные стороны российского театрального дискурса освещаются в публикациях А.А. Вислова, Е.Р. Дмитриевской, Р.П. Должанского, О.И. Галаховой, Н.Г. Каминской, П.А. Руднева, М.А. Тимашевой, А.А. Филиппова, Н.А. Шалимовой и др.

Несомненный интерес для раскрытия темы исследования представляет европейский и американский опыт развития театрального дела и его осмысление зарубежными учеными-обозревателями. Однако феномен проекта продвижения театральных услуг до сих пор не становился предметом самостоятельного научного изучения. И это в ситуации, когда он является одним из важнейших факторов современного театрального развития.

В настоящее время активно формируется рынок профессионального искусства, и он начинает рассматриваться как важный ресурс экономики – приоритет стратегического развития современного общества. Получает развитие разнообразная индустрия культурных услуг со своими рыночными механизмами регулирования, формированием и удовлетворением спроса, ориентацией на потребителя. В последнее время учреждения культуры все чаще обращаются к переосмыслению своей деятельности, что связано с изменением их роли в обществе. Теперь они ориентируются на участие в культурных и экономических процессах. Причем аудитория их значительно расширилась, а ее реальные потребности в организации отдыха резко изменились.

Перемены, произошедшие за последние годы в сфере культуры, не могли не коснуться театрального искусства, что неизбежно повлияло на характер взаимодействия театра и общества. Основные характеристики предлагаемых театром услуг, отличия данных услуг от товаров требуют расширенных знаний в области маркетинга несмотря на то, что многие подходы маркетинга товаров применимы и к театральным услугам.

В связи с этим основной целью исследования является определение наиболее продуктивного из современных подходов маркетинга при продвижении социокультурных услуг в театральной деятельности. Сегодня необходимость применения маркетинга, как технологии продвижения театрального искусства, не отрицается в театральных кругах.

Продвижение услуг театральной организации является последним элементом маркетингового комплекса. Это коммуникативный инструмент, «с помощью которого потребителю передаются официальное корпоративное сообщение или имидж компании» [3,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

с. 176] и модифицируются его представление, отношение и осведомленность об организации. Исходя из данного определения, можно обозначить ключевые цели продвижения – подача информации, убеждение совершить покупку и образование публики.

Четкое представление конечного художественно-творческого результата позволяет выбрать оптимальные способы ведения всей организационно-управленческой деятельности. Осуществление успешной социокультурной деятельности, а также развитие комплекса услуг предоставляемых учреждением населению, неотъемлемо связано с эффективно выбранным методом управления. Одним из таких методов является проектный подход. Он представляет собой эффективный инструмент, который функционирует на основе механизма, включающего организацию, планирование, координацию и контроль в течение всего срока реализации проекта, нацеленного на получение конкретных результатов посредством применения особых методов управления.

Сильной стороной проектного подхода выступает четкое определение целей и критериев их достижения, оптимизация ресурсов, выявление и идентификация рисков, более детальный контроль процесса реализации проекта, что в целом позволяет повысить результативность процессов, обеспечить конкурентные преимущества в условиях стратегических изменений. В связи с этим основной целью исследования является определение наиболее продуктивного из современных подходов маркетинга при продвижении социокультурных услуг в театральной деятельности на примере коммунального предприятия «Горловский городской театр „Юность”» (Луганская Народная Республика).

История театра «Юность» корнями своими уходит в 20-е годы XX столетия. До начала 60-х годов коллектив театра относился ко дворцу культуры горловской шахты «Кочегарка». В 1964 году решением Президиума Укрсовпрофа Городскому театру «Юность» г. Горловка было присвоено звание «народный». Первой постановкой театра, принесшей театру успех в 1973 году, был спектакль по пьесе Р. Каугвера «Свой остров». Спектакль очень тепло приняли зрители Горловки и Донецка. Он получил высокую оценку жюри и стал лауреатом.

В 1977 году Народный театр «Юность» становится лауреатом Первого Всесоюзного фестиваля художественного творчества трудящихся (Большая золотая медаль). В 1978 году театру присвоено имя 60-летия Ленинского комсомола. В 2004 году театр получил статус коммунального предприятия, получил частичную финансовую поддержку из городского бюджета. На сегодняшний день в репертуаре театра 16 спектаклей для всех возрастных категорий. В репертуаре много спектаклей для детей. В большинстве – это авторские работы. Репертуар театра довольно необычен. На его сцене можно увидеть такие постановки как «Благочестивая Марта» Л. Вега, «Любовь к трем апельсинам» Л. Филатова, а также «Маленький принц» А. Сент-Экзюпери, которые достаточно редко воплощаются в жизнь на «большой» сцене. Коллектив театра полон творческих планов, мечтает о больших успехах.

Осознанное использование маркетинга как инструмента продвижения театра или отдельного проекта его услуги на театральном рынке начинается с проведения всестороннего анализа их деятельности: определения миссии и целей (1 шаг); обнаружения возможной аудитории (2 шаг); определение своей позиции на рынке с учетом имеющихся ресурсов (3 шаг).

Для определения всех сильных и слабых сторон театра, возможностей и угроз, а также четкого представления основных направлений развития его деятельности проведен SWOT-анализ.

В результате проведенного исследования выявлено, что учреждение не имеет четкой стратегии продвижения социокультурного продукта. Более того, планирование коммуникаций либо вообще не осуществляется, либо оно выборочно и непостоянно. Эффективность таких коммуникаций, разумеется, невелика.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Для того, чтобы оставаться конкурентоспособным в изменяющихся условиях современного социокультурного пространства, театру необходимо быстро и гибко реагировать на все изменения, происходящие в окружающей его среде, что возможно лишь при наличии эффективной стратегии продвижения социокультурного продукта.

Существуют четыре основных средства маркетинговой коммуникации: реклама, персональные продажи, связи с общественностью (PR), стимулирование сбыта. Исследователь А.Е. Князева добавляет еще одно, на ее взгляд, новейшее, пятое средство – SMM (social media marketing) [3]. Каждый из обозначенных способов продвижения обладает своим инструментарием.

Сегодня процесс коммуникации театра с потенциальной аудиторией осложняется из-за многочисленного количества участников рынка досуга и создаваемого ими информационного шума. От грамотного управления маркетинговыми коммуникациями, правильного выбора способов и средств информации и убеждения потребителя напрямую зависит положение театра на рынке, успех всей его деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колбер, Ф. Маркетинг культуры и искусства / Ф. Колбер. – СПб.: АртПресс, 2004. – 255 с.
2. Лебедева, Е. Стратегия продвижения культурного продукта / Е. Лебедева // 60 параллель. – 2003. – № 2. – С. 15–17.
3. Князева, А. Е. Продюсерский проект и проблемы его продвижения в современном театральном процессе в России: дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Князева Александра Евгеньевна. – М., 2018. – 245 с.

УДК 791.43.049.1.067

*Е. А. Шаталова,
г. Луганск*

ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Любой коллектив может существовать только тогда, когда он развивается, неустанно двигаясь к общей цели. Специфика творческих коллективов заключается в том, что участники самодеятельности и работники культурно-досуговых учреждений сами выбирают перспективные цели и текущие задачи коллектива, сами определяют способы решения этих задач. Здесь приходит на помощь теория и практика менеджмента, которая научно обосновала условия и законы развития коллектива.

В настоящее время ведется дискуссия относительно установления стратегических целей развития (движения) творческого коллектива [2, с. 164]. Анализируя, представленные в научных публикациях, различные подходы можно выделить общие цели, которые вполне современны на сегодняшний день и приемлемы для коллективов самодеятельного творчества.

1. Наличие большой общественно-значимой цели.

Цель, ради которой создается коллектив, имеет большое значение для всей его дальнейшей работы. Большое значение имеет то, ради чего собрались люди в коллектив, каковы их интересы и устремления, какова культурная ценность их увлечения, так как сами интересы обладают различной общественной значимостью, различным общественным потенциалом заложен и в занятиях, развивающихся на основе этих интересов.

Большое значение в данном случае имеет и масштаб деятельности. Замкнута ли работа коллектива на себе или его работа ориентирована на выход за свои рамки, в превращение своих занятий в важное общественное дело. Во втором случае имеет место очень

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

продуктивное в воспитательном плане сочетание удовольствия от занятий любимым делом с нравственным удовлетворением человека, приносящего пользу людям.

2. Правильное сочетание общественных и личных устремлений и интересов.

Человек приходит в самодеятельный коллектив, понимая, что здесь он будет иметь условия для более продуктивного занятия любимым делом, чем в одиночку. Но в коллективе помимо индивидуальных интересов возникают и общеколлективные интересы. Цель коллектива – не простая сумма личных целей. Индивидуальные желания входят в нее в измененном виде.

Для достижения коллективной цели требуется такая координация усилий людей, которая определенным образом ограничивает свободу действий отдельного человека. Это объективная основа противоречий между личным и общественным. Путь выхода из этого противоречия – понимание того, что личный успех связан с успехом всего коллектива. Коллективная победа приносит людям не меньшее, а иногда большее удовлетворение.

Нельзя достичь абсолютного совпадения личных и общественных интересов, необходимо уметь их правильно согласовывать. Необходимость согласования интересов часто возникает:

при выработке программы деятельности на продолжительный срок;

при распределении ролей и обязанностей.

Возникают конфликты, причинами которых могут быть:

- неточное представление участников самодеятельного коллектива о собственных возможностях;
- иногда коллективу необходимо, чтобы его член делал не ту работу, которая ему нравится больше;
- ложно поняты интересы коллектива (человеку поручают одну и ту же роль, с которой он хорошо справляется);
- эгоцентризм, эгоизм отдельных членов коллектива.

Нельзя дать универсальный рецепт разрешения этих противоречий. Выбор соответствующего способа воспитательного воздействия и урегулирования конфликта определяют:

- степень зрелости самодеятельного коллектива;
- уровень действительных творческих возможностей участников;
- престиж руководителя и авторитет общественного мнения;
- индивидуальные психические особенности любителя;
- степень срочности выполняемой коллективом работы и т. д.

Методы могут быть разные: разъяснение и убеждение; требование руководителя; давление общественного мнения; исключение.

3. Наличие системы перспективных линий.

Помимо общих целей коллектив должен иметь перед собой конкретные задачи, решение которых и составляет реальное содержание его движения (развития). Такая совокупность согласованных взаимоподчиненных и закономерно распределенных во времени целей и задач называется перспективными линиями .

Ближняя перспектива .

Ближайшие цели, легко достижимые задачи. Реализация их возможна обычными усилиями и находится в пределах сегодняшних возможностей участников самодеятельности.

Важна правильная организация ее на первых порах существования коллектива, когда преобладает непосредственный интерес и дальняя перспектива видится неотчетливо. К примеру, руководитель хора, разучивая на первых занятиях песню по просьбе большинства участников или организуя посещение концерта, начинает работу по сплочению коллектива именно с такого рода перспективы.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Необходимо умелое сочетание теоретических и практических занятий, специальных тренировочных упражнений и исполнительно-творческой деятельности. Ближняя перспектива сохраняет свое значение и на последующих этапах развития коллектива, но значение ее другое. Если в начале работы она - единственный стимул, то потом осознается ее связь со средней и дальней перспективами и подчиненность им. Наполнять близкие перспективы общественным содержанием, связанным с радостью, удовлетворением от общих трудовых напряжений в интересах коллектива - эта задача стоит перед руководителем непрерывно.

Средняя перспектива.

Это цель или событие, которое несколько отодвинута во времени, требует значительных усилий, обладает большей значимостью. Она [3, с. 203]. распадается на ряд мелких, поочередно сменяющихся перспектив, этапов, связана с выходом "на люди" – концерт, спектакль, выставка, участие в смотре и т.п. Средняя перспективная линия не должна обрываться на этом, она – важный этап, но не окончательный шаг по творческом пути коллектива. Ближняя и средняя перспективы вполне конкретны.

Дальняя перспектива .

Необходима для нормального развития коллектива, на ее достижение направлена вся деятельность кружка, студии, народного коллектива. Структура ее многогранна, в ней находят отражение представления коллектива:

- об уровне мастерства, которого необходимо достичь;
- о месте, какое должен занять коллектив среди других самостоятельных коллективов;
- об общественном назначении коллектива в жизни своего учреждения культуры, района, города.

Дальняя перспектива воплощает в себе предел сегодняшних интересов и не может обладать четкой конкретизированностью. Но в силу своей значимости и привлекательности она становится мощным мобилизирующим средством.

Педагогический смысл перспективных линий заключается в единовременном их существовании и осознании ближайшей, промежуточной и отдаленной цели. Каждый результат, шаг воспринимается не сам по себе, а как необходимый этап на пути к значительным достижениям. И в тоже время далекие перспективы приобретают более реальные очертания. Все это способствует нормальному развитию коллектива самостоятельного творчества.

4. Формирование общественного мнения, выработка традиций коллектива самостоятельного творчества .

Общественное мнение играет большую роль в развитии и становлении как коллектива, так и отдельной личности. В самостоятельном коллективе общественное мнение является своеобразной высшей инстанцией. Оно регулирует всю внутреннюю жизнь коллектива. И убеждение, и порицание, и поощрение всегда идет от имени и через общественное мнение. Общественное мнение, интегрируя суждения заинтересованных и хорошо информированных людей, как правило, компетентно и объективно.

Общественное мнение – это авторитет, образец для следования примеру, эталон правильности, что-то высокое. Санкции, к которым прибегают члены общностей (коллектива), поддерживают и подкрепляют это высокое положение общественного мнения. Как авторитет и образец общественное мнение ориентирует личности с тем, чтобы они не оказались в числе "изгоев", которые противопоставляют себя обществу.

С другой стороны, общественное мнение [1, с. 180]. является инструментом для оказания давления на членов коллектива, соединений личностей, которые проявляют своеволие и своеобразие. Оно определяет, какие поступки, мысли и т.п. должны подвергнуться санкциям со стороны большинства членов общностей, организаций.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Критерии общественного мнения обладают значимой устойчивостью. Они меньше подвержены колебаниям, чем настроения, чувства и суждения отдельного человека. На формирование общественного мнения большое внимание имеет оценка руководителя, оценка со стороны общественности. Оценка - высший инструмент управления. Любые действия отдельных людей или микрогрупп, промежуточные результаты и общие итоги должны оцениваться с позиции их значимости для коллектива в целом.

Огромную роль для развития коллектива имеет наличие в нем традиций. Традиция - не любые повторяющиеся элементы в жизни коллектива, а только те, которые характеризуют их как коллективы особенные, не похожие на других. А.С. Макаренко писал: "Традиция украшает коллектив, она создает для коллектива тот внешний каркас, в котором красиво можно жить и который поэтому увлекает". В умении найти красивую, идейно и эмоционально емкую традицию заключается мастерство руководителя самодеятельного коллектива.

Формировать традиции необходимо на ранних этапах развития коллектива. Совместное посещение концертов, выставок, экскурсий, прогулки на природу позволяют строить в самодеятельном коллективе товарищеские взаимоотношения и являются ценными для развития личности. Различают несколько видов традиций.

-традиции, связанные с внутриколлективной деятельностью. К ним можно отнести, к примеру, начало репетиционных занятий с определенной распевки, действий; оригинальные формы проведения первой встречи в новом сезоне и последней встречи в учебном году; ритуал приема новичков в коллектив, включающий в себя рекомендации, представление самостоятельно выполненных работ, шуточную проверку качеств, торжественные обещания, вручение членского билета, письменного наказа и т.п.

-традиции, связанные с творческой деятельностью коллектива. Это могут быть традиционные встречи с деятелями культуры и искусства, профессиональными артистами; ежегодные концерты для ветеранов, воспитанников детских домов, встречи с подобными коллективами из других учреждений культуры, городов, стран.

-традиции, связанные с репертуаром. Включение в репертуар самодеятельного коллектива произведений определенного автора, традиция начинать или заканчивать концерт одной и той же песней и т.д.

Утверждение традиций связано с развитием атрибутики, которая представляет своеобразную символизацию содержания при помощи внешнего выражения. Сюда можно отнести значки и эмблему коллектива, девиз, традиционную форму объявлений об очередных занятиях, заседаниях, репетициях, некоторые предметы-символы. Традиции легче воспринимаются и утверждаются, когда участники самодеятельности знают историю возникновения и развития коллектива. Каждому участнику должны быть известны вехи организационного и творческого пути своего коллектива. Правильно поступают там, где ведут летопись своей жизни, собирают и хранят вещественные реликвии и даже организуют небольшие музеи.

Таким образом, стратегические цели развития творческого коллектива включают в себя перспективы и традиции. Повышение эффективности культурной деятельности является одной из стратегий развития муниципальных коллективов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аванесова, Г. А. Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации: учебное пособие для студентов вузов / Г. А. Аванесова. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 236 с.
2. Григорьева, Е. И. Современные технологии социально-культурной деятельности: учебное пособие / Е. И. Григорьева. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2002. – 284 с.
3. Жарков, А. Д. Технологии культурно-досуговой деятельности: учебное пособие / А. Д. Жарков. – М.: ИПО Профиздат МГУК, 2002. – 299 с.

УДК 65.01:008

*С. В. Бузанова,
г. Луганск*

**ПРОЕКТ КАК ОСОБАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ
КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Культура – это структурированный способ мышления, ощущений и реакции группы людей, который, главным образом, воспринимается и передается средствами символов, которые представляют собой специфическую идентичность [2].

Культура очень разнообразна и включает в себя все, что было создано человеком во время его исторического духовного развития. Исследование культурного разнообразия основано на выявлении культурных элементов, которые включают в себя: знаки, символы, язык, ценности, нормы, костюмы, этикет, ритуалы, традиции [3].

К сфере культуры и искусства принято относить совокупность организаций, учреждений и предприятий, а также государственных и общественных органов, творческих союзов, непосредственно связанных с производством, сохранением, распространением и организацией потребления товаров и услуг культурного, социально-информационного и декоративного назначения. Культурный уровень горожан в большей степени обуславливает экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуры.

Учреждения культуры являются субъектами обеспечения политики в сфере досуга на территории Луганской Народной Республики (ЛНР).

В теории и практике отрасли «культура и искусство» принято выделять отдельные виды деятельности [3]:

1. Художественное творчество:
 - литературное творчество;
 - изобразительное и прикладное искусство;
 - исполнительское искусство;
2. Сохранение культурного наследия:
 - реставрация и охрана недвижимых памятников истории и культуры;
 - музейное дело;
 - архивное дело;
 - библиотечное дело.
3. Клубная и развлекательная деятельность:
 - клубная деятельность;
 - аттракционы;
 - шоу-бизнес;
 - казино.
4. Массовое создание и распространение культурных благ:
 - пресса;
 - книгоиздание;
 - кинематограф;
 - радио;
 - телевидение;
 - интернет.

Следует отметить, что учреждения культуры функционируют как социокультурная система, которая должна сбалансировать деятельность человека и общества благодаря

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

актуализации и гармонизации человеческих взаимоотношений, сохранению научного, духовного и профессионального потенциала.

Управление в учреждении культуры какой-либо конкретной сферой следует расценивать как разноаспектное и многосвязное управление, требующее тесной координации управленческих решений среди разных направлений деятельности. Большая часть управляемых процессов начинается в учреждении, а заканчивается за его пределами. То есть управление учреждением сферы культуры – это управление с глобальной обратной связью, как правило, через внешнюю среду, в которой проявляются результаты деятельности учреждения, формируется его имидж, складывается его авторитет как культурного центра.

Один из важнейших факторов, влияющих на эффективность системы управления – корпоративная культура, но только в том случае, если она будет совпадать с общей целью организации. Вследствие этого современные управленцы рассматривают корпоративную культуру как сильный стратегический инструмент, который дает возможность направлять все отделы и каждого сотрудника на общие цели, привлекать инициативу работников и обеспечить хорошую связь с ними [4].

Одним из факторов формирующих корпоративную культуру являются традиции организации. Для воплощения традиций разрабатывается график проведения конкретных мероприятий – социокультурных проектов, которые способствуют созданию положительного имиджа учреждения и росту престижа среди населения.

В качестве творческих мероприятий выступают выставки и фестивали, торжественные церемонии, реконструкции исторических событий, выпускные балы, театрализованные концерты, тематические вечера, PR-акции и т.д. Главным и неотъемлемым условием является оригинальность авторской идеи, реализуемой в соответствии с заявленными целями и задачами.

Социокультурное проектирование – современный способ развития деятельности учреждений культуры. Проектная культура – это результат интеллектуального и творческого труда, который может быть направлен на сохранение и совершенствование отрасли и иметь конкретное воплощение.

Под проектной деятельностью в учреждениях сферы культуры понимается организационно-управленческая активность субъектов культурной политики, направленная на разработку комплекса мероприятий, способствующих эффективному решению актуальных проблем культуры в условиях определенных временных рамок. Будучи способом организации, выявления и увеличения ресурсного потенциала сферы культуры, средством взаимодействия с органами власти, общественностью и партнерами, проектная деятельность является специфической формой регулирования социокультурных процессов [1].

Отличительными особенностями разработки творческих мероприятий являются их уникальность, новизна, актуальность, адекватность задач сформулированным целям, целевой аудитории. Учреждения культуры имеют богатый опыт разработки творческих проектов разных по своей форме, структуре, содержательному наполнению. Многие из социокультурных проектов имеют форму стратегической программы, действующей на территории всей республики. Успешно существуют и самостоятельные проекты, реализуемые по одному из направлений общей программы развития социально-культурной сферы деятельности.

Проект как особая форма организации культурной деятельности, является эффективной современной моделью управления в сфере культуры. Продвижение творческих проектов в учреждениях сферы культуры связано с повышением роли культуры в социально-экономических преобразованиях, переосмыслением целей и задач проводимой культурной политики, ее приоритетов и средств их достижения. Кроме того, при условии грамотного подхода к оформлению и информационному содержанию успешно реализованный проект выполняет функцию рекламного инструмента, является визитной карточкой учреждения.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Профессионализм сотрудников учреждений культуры, их способность оперативно реагировать на изменения внешней среды и высокую конкурентоспособность подтверждается их активностью при разработке и реализации социально-культурных проектов. Разработка проектов способствует самообучению работников, так как является непрерывным процессом познания и самопознания.

Управление проектами сегодня активно дополняет развитую прежде форму управления организациями и дает возможность субъектам культурной политики в процессе сотрудничества осуществлять разнообразные творческие идеи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булавина, Д. М. Проектная деятельность в сфере культуры как механизм реализации культурной политики [Электронный ресурс] / Д. М. Булавина. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/proektnaya-deyatelnost-v-sfere-kultury-kak-mekhanizm-realizatsii-kulturnoi-politiki>.
2. Воеводина, Н. А. Социология и психология управления / Н. А. Воеводина. – М.: Омега-Л, 2010. – 670 с.
3. Левкин, Н. В. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства [Электронный ресурс] / Н. В. Левкин. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru/management/strategy/tendencies-02.shtml>.
4. Янковская, О. А. Корпоративное управление: учебник / О. А. Янковская. – Алматы, 2008. – 174 с.

УДК 338.5

*А. В. Велигура,
г. Луганск*

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОЕКТА ПО СОЗДАНИЮ ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одной из важнейших предпосылок устойчивого экономического развития государства экономического возрождения является стабилизация и рост производства во всех отраслях и на каждом отдельно взятом предприятии. Конкурентоспособность как многоплановая экономическая категория может рассматриваться в нескольких аспектах, между которыми существует тесная взаимосвязь - конкурентоспособность страны, конкурентоспособность товаропроизводителя и конкурентоспособность товара [1, с. 58–64]. По нашему мнению, в условиях отечественной экономики этот термин точнее отражает следующее определение: конкурентоспособность проекта - комплексная сравнительная характеристика, отражающая степень преимуществ совокупности оценочных показателей деятельности по реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, которые определяют его успех на определенном рынке за определенный промежуток времени относительно совокупности показателей конкурентов.

Было проведено исследование конкурентов творческой студии. Так как «НОВВУ MASTER» [3] будет размещена в торговом центре, то конкурентами будут являться центры развлечений в торговых комплексах города Луганска. В ТРК «Центральный», по адресу ул. Советская, 56 располагается «Пластинин» – самая большая сеть детских центров развлечений в городе. Здесь обустроены зоны с игровыми автоматами, батутами, лабиринтами. Также есть зона детского сада, где родители могут оставить детей под присмотром, также осуществляются комплексные услуги по организации праздников и тематических обучающих программ. По адресу ул. Оборонная, 26 в ТРК «Аврора» расположен детский центр «Нетландия», в котором предлагается схожий набор услуг. По адресу ул. Челюскинцев, 2

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

размещается детский центр «Шоколад», в котором есть аттракционы, игровые автоматы, многоуровневый лабиринт, детская игровая зона с батутами, аэрохоккей, боулинг.

Для того чтобы установить конкурентные преимущества творческой студии «HOBBY MASTER», решить, как его реализовать и защитить от конкурентов, проведем анализ конкурентоспособности в сравнении с ведущими конкурентами путем построения многоугольника конкурентоспособности [2, с. 100–104] (табл. 1).

Для построения необходимо определить ключевые критерии, которые влияют на приверженность и удовлетворенность, привлекательность для целевой аудитории, основываясь на мнении реального бизнеса. Оценим конкурентоспособность услуг творческой студии и услуг конкурентов по трёхбалльной прогрессивной шкале, где 1 – самый низкий балл, а 3 – максимальный балл. Так же определим критерии оценки главных показателей в таблице конкурентоспособности, где: 1. Цена за час: 1) 360 и выше 2) 210 – 350 руб. 3) 50 – 200 руб.; 2. Возраст детей: 1) от 3 до 7 лет; 2) от 3 до 14 лет; 3) от 3 до 15 лет и выше; 3. Количество развлекательных площадок: 1) дети могут заниматься одним направлением, на которое рассчитана игровая комната (только спорт, только творчество и т.д.); 2) существует до трех направлений развития детей; 3) более трех направлений; 4. Квалифицированный персонал: 1) 3 человека; 2) до 5 человек; 3) более 5 человек; 5. Дополнительные услуги: 1) нет услуг; 2) менее 3 услуг; 3) более трех услуг; 6. Наличие индивидуальных мест хранения: 1) не предусмотрено; 2) есть открытые места для хранения (общая вешалка); 3) есть индивидуальные места для хранения.

Для заполнения таблицы воспользуемся определенными выше показателями оценки и расставим их в соответствии с заданным критерием и соответствующей организацией-конкурентом. Для дальнейшего расчета данных перемножим значение веса с соответствующим показателем. Итоговые данные показывают, что основными сильными конкурентами детской творческой студии «HOBBY MASTER» являются «Пластилин» и «Шоколад». По расчетным данным построим многоугольник конкурентоспособности (рис. 1).

Таблица 1.

Данные для расчета многоугольника конкурентоспособности

Критерий	Вес	HOBBY MASTER	Пластилин	Нетландия	Шоколад
Цена за час	0,3	3	2	2	3
Возраст детей	0,1	2	3	3	2
Количество развлекательных площадок	0,2	2	2	1	1
Численность персонала	0,2	1	2	2	3
Доп. услуги (аквагим, продажа товаров для творчества, фотограф)	0,1	3	1	1	3
Наличие индивидуальных мест хранения	0,1	3	2	2	2

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

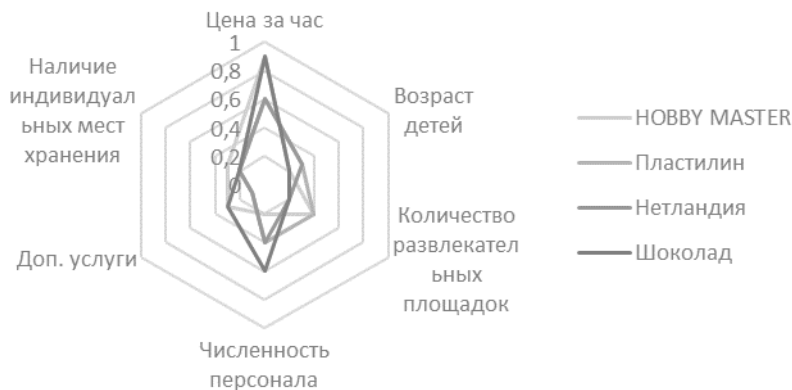


Рис. 1. Многоугольник конкурентоспособности

Исследование основных факторов, влияющих конкурентоспособность организации, проведем с помощью SWOT-анализа (табл. 2).

Для количественной оценки важности комбинаций SWOT-факторов используется экспертиза по методу Дельфи [4, с 348-363]. В роли экспертов выступила команда проекта в связи с конфиденциальностью цели и результатов проводимого анализа. Используемая шкала оценок влияния сочетаний SWOT-факторов на результаты деятельности компании имеет следующий вид:

- 0 баллов – не влияет;
- 20 баллов – влияет слабо;
- 40 баллов – влияет средне;
- 60 баллов – влияет;
- 80 баллов – влияет значительно;
- 100 баллов – влияет очень сильно.

Результаты оценки приведены в табл. 3.

Таблица 2.

SWOT-факторы

<p>Сильные стороны (Strength): S1 – квалифицированный персонал с богатым опытом; S2 – доступная цена обучения; S3 – новейшие методики образования; S4 – современное оборудование; S5 – удобный режим работы; S6 – концентрация воспитательной и образовательной программы по развитию потенциала детей</p>	<p>Слабые стороны (Weakness): W1 – наличие конкурентов с более лояльной ценовой политикой</p>
<p>Возможности (Opportunities): O1 – рост спроса на детские центры с данной методикой</p>	<p>Угрозы (Threats): T1 – нестабильной политической и экономической ситуации; T2 – активизация существующих и появление новых конкурентов</p>

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Таблица 3.

Количественная оценка SWOT-факторов, баллы

Категория факторов		Сильные стороны						Слабые стороны
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	W1
Возможности	O1	100	80	100	80	80	100	60
Угрозы	T1	0	0	0	0	0	0	60
	T2	100	100	80	80	100	40	80

В результате ранжирования получаем перечень основных стратегий: SO-стратегия направлена на реализацию возможностей за счет использования сильных сторон компании; ST-стратегия направлена на устранение внешних угроз за счет использования сильных сторон компании; WO-стратегия направлена на преодоление слабых сторон компании для реализации возможностей; WT-стратегия направлена на преодоление слабых сторон компании для противостояния внешним угрозам.

Результат разработки SWOT-стратегий для наиболее значимых комбинаций SWOT-факторов (от 60 до 100 баллов) приведен в табл. 4.

Проведенный SWOT-анализ позволил выделить такую стратегию деятельности компании в отношении производства новой услуги.

Планирование товарной стратегии. Планируется использовать стратегии привлечения клиентов через уникальное предложение. Работа детского центра будет направлена на завоевание доверия родителей, которым не безразлично будущее их ребенка.

Цены и ценовые стратегии. Планируется использовать стратегию немного выше среднего цен. Поскольку услуги, которые предлагает заведение, будут уникальными и иметь высокое качество. Согласно расчету, цена пребывания в детском центре будет составлять 1514 руб. в месяц за обучение одного ребенка. Планируется в дальнейшем использовать дифференциальную маркетинговую стратегию, которая предусматривает предложение нового уникального продукта, отличающегося от продукта конкурентов, и рассчитана на своего целевого клиента.

Планирование продвижения продукта. В качестве инструментов продвижения продукции планируется использовать следующие мероприятия: создание и поддержка веб-сайта, реклама на телевидении, прямой маркетинг.

Таблица 4.

Проблемное поле и стратегии развития

Тип стратегии	Шифр проблемы	SWOT-стратегии
SO	(S ₁ O ₁) (S ₃ O ₁)	Благодаря квалифицированным преподавателям с богатым опытом и новейшей методике завоевание доверия большего количества родителей
	(S ₂ O ₁) (S ₅ O ₁)	Рост заинтересованности за счет доступности услуг и удобного графика
	(S ₄ O ₁) (S ₆ O ₁)	Удовлетворенность детей и родителей, интерес все большего количества людей данным заведением благодаря современному оборудованию и концентрации воспитательной и образовательной программ на раскрытие потенциала детей. Увеличение количества желающих учиться

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ST	(S ₁ T ₂) (S ₂ T ₂) (S ₅ T ₂)	Преимущество среди других конкурентов за счет высококвалифицированных преподавателей, доступной цены и удобного графика
	(S ₃ T ₂) (S ₄ T ₂)	Наличие устойчивой конкурентной позиции благодаря новейшим методикам образования и современному оборудованию
WO	(W ₁ O ₁)	Благодаря новейшей методике, направленной на раскрытие максимального потенциала детей, снизить до минимума количество сильных конкурентов
WT	(W ₁ T ₁) (W ₁ T ₂)	Поддержание стабильной ценовой политики и качества образования, несмотря на нестабильность политической и экономической ситуации. Постоянное развитие преподавателей, чтобы всегда опережать конкурентов

Исходя из данных, полученных в итоге построения многоугольника конкурентоспособности, слабыми сторонами центре дополнительного образования являются наименьшая численность персонала по сравнению с конкурентами, во много зависящая от количества площадок. На данном этапе реализации проекта нет необходимости нанимать дополнительных сотрудников. Также центре дополнительного образования ограничен возраст посещения детей, что не ограничивается у основных конкурентов. Эти слабые стороны нужно всегда иметь в виду и можно будет устранить путем расширения территории творческой студии при необходимости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляев, В. И. Маркетинг: основы теории и практики: учебник / В. И. Беляев. – 3-е изд, стереотип. – М.: КноРус, 2010. – 680 с.
2. Куренева, Е. В. Оценка рисков проекта по созданию творческой студии «НОВВУ MASTER» / Е. В. Куренева, А. В. Велигура // Информационные технологии в экономике: материалы II Республиканской научно-практической Интернет-конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, 21–22 марта 2018 года [Электронное издание]. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – С. 100–104.
3. Харламенко, Е. В. Количественный анализ рисков инвестиционного проекта / Е.В. Харламенко // Российское предпринимательство. – 2012. – № 5 (1).
4. Ларсон, Э. У. Управление проектами: учебник / Э. У. Ларсон, К. Ф. Грей; пер. с англ. В. В. Дедюхин. – М.: ДиС, 2013. – 784 с.

УДК 334.2:379.01

*Н. В. Журавлева,
г. Луганск*

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проектирование в социокультурной сфере является важной составляющей теории и практики современной социокультурной деятельности. Способность эффективно управлять социокультурной сферой и ее структурными подразделениями обеспечивает наиболее полное удовлетворение потребностей общества. Социокультурное проектирование – это особый вид управленческой практики в учреждениях социокультурной сферы.

Актуальность обращения к данной теме заключается в том, что если ранее функции социокультурного проектирования принадлежали государственным институтам, то теперь

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

все чаще они переходят к общественным институтам, что весьма положительно влияет на раскованность сознания народа, связанной с существенной активизацией социокультурного творчества различных категорий и групп населения, расширением количества видов и форм творчества, обогащением спектра культурных инициатив за счет развития различного рода общественных объединений, движений, клубов, ассоциаций. Широкое использование приобретает поддержка различных инициатив, которая выражается в виде целевых программ общенационального и локального характера.

Управление проектами практиковалось с начала возникновения цивилизации. Например, охота за дикими животными можно рассматривать как охотничий проект, а строительство поселений осуществлялось в форме проекта. Не менее известными проектами можно считать строительство египетских пирамид или Вавилонской башни, для строительства которых составлялся план, который отвечал бы современному планированию фаз проекта [2].

Наука управления проектами возникла из нескольких прикладных наук, таких как строительство, инженерия и оборонная деятельность. Основателем проектного управления считают Генри Ганта, которого называют отцом техник планирования и контроля. Он известен благодаря использованию диаграммы Ганта, как инструмента управления проектами. Также основателем проектного управления считается Анри Файоль, благодаря созданию им 5 функций управления, формируют основы знаний управления проектами и программами. Гант и Файоль были сторонниками теорий научного управления Фредерика Уинслоу Тейлора. Его работа – это предшественник современных инструментов управления проектами, включая декомпозиции работ и распределение ресурсов в управлении проектами.

Зарождение управления проектами как самостоятельной дисциплины приходится на тридцатые годы прошлого века и связано с разработкой специальных методов координации инжиниринга крупных проектов в США: авиационных в US Air Corporation и нефтегазовых в известной фирме Еххон.

Новые направления и сферы управления проектами возникают в 90-х годах. На Всемирном конгрессе по управлению проектами в 1990 году обсуждалась проблема дальнейшего развития. И уже в 1991 году выходит в свет коллективный труд – учебник и практические рекомендации по управлению проектами, подготовленный национальной ассоциацией ИНТЕРНЕТ Германии, в которой обобщен многолетний опыт по управлению проектами в Германии с учетом мировых достижений в этой сфере. Происходит обмен знаниями и опытом по управлению проектами с другими странами, которые развиваются в этом направлении.

В настоящее время продолжается развитие новых направлений управления проектами, осознание возможностей и полезности применения управления проектами в нетрадиционных сферах, таких, как: социальная, социокультурная и др. [6].

Социокультурное проектирование выделяется как особый вид деятельности во второй половине XX века. Причиной этого стало широкое использование проектов в коммерческой деятельности, доказало свою эффективность в условиях нарастающей конкуренции производителей товаров и услуг. Но в социокультурной сфере проекты были менее масштабными и осуществлялись в отрыве теории от практики. К этому привело то, что бизнес-проекты оценивались как успешные проекты, исключительно по показателям экономической эффективности, а такой подход мало применялся в социокультурной деятельности.

Выделению социокультурного проектирования в относительно самостоятельную сферу деятельности в наибольшей степени способствовало осознание мировым сообществом глобальных проблем современности, прежде всего экологической проблемы.

Ранее ценностная природа целенаправленных социальных изменений не осмыслялась в связи с конкретными проектными разработками и технологии проектирования, это была

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

сфера чистой теории. Проектной деятельности была присуща установка на немедленную реализацию проекта. В качестве ведущих факторов успеха рассматривались скорость работ и наличие финансовых, кадровых и материально-вещественных ресурсов.

Теперь успех как достижение цели стал недостаточной характеристикой эффективности проекта. В новой парадигме мышления внимание уделяется не столько связи целей проекта и достижения, сколько самой постановке цели. Здесь сложилась новая мораль проектирования и новая его технология в выработке целей проекта: они должны устанавливаться после изучения последствий инновации для ценностного мира, в рамках которого будет реализовываться проект.

Проблема желаемого состояния общества приобрела черты экофобии. Социокультурный проект не должен разрушить хрупкое равновесие в системах «человек – природа» – такая концептуальная установка ведет к утверждению экологически ориентированных параметров как определяющих в оценке социокультурных проектов. Отсюда стремление к оптимизации социокультурной проектной деятельности, ее постановке под контроль не столько государства, сколько общественности. Идея участия населения в выработке и принятии решения по проектам, их корректировке, в недопущении произвольных социальных решений власти, администрации всех уровней или частных лиц стала одной из общепринятых принципов практики социального проектирования во многих странах. Доктрина «общественного участия» больше затрагивает градостроительные решения.

Объектно-ориентированный подход. Социокультурный проект с позиций такого подхода имеет целью создание нового или реконструкции существующего объекта, выполняющего важную социокультурную функцию. Это может быть ВУЗ, спортивный комплекс, любая организация, но в качестве объекта проектирования могут выступать также социальные связи и отношения [1].

Социокультурное проектирование в рамках этого подхода рассматривают как специфическая плановая деятельность, суть которой - в научно обоснованном определении параметров формирования будущих социокультурных объектов или процессов с целью обеспечения оптимальных условий для возникновения, функционирования и развития новых или реконструированных объектов.

В рамках объектно-ориентированного подхода к социокультурному проекту предъявляются требования конкретности, научной обоснованности.

Преимущества подхода видятся в локализации задач социокультурной проектной деятельности и обработке нормативных аспектов проектирования социальных объектов.

Проблемно-ориентированный подход имеет четко выраженную эколого-гуманитарную направленность, что, в частности, проявилось в одном из крупных теоретических достижений проблемно-ориентированного подхода – разработке вопросов социальной инфраструктуры в связи с задачей социокультурного проектирования.

Субъектно-ориентированный (тезаурусный) подход позволяет теоретически обобщить разнообразный опыт социокультурного проектирования на уровне разработки и осуществления как крупных, так и малых, и микро- проектов [3].

Проектный подход в социокультурной сфере формируется в результате развития социально-культурной коммуникации, которая обеспечила человека знаниями с целью решения неотложных социально-культурных проблем, реальных ресурсных возможностей социально-культурной сферы. Своеобразие проектного подхода заключается в том, что приоритетными в нем является не статистические параметры доступности, посещение учреждений культуры, обеспечение населения культурными услугами, а ценностная природа культурных услуг, которые потребляются. Проектирование как технология эффективного управления культурным процессом обусловливается тенденцией усиления социальных функций культуры, совершенствованием различных подсистем социокультурного

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

жизнеобеспечения человека (рекреации, досуга, бытовых услуг, самодеятельного творчества, домашнего быта, охраны природы, культурной экологии, общественно-политической активности человека). С помощью проектов решаются самые разнообразные социокультурные вопросы: рекреационное обслуживание в районе, преодоление подростковой преступности, налаживания культурно-досуговой инфраструктуры в городе, сокращение безработицы [5].

Итак, социокультурное проектирование – это специфическая технология, представляющая собой конструктивную, творческую деятельность, сущность которой заключается в анализе проблем и выявлении причин их возникновения, выработке целей и задач, характеризующих желаемое состояние объекта (или сферы проектной деятельности), разработке путей и средств достижения поставленных целей [4].

Потенциальные возможности проектного подхода в решении социокультурных проблем заключаются в возможности: представить идеальную модель функционирования и развития определенного социокультурного объекта; описать реальные и перспективные задачи по исследуемому объекту; определить механизмы достижения социокультурных целей и их взаимосвязь; спроектировать новый образ и структуру социокультурного явления через соответствующие программы; сравнить идеально построенные образцы развития социокультурного объекта с формами и этапами его реального функционирования.

Социокультурное проектирование опирается на достижения различных наук: социологии, педагогики, психологии, культурологии, экономики и др. Но его основой является творчество. Проектирование в социокультурной сфере – в определенной степени творческий процесс. Даже при наличии всех проектных признаков социокультурная инициатива не может достичь четкости и относительной неизменности, присущей техническому проекту. Поэтому менеджер социокультурной деятельности работает в меняющихся условиях, с объектом, который постоянно изменяется.

Большое место в социокультурной проектной деятельности отводится информационным технологиям. Информационная составляющая социокультурных инициатив определяет степень конкретизации проектного замысла. Информационные технологии, используемые в социокультурном проектировании, обеспечивают доступ к информации, поиск партнеров, расширение базы проекта, создание новых ресурсов.

Социокультурное проектирование классифицируется по различным направлениям деятельности. Среди них главными являются:

– проектирование среды, направленное на формирование и совершенствование социокультурного пространства (досугового, рекреационного, социального, рабочего). Объектами такого вида проектирования являются памятники истории и культуры, аттракционы, парки, выставочные павильоны, учреждения культуры и искусства. Спецификой экологического проектирования является непосредственное единство жизнедеятельности человека и его жизненной среды;

– проектирование воспитательных программ, целью которого является решение педагогических задач, социализация личности, подготовка ее к новым ценностям, развитие его индивидуальности и творческих потенциалов;

– проектирование досуговых и рекреационных программ, направленное на организацию свободного времени человека, его отдыха с целью восстановления духовных и физических сил;

– проектирование бытовых услуг, направленное на организацию социокультурного обслуживания. К проектированию бытовых услуг можно отнести автоматизацию музейных каталогов, комплексное экскурсионное обслуживание, культурно-просветительные и туристические услуги;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

–проектирования экспозиционных структур, целью которого является сохранение, восстановление и популяризация культурных ценностей.

Необходимость овладения менеджером социокультурной деятельности основами социокультурного проектирования обусловлена следующими факторами:

–социокультурное проектирование как отдельная технология имеет широкую сферу применения. Ее используют в профессиях социального, культурологического, психологического, педагогического направления. И хотя каждая из профессий имеет свои предмет, задачи, средства и методы решения, ее конечным результатом является проект, предназначенный для практической реализации;

–овладение логикой и технологией социокультурного проектирования позволяет эффективно осуществлять аналитические, управленческие, консультационные, прогностические функции;

–проектные технологии обеспечивают конкурентоспособность специалиста социокультурной сферы на рынке труда.

Итак, для менеджера социокультурной деятельности исторический аспект управления проектами имеет важное значение, поскольку успешность деятельности специалиста социокультурной сферы зависит от степени овладения знаниями, а изучение социокультурных процессов является необходимым условием реального влияния на активизацию и дальнейшее развитие социокультурной деятельности, мобилизации ее внутренних ресурсов, совершенствование механизма саморазвития, адаптации к рыночным условиям, создание системы духовной защиты населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воропаев, В. И. История и тенденции развития управления проектами: учеб. пособ. / В. И. Воропаев. – М., 2008. – 88 с.
2. Дитхелм, Г. Управление проектами. Т. 1: Основы / Г. Дитхелм, пер. с нем. – СПб.: Бизнес-пресс, 2004. – 400 с.
3. Луков, В. А. Социальное проектирование: учеб. пособ. / В. А. Луков. – 7-е изд. – М.: Флинта, 2007. – 240 с.
4. Марков, А. П. Основы социокультурного проектирования: учеб. пособие / А. П. Марков, Г. М. Бирженюк. – СПб., 1997. – 260 с.
5. Петрова, И. В. Проектирование в социокультурной сфере: учеб. пособие / И. В. Петрова. – М.: КНУКиИ, 2007. – 372 с.
6. Тарасюк, Г. М. Управление проектами: учеб. пособие / Г. М. Тарасюк. – М.: Каравелла, 2004. – 344 с.

УДК 316.723

*Е. В. Казакова,
г. Луганск,
Л. В. Кудряшова,
г. Донецк*

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ ПРОЕКТОВ НА РАЗВИТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ

Не так давно в культурной сфере активно начала развиваться проектная деятельность, а в менеджменте появилось направление менеджмент проектов или проектный менеджмент. Он включает финансовые и трудовые ресурсы, организационное и правовое обеспечение

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

воплощения творческого замысла проекта. Процесс управления проектами задает направление людям в культуре на достижение конкретного результата в определенное время. И основной задачей специалистов в социально-культурной сфере является организация этих проектов, их организация как можно чаще, на разные темы, для развития населения и повышения его культурного уровня. Менеджмент культурно-творческих проектов выполняет пять ключевых функций: планирование, организация, координация, контроль и мотивация. Планирование – это основа для разработки и воплощения проекта. При функции планирования ставятся долгосрочные и краткосрочные цели, которые разбиваются на небольшие задачи. А остальные функции управления ориентированы на решение вопросов в процессе исполнения проекта. Функции организации присущи основные принципы:

- ситуационный, определяющий границы и особенности организации;
- принцип партнерских отношений – это создание отношений, основанных на взаимном уважении и интересе;
- принцип неизменного действия фактора – цели.

Предметом исследования являются социокультурные проекты, их предназначение, виды и влияние на население.

Руководителю проекта в процессе исполнения функции организации проекта требуются такие умения: ставить цели и задачи проекта, устанавливать направления деятельности для реализации целей, распределять эти направления между исполнителями, налаживать координацию творческо-производственных процессов. Управленческая функция в сфере культуры – это совокупность деятельности всех специалистов, включенных в проект, определение роли, ответственности каждого человека.

Систему управления, созданную с учетом проекта, его целей, можно увидеть в виде блоков. К ним относятся: маркетинговый, финансово-экономический, блок рекламы и связи с общественностью, художественно-творческий и технический. Система управления представляет собой сложную динамическую систему, так как может изменяться в зависимости от вопросов, решаемых в проекте. Таким образом, применение системного подхода к управлению проектами можно представить в виде цепочки: цель-ресурсы-план-решение-реализация.

Данная проблема остро стоит на повестке сегодняшнего дня. Ее рассматривают психологи, педагоги, управленцы разных направлений деятельности. Ярким примером применения социально-культурных проектов и их роли в современной жизни можно представить благодаря информации, размещенной в сети Интернет [1–3].

В Российской Федерации в последнее время активно разрабатывают и реализовывают всевозможные социально-культурные проекты в различных направлениях социально-культурной деятельности. Приводя пример, можно сослаться на официальные рейтинги лучших проектов 2018 и 2020 гг. [6; 7].

Существует много проблем в организации проектов, такие как: финансирование, место проведения, разрешение на проведение. Ведь планировать мы можем все что угодно, но реализуем ли мы свои планы? Ведь без разрешения нет смысла затеи, без нужного места проведения будет все «скомкано», без финансирования получим не качественный продукт на выходе. Наша задача, задача социокультурной деятельности – нести культуру в массы, направлять население, воспитывать и развивать его.

Особенное внимание нужно уделить молодежи. Сегодня молодежную аудиторию уже сложно привлечь обычными календарными событиями или плановыми мероприятиями. Исследователи – социологи, психологи, культурологи – констатируют: в XXI веке появился новый тип творческого потребителя, которому необходим качественный, интеллектуальный и художественно наполненный контент [4; 5]. Молодежь чутко реагирует на происходящие изменения в обществе и культуре, поэтому любые упрощения культурных потребностей и сведения их до «спроса» и «предложения» не позволяют поддерживать креативное состояние

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

культурно-досуговой среды, соответствующее вкусам и потребностям молодежи, отвечающие высоким ценностно-смысловым параметрам, заложенным в культурной политике. Иными словами, молодежь нужно заинтересовывать и направлять. Это правило действует.

Молодые люди каждый день находятся в состоянии выбора, в том числе культурных ценностей и эстетических потребностей. Много социальных проблем, потеря интереса к обществу, проблема поколений, замкнутость приводят к закрытости человека и от общества, и от близкого окружения. Поэтому участие в социокультурных проектах дает возможность молодому человеку с одной стороны примерить роль критика (если он просто наблюдает и не участвует в проекте), с другой - посмотреть на собственное «Я», как на объект для эксперимента (если он участник проекта). В любом случае никаких минусов – сплошные плюсы, и молодежь, в силу возраста и нотки аферы в характере, соглашается на данные проекты. Устраивая фестивали, конкурсы, показы, выставки, важно использовать лучшие культурные практики и проявлять максимум креативности с привлечением современных технологий. Ведь искусство как канал влияния на целевую аудиторию, оно является уникальным кодом, задающим нужный вектор. Таким образом, проведение и максимальное вовлечение молодых людей в социокультурных проектах позволяет решить целый ряд важных задач:

- воспитание молодежи с целью образования;
- культурного и патриотического воспитания;
- освоение социокультурного опыта молодежью, необходимого в дальнейшем для успешной самореализации в условиях современного темпа жизни;
- борьба с интернет-зависимостью.

Для решения основных проблем в организации и проведении данных мероприятий, предлагаю следующее:

- привлечение волонтеров;
- привлечение спонсоров;
- активная реклама средствами массовой информации (телевидение, радио и реклама на баннерах города, Республики);
- активное участие в организации и проведении проектов Министерств: образования, культуры и всех небезразличных.

Окультуривание молодежи должно стать всеобщим движением. Ведь будущее зависит от них.

Предлагаю рассмотреть пример проекта «Краски народов мира», способствующего развитию и просвещению молодежи.

Цель проекта – поддержка и сохранение этнического разнообразия народов (можно народов в целом, можно только тех, которые проживают на нашей территории, а можно определить народность конкретно):

- изучение этнических костюмов;
- интерпретация этнических костюмов в современной моде;
- изучение этнических историй;
- формирование межнациональной толерантности;
- развитие этнокультурного освоения.

Участники студенты: дизайнеры, конструкторы, художники, историки, вокалисты, инструменталисты, скульпторы, умельцы гончарного искусства и мн. др.

Проект подразумевает: показ мод, реконструкция важных исторических событий (можно в реалии, а можно в виде макетов), демонстрация этнических песен и танцев (приветствуется с ноткой современности), демонстрация орнаментов, ремесел различных народностей, в общем максимально переместиться в историческом пространстве. При этом гостям данного проекта можно предоставлять атрибуты одежды на момент просмотра

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

данного проекта и приглашать для активного участия. Это своего рода сценическая международная ярмарка. Данный проект может проводиться с периодичностью сезон, год, так как в разное время года разные события, разные одежды (сезонные).

Реализация данных проектов поможет осуществить молодежи выбор культурных ценностей и эстетических потребностей, которые в дальнейшем помогут решить множество социальных проблем, таких как потеря интереса к общению, проблема поколений, замкнутость и закрытости человека и от общества, и от близкого окружения. Поэтому участие в социокультурных проектах дает возможность молодому человеку полноценно, гармонично развиваться, получать бесценный опыт и транслировать этот опыт в массы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бауман З. Социологическая теория постмодерна // Контексты современности-1: актуальные проблемы общества и культуры в западной социологической теории. Хрестоматия. Казань. 2000
2. Бергер П. Культурная динамика глобализации // Многоликая глобализация. Культурное разнообразие в современном мире. М., 2004.
3. Гирц К. Влияние концепции культуры на концепцию человека // Антология исследований культуры. СПб., 1997. Т.1.
4. Гаджеты и здоровье подростков / Богаев Владислав. – г.о. Балашиха: МАОУ СОШ № 20, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tvorcheskije-proekty.ru/node/3255>
5. С добрым сердцем – на добрые дела / Ярлыкова Светлана Геннадьевна. – г. Кемерово, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.art-talant.org/publikacii/19395-socialnyu-proekt-s-dobrym-serdsem-na-dobrye-dela>
6. Лучшие социальные проекты России / ООО «Социальные проекты», 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.donetsk.kp.ru/daily/26833/3873765/>
7. ТОП лучших социальных проектов России / ООО «Социальные проекты», 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://expert.ru/2020/09/22/top-luchshih-sotsialnyih-proektov-rossii-2020i_-ob_yavlenyi-rezultaty/

УДК 069.8

*Ю. В. Кокин,
г. Феодосия*

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕОДОСИЙСКОГО МУЗЕЯ ДРЕВНОСТЕЙ В ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД

Интерес к культурному наследию особенно остро проявляется на переломе исторических эпох, когда общество пытается осмыслить и сохранить знания о прошлом, передать их потомкам. Без знания истории края, своих корней, деяний прошлых поколений рвётся нить, связующая эпохи, рушится преемственность поколений. Актуальность совершенствования системы сохранения культурного наследия возрастает в условиях глобализации и утраты обществом традиционных форм трансляции культурного опыта.

Одной из основных форм представления исторического знания широкой публике является музей. Интерес к музеям, хранящим «историю на ее месте», велик во всем мире. Исторические экспозиции музеев признаются важным фактором социальной адаптации членов общества.

Сегодня исследователи говорят о возможности перехода на новый этап развития музееведения, который связан, в первую очередь, с анализом процесса внедрения в музейное

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

дело новых технологий – как информационных, так и организационно-управленческих. Для понимания современных тенденций музейной деятельности необходимо обратиться к истории появления и развития музея, которая уходит в глубокую древность.

Феодосийский музей древностей является не только хранителем исторических ценностей Крыма, но и одним из центров научно-исследовательской деятельности Крыма, так как отбор, исследование и использование музейных предметов в качестве экспонатов требует большой исследовательской деятельности, а полученные результаты часто являются научными открытиями в культурных или природных процессах.

Свою научную деятельность в качестве научных сотрудников феодосийского музея начинали видные современные археологи А.И. и Е.А. Айбабины. С музейными коллекциями работали Н.Н. Мурзакевич, В.К. Виноградов, В.Д. Смирнов, А.Л. Бертье-Делагард, Э.Р. Штерн и другие авторитетные деятели науки XIX – начала XX в., многие современные исследователи.

Свою историю существования Феодосийский музей древностей (ФМД) начал 13 (25) мая 1811 г. В окрестностях Феодосии к тому времени было собрано немало памятников старины, немалая часть которых была обнаружена путем несанкционированных раскопок. Главный негатив заключался в отсутствии фиксации найденного археологического материала, уничтожении археологических комплексов и рассредоточении реликтов по разным коллекциям, включая заграничные. Задача музея состояла в систематизации и сохранении памятников старины, формировании доступной для населения историко-археологической экспозиции в целях просвещения, а также организации археологических изысканий в научном контексте.

Инициатором создания музея как учреждения стал градоначальник Феодосии С.М. Броневский – эрудит, энциклопедист, человек прогрессивных взглядов, автор книг, посвященных географии, этнографии и истории Кавказа, один из первых русских краеведов и коллекционеров. Для размещения музея было выделено здание старой турецкой мечети, к тому времени не функционировавшей.

Первая историческая экспозиция состояла из коллекции артефактов, приобретенных у жителей города на средства городской думы, выделившей на эти цели 1,0 тыс. руб. Основу первых фондов составили экспонаты феодосийского купца Джеварджи. Основу первичной базы экспонатов составили памятники из Феодосии, Керчи, Судака, Тамани и других регионов полуострова. В дальнейшем музейные фонды пополнялись дарениями жителей и гостей города, а также случайным поступлением. Уже в 1828 г. П.И. Кеппен констатировал, что феодосийский музейный фонд являлся одними из самых представительных наряду с одесским, николаевским и даже эрмитажным [1]. По данным М. Мурзакевича на 1836 г. в музейном фонде и экспозиции числилось 64 предмета и приблизительно 350 греческих и римских монет [1].

С 1811 по 1826 гг. на содержание музея из городского бюджета выделялось ежегодное пособие в размере 141,0 руб. серебром [3, с. 9]. Первым заведующим музея, по решению градоначальника тал Варфоломей Галлера – городской голова Феодосии, купец, получивший в городе известность благодаря увлечению нумизматикой и коллекционированием древностей. В 1818 г. его сменил карантинный врач, доктор медицины И.И. Граперон, прибывший из Франции [1].

Однако занятые служебными делами и собственными коллекциями древностей и В. Галлера, и И.И. Граперон не могли полностью сосредоточиться на развитии учреждения вследствие занятости и нехватки профессиональных знаний. Изначальная опись фонда музея была произведена в 1816 г. [5]. Вторую опись произвел П. И. Кёппен в 1827 г. Она отличалась от предыдущей описи лишь наличием несколько новых экспонатов.

Прекращение финансирования музея думой с 1826 г., отсутствие заведующего с 1847 г. (после отъезда и гибели И.И. Граперона, передавшего на время ключ от музея одному из

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

членов Правления карантина), негативно сказались формировании фонда и научной обработке фондовых коллекций.

Таким образом, длительное время (около 40 лет) учреждение функционировало в условиях финансового и кадрового дефицита, а также отсутствия в Феодосии и прилегающих районах археологических изысканий и локальных раскопок.

По инициативе Одесского общества истории и древностей в 1850 г. заведующим музея становится член карантина, корреспондент Одесского общества истории и древностей (ООИД) Е.Ф. де-Вильнёв, занимавшийся археологическими изысканиями, серьезно интересовавшийся средневековыми городскими памятниками [4]. Е.Ф. де-Вильнёв возглавил музей в трудное для него время, за полтора десятка лет с помощью ООИД он превратил это маленькое хранилище предметов старины в серьезное по тем временам заведение, занимавшееся собиранием раритетов, охраной памятников истории и культуры в Феодосии и ее округе, археологическими раскопками.

После назначения нового заведующего к этим данным были добавлены записи о составе музейной коллекции, зарисовки и схемы древних построек, копии надписей. Благодаря Е.Ф. де Вильнёву ООИД системно фиксировало новые данные о древних артефактах и находках Феодосии и Юго-Восточного Крыма.

Интерес ООИД к феодосийскому музею древностей привел в итоге к передаче учреждения в ведение Общества [5]. Дело о передаче музея рассматривалось городской властью и новороссийским и бессарабским генерал-губернатором графом М. Воронцовым. Довольно быстрыми темпами коллекция музея начала пополняться новыми экспонатами.

Общество следило за формированием фондов музея и их научной обработкой; из Одессы в Феодосию шли древности и книги. По просьбе ООИД в 1853 г. Таврический губернатор дал предписание феодосийской полиции взять под контроль древние предметы в курганах и не позволять частным лицам производить их раскопки, а через пять лет руководство губернии отдало распоряжение о передаче в музей всех памятников, находимых при строительных работах в городе и его округе.

Общество также попросило Таврического гражданского губернатора предписать феодосийским жителям, строившим дома и проводившим земляные работы, не закладывать в новые постройки камни с надписями, обломки статуй, древние архитектурные украшения, а передавать их в местный музей. Инженерам постройка Московско-Феодосийской железной дороги было вменено в обязанности срисовывать обнаруженные при работах в Феодосии и ее окрестностях фундаменты древних зданий, а вещи и монеты сдавать в музей. В годы Крымской войны ООИД заботилось о сохранности фондовой коллекции, археологической экспозиции и здания музея: заведующему было предложено надежно спрятать древние вещи и сообщить, какие мероприятия были проведены по сохранению музея и его коллекций [4].

Серьезное внимание ООИД уделяло начавшимся в Феодосии археологическим раскопкам. Последние были инициированы в 1852 г. прибывшим из Санкт-Петербурга археологом А.А. Сибирским, а в 1853 г. продолжены феодосийским художником И.К. Айвазовским. В рамках данных изысканий был частично раскопан городской курганный некрополь V–III вв. до н.э., могилы которого содержали уникальные изделия из серебра и золота, высокохудожественные терракоты, древние монеты. Лучшие находки были направлены в коллекцию Эрмитажа [4].

Пройдя череду организационных и финансовых перепитий, музей нумерует и размещает в определенном порядке экспонаты, формирует систематический указатель коллекции, классифицирует фонды по разделам: эллинский, византийский, гетуэзский, армянский, восточный, еврейский [5]. Эта система сохранилась на долгое время. В 1869 г. вышел в свет первый печатный указатель музея, а уже в начале 70-х гг. было подготовлено его новое издание.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В начале русско-турецкой войны 1877–1878 гг. директор ФМД уведомил ООИД о том, что «по случаю военного времени главные предметы музея уложены в ящики и сложены в безопасном месте впредь до возможности, при которой вещи из города будут перевезены в колонию Цюрихтайль» (ныне Золотое поле). Таким образом, во второй половине XIX в. отношение к фондам и их хранению явно изменилось в положительную сторону.

Однако вскоре, Общество вновь пытается защитить интересы музея после решения власти перевести музей в иное здание – старую турецкую мечеть на Карантине, прежнее же помещение передать евангелическому приходу. Заведующий музеем в письме Обществу протестуя против распоряжения Таврического губернатора, доказывал, что музей должен находиться в центре города, недалеко от пристани, и его экспозиция должна быть доступной для посетителей. Он писал: «...разрушать и портить легко, но созидать и устраивать очень и очень трудно» [3]. Но власти Феодосии были непреклонны.

Музей спас счастливый случай: на деньги, собранные от выставки картин, И.К. Айвазовский принял решение построить памятник-часовню герою кавказской войны генералу П.С. Котляревскому, жившему и умершему в Феодосии, часть же здания предназначалась для музея. Здание было построено из местного известняка в античном стиле и располагалось на холме Митридат на самом видном месте (постройка погибла в годы Второй мировой войны).

Фондовую коллекцию музея благополучно перевезли в новое помещение, ставшее целиком музейным. В июле 1871 г. состоялось открытие музея в новом помещении, оно ознаменовалось многочисленными подарками: пять картин от И.К. Айвазовского, 93 предмета от Керченского музея, 27 серебряных и 348 медных монет от ООИД [4, с. 151–164]. Музей был открыт для посетителей ежедневно.

Пополнение коллекции осуществлялось теперь не только за счет дарений и покупок, но и, в первую очередь, благодаря находкам, сделанным в ходе археологических изысканий в Феодосии и окрестностях.

Новый этап археологического изучения города относится к концу XIX в. В 1891–1895 гг. в Феодосии строился порт. Наблюдение за работами было поручено военному инженеру и известному археологу А.Л. Бертъе-Делагарду. Во время строительных работ обнаружилось большое количество памятников старины (с VI в. до н.э. до XV в. н.э.). А.Л. Бертъе-Делагард, как мог, спасал остатки прошлого величия города, покупал у рабочих найденные ими вещи. Однако в небытие ушли ценнейшие слои городища античного времени.

Тем не менее, А.Л. Бертъе-Делагард собрал коллекцию древностей, включившую значительное количество фрагментов столовой посуды, терракот, архитектурные детали из камня и глины, сотни монет различных центров производства [4]. Часть находок он отправил в музей Одесского Общества, где они попали в разряд лучших его вещей, а около сотни – на хранение в местный музей.

Высокохудожественные терракоты из этих раскопок были описаны и проиллюстрированы в издании музея ООИД, скульптуры – в статьях О. Вальдгауера, геммы – в книге Т. Кибальчича, монеты феодосийского чекана – в работах П. Бурачкова, Х. Гиля, А.Л. Бертъе-Делагарда. Амфорные и черепичные клейма публикуются председателем ООИД В.Н. Юргевичем [5], чье участие в жизни музея было так же велико, как и Н. Мурзакевича.

Труд члена ООИД Э.Р. фон Штерна «Феодосия и ее керамика» поднимает не только важные вопросы археологии (в том числе дискуссионные), но и иллюстрирует преимущество комплексного подхода к изучению источников истории древностей.

Благодаря стараниям ООИД стали регулярно выходить указатели ФМД. Музей стал не только хранителем древностей, но и научно-просветительским учреждением, открытым для посетителей, а также исследовательским центром, во главе которого стояли ученые.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Последний директор ФМД дореволюционного периода С. П. Колли также видел в музее заведение «строго научное и специальное <...>, хотя и просветительное», а подходить к изучению и хранению фондов необходимо с научной точки зрения [3].

В 1918 г. хранителем музея становится В.Д. Гейман – ученик С.П. Колли, краевед и журналист. В. Д. Гейман попытался издать новый «Указатель музея древностей». В фондах музея хранится датированный мартом 1919 г. черновик подготовленного им «Указателя...», который так и не был издан.

Таким образом, в целом оценивая положительно работу ФМД в деле хранения фондов, и, делая скидку на время, в которое он начинал и продолжал свою работу, все же следует отметить тот факт, что, несмотря на определенную систематизацию памятников, она была не полной. Большинство памятников оставались не определенными хронологически, а только размещены по рубрикам: «эллинские памятники», «византийские» и т.д. Условия хранения оставляли желать лучшего.

Краткий экскурс в историю Феодосийского Музея древностей позволяет утверждать, что на протяжении столетий музеи являлись не просто «нейтральной» институциональной формой хранения и презентации различных элементов культурного наследия. В зависимости от характера доминирующих в ту или иную культурную эпоху ценностей и норм, в соответствии с уровнем развития национального самосознания, ориентиры деятельности по сохранению и использованию культурного наследия эволюционировали.

В связи с появлением новых областей знания, позволяющих исследовать объекты наследия, развиваются методы их научной интерпретации. Сами же принципы и цели сохранения культурного наследия каждый раз находили свое отражение в тех или иных конкретных формах организации музейного дела. Сегодня как на универсальный механизм привлечения необходимых ресурсов в сферу музейного дела возлагаются надежды на проектно-ориентированное управление.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колли, Л. П. Иван Иванович Грапперон / Л. П. Колли // ИТУАК. – 1905. – № 38. – С. 38-47.
2. Мурзакевич, Н. Н. Поездка в Крым в 1836 г. / Н. Н. Мурзакевич // ЖМНП. – 1837. – Ч.13. – №3. – С. 621–625.
3. Никифоров, А. Р. Феодосийский швейцарец Л. П. Колли / А. Р. Никифоров, Э. Б. Петрова // Клио. – Симферополь, 1998. – № 1–4 (4). – С. 7–10.
4. Петрова, Э. Б. Феодосийский музей древностей: античные памятники и их собиратели / Э. Б. Петрова // Античные коллекции из раскопок Северного Причерноморья. – М., 1994. – С. 206–209.
5. Юргевич, В. Н. О именах иностранных на надписях Ольвии, Боспора и других греческих городов северного побережья Понта Евксинского / В. Н. Юргевич // ЗООИД. – Одесса, 1872. – Т. 8. – С. 4–39.

**ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО
СОЗНАНИЯ МОЛОДЕЖИ СРЕДСТВАМИ
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

Современная политическая и экономическая ситуация, складывающаяся в Донецкой Народной Республике, объективно выдвинула на первый план проблему формирования гражданского и патриотического общества, без которого невозможно существование истинно демократического государства. На данном этапе в Республике происходят изменения во многих сферах жизни общества, трансформируются социальные отношения, пересматривается система ценностей и приоритетов. Наша молодая республика движется по пути формирования демократического, правового государства и становления гражданского общества. В то же время нельзя говорить о гражданском обществе вне контекста формирования гражданственности людей, которые должны осознавать себя самостоятельными членами этого общества, наделенными определенными правами и свободами и, вместе с тем, несущими ответственность перед обществом за свои действия и поступки.

Наличие гражданского и патриотического общества – важнейший признак и условие существования демократического государства, и, именно, формирование гражданско-патриотического сознания молодежи призвано дать новый импульс духовному оздоровлению народа, формированию в Донецкой Народной Республике гражданского общества.

Проблемам формирования гражданско-патриотического сознания у молодого поколения за последние годы уделяется немало внимания. Проведено достаточно большое количество социологических исследований по состоянию, проблемам и противоречиям в этой области. Разработаны и реализуются программы по патриотическому воспитанию граждан, проводится большое количество мероприятий гражданско-патриотической направленности.

Но, не смотря на масштабы проделанной работы, ученые, общественные деятели культуры, ответственные политики, представители педагогического сообщества отмечают, что кризисное положение во всех сферах жизни, вызванное произошедшими политическими и социальными изменениями, негативные тенденции в сознании и поведении наших граждан продолжают нарастать, и в первую очередь молодежи. Следовательно, всестороннее изучение и внедрение новых подходов к формированию патриотического и гражданского сознания молодежи является в настоящее время актуальной научно-практической проблемой.

Проблема формирования гражданского и патриотического сознания занимала и по праву занимает одно из важных мест в общей тематике исследований.

В современной науке теоретические и методологические аспекты исследования проблем гражданственности и патриотизма отражены в работах А.В. Барабанщикова, Е.В. Бондаревской, Б.С. Гершунского, В.И. Лутовинова, Т.А. Стефановской, Н.А. Савотиной, Г.Н. Филонова. Изучению влияния различных видов деятельности, на формирование гражданских качеств молодежи посвящены работы С.В. Анохина, А.В. Беляева, А.С. Гаязова, З.И. Васильевой, В.Н. Власовой, З.Н. Каландаршвили, Г.Г. Николаева, Т.Н. Османкиной, Т.П. Скребцовой. М.А. Шкробовой, Е.А. Ямбурга, Н.А. Вахрушевой, Л.В. Лазаревой, С.В. Митросенко, О.П. Песоцкой.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Философский и социальный аспекты гражданственности Л.М. Архангельского, Л.П. Буевой, К.С. Хаджиева, Р.М. Гуровой, С.М. Иконниковой, М.О. Коюна, В.Т. Лисовского, Е.С. Смирнова.

Психологические особенности формирования личности и создания условий осознания целесообразности регуляции ее поведения, как условия формирования гражданственности и нравственности исследованы в работах Л.И. Божович, Л.С. Выготского, В.В. Давыдова, А.Г. Ковалева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Эльконина и др.

Проблемы, посвященные гражданско-патриотическому воспитанию молодежи средствами социально-культурной деятельности в своих исследованиях, рассматривают М.А. Ариарский, Д.В. Агапова, И.И. Алпацкий, Л.И. Амачбаева, М.О. Арапов, С.А. Долгов, В.Н. Забавников, Г.Х. Калимуллина, А.Е. Мешков, Ф.М. Мирахмедов, Г.В. Оленина, С.С. Моисеев, В.А. Пшонко, В.В. Расстрыгин, Е.В. Тараторин, Н.Г. Тимакова, И.И. Шигапова, Л.В. Фатхуллина, П.И. Яковлев и др.

Проблемы социально-культурного проектирования отражены в работах Г.М. Бирженюк, Л.Н. Глебова, Т.М. Дридзе, Д.В. Дондурей, М.И. Долженкова, И.В. Жежко, Э.В. Зуев, В.Р. Имакаев, В.А. Луков, А.П. Марков, Е.А. Малянов, И.Ю. Марченко, С.Н. Михневич, В.Н. Рябышев, Э.А. Орлова, Г.В. Оленина, Т.Л. Стенина, М.В. Симонова, С.Ф. Скифский, И.П. Смержок, О.В. Степанченко и др.

Известно, что патриотизм является одним из самых глубоких чувств, заложенных в человеке и закрепленных тысячелетиями. Это такое чувство, которое предполагает любовь к Родине, готовность служить ей, выполняя свой гражданский долг. Однако патриотизм – это многогранное понятие, в которое входит еще и эмоциональная привязанность к родному языку, традициям и обычаям, к родным местам. Возникает это чувство под влиянием лучших образцов народного искусства и художественной литературы, под влиянием окружающей среды и практической деятельности человека.

Сущность понятия «гражданственность» в его высоком личностном смысле, сводится в основном к способности убежденно и ответственно сознавать свои права и обязанности и, руководствуясь ими, действовать на пользу Родине, народу. Гражданское самосознание – важная составная часть общественного сознания и общественного мнения. Являясь одной из основ социального сознания и ориентиром гражданского поведения, гражданское самосознание окрашивает в специфические тона социальное воспитание, формирование впечатлений о социальных событиях.

Гражданственность и патриотизм – основы духовно-нравственного развития и воспитания личности, которые так необходимы молодым людям, завершающим учебу в средней школе, и свидетельствующие об их социальной зрелости, относятся к тем личностно-значимым новообразованиям подросткового и юношеского возраста, воспитание которых во многом зависит от таких социальных институтов, как семья и школа. В условиях современного общества значимыми также являются и другие социальные институты, организуемые по формальным и неформальным признакам, где участие молодежи не всегда регламентировано и контролируется семьей и школой. Подготовка молодых людей к будущей жизни предполагает их готовность к всестороннему участию в решении насущных проблем государства непосредственно через реализацию своих конституционных прав и обязанностей [2, с. 94–95].

В период юности происходит формирование культурно-ценностных ориентации духовно-нравственной основы личности, развитие эмоций, чувств, мышления, механизмов социальной адаптации в обществе, начинается процесс национально-культурной самоидентификации, осознания себя в окружающем мире. Данный отрезок жизни человека является наиболее благоприятным для эмоционально-психологического воздействия, так как образы восприятия действительности, культурного пространства очень ярки и сильны и поэтому они остаются в памяти надолго, а иногда и на всю жизнь, что очень важно в

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

воспитании патриотизма. В то же время следует отметить, что целостная научная концепция формирования гражданина, патриота в современных условиях еще не создана. У педагогов-практиков в связи с этим возникает немало вопросов, в том числе: что входит сегодня в содержание гражданско-патриотического воспитания, какими средствами следует его осуществлять. В этих условиях гражданско-патриотическое воспитание особенно актуально, так как позволяет не только обеспечить формирование гражданского мышления, но и призвано повлиять на улучшение качества социальной активности личности в условиях востребованности ответственных и законопослушных граждан, уважающих свою Родину, почитающих ее традиции и заботящихся о ее процветании. Формирование гражданско-патриотической культуры в условиях социокультурного проектирования имеет ряд трудностей методологического и научного характера: необходимо не только формировать личность в условиях приоритетных гражданских и патриотических ценностей, но и стремиться расширять социально-культурную и интеллектуальную основу знаний личности, что возможно только на основе интереса к историко-культурному наследию страны [3, с. 24–25].

Теоретические исследования помогают осмыслить вопросы гражданско-патриотического воспитания и социальной активности молодежи. Но коренные преобразования в современном обществе – изменение политического строя, экономического уклада, возможностей государства по отношению к системе образования, переход от плановой к рыночной экономике и, как следствие, резкое расслоение и деклассация общества, возникновение и развитие конфликтов на национальной почве, изменение сознания людей, объективно состоявшийся разрыв связи между поколениями – показывают, что требуется разработка соответствующей современным требованиям научно-обоснованной системы гражданско-патриотического воспитания – основы духовно-нравственного развития и воспитания личности [1, с. 78].

Эффективным инструментом государственной культурной политики в преодолении проблемной ситуации в сфере формирования гражданско-патриотического сознания молодежи является социокультурное проектирование, где одной из характерных тенденций является рост значимости гражданских ценностей, национальных отношений, общественных движений и идей.

Социально-культурные проекты историко-культурной направленности, осуществляющиеся в форме общественного объединения, могут решить целый ряд социально-культурных проблем и педагогических задач (восстановление и развитие культурно-исторической среды обитания, ценностей и традиций, воспитание молодежи на основе непосредственного контакта с историей и культурой, формирование социально и граждански активной личности, творческое освоение исторического и культурного опыта) [4, с. 257].

Социально-культурные проекты исторической направленности, связанные с событиями Великой Отечественной войны, в первую очередь направлены на формирование гражданско-патриотического сознания молодежи Республики.

Тема Великой Отечественной войны чрезвычайно актуальна в современном обществе, способствует объединению, сплочению нашего народа. Но в то же время Великая Отечественная война для молодого поколения – далекая история. Если мы, внуки и правнуки воевавших, не передадим своим детям то, что хранится в нашей памяти как свидетельство того, что пережили наши дедушки и бабушки, связь времен, семейная нить прервется. Необходимо попытаться восстановить эту связь, чтобы и наши дети ощутили: они имеют, пусть и опосредованное, отношение к тем далеким военным событиям. Начинать делать это нужно как можно раньше, пока в молодом человеке еще не иссяк естественный интерес ко всему происходящему в мире. Верно сказано: «Забыл прошлое – потерял будущее». С каждым годом все меньше становится очевидцев тех страшных военных лет, поэтому

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

сегодня так важно собрать и сохранить каждое воспоминание, каждый документ грозного периода.

Основная цель социально-культурного проекта «Фронтальная бригада» – средствами массовых социально-культурных мероприятий патриотической направленности, передать эстафету памяти, показать молодым гражданам Республики величие и самоотверженность подвига артистов фронтовых бригад, приобщить молодежь к изучению истории Великой Отечественной войны, к сохранению преемственности поколений, тем самым активизируя процесс формирования их гражданско-патриотического сознания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Власова, Т. И. Преодоление духовно-исторического разрыва в гражданско-патриотическом воспитании современных студентов / Т. И. Власова, Т. В. Козловская. – Новочеркасск: Лик, 2008. – 194 с.
2. Логинова, Н. В. Представление о гражданской позиции и чувствах патриотизма и у старшеклассников: монография / Н. В. Логинова, В. А. Худик. – СПб.: СПб АППО, 2007. – 130 с.
3. Минуллина, Э. И. Социокультурное проектирование процесса гражданско-патриотического воспитания современной студенческой молодежи: дис. ... канд. пед наук: 13.00.05 / Э. И. Минуллина. – Казань, 2016. – 229 с.
4. Петрусевич, А. А. Практика современного образования: учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений / А. А. Петрусевич, В. В. Лоренц. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2012. – 300 с.

УДК 65.01:008:371

*О. Ю. Любчик,
г. Луганск*

ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ОТКРЫТИЯ ШКОЛЫ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ НА ОСНОВЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПОДХОДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРОЕКТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Разработка любого проекта начинается с его идеи. Она может появиться внезапно или возникнуть, исходя из общественной необходимости.

Инициация проекта может исходить из различных источников: общественных организаций, групп людей, местных органов власти и инвесторов. На стадии обоснования идеи проекта рассматривается возможность осуществления альтернативных проектов, которые могут принести большую выгоду для инвесторов и заинтересованных лиц.

Причиной инициации проекта является возникновение определенной социальной проблемы, которую необходимо решить нетрадиционным способом, с применением инновационных технологий.

На этапе инициации проекта определяются цели и задачи проекта, назначается его руководитель, происходит идентификация его участников и заинтересованных лиц, а также формы и степени их заинтересованности в реализации проекта.

Задачами этапа инициации проекта являются:

- признание необходимости осуществления проекта,
- определение цели и задач проекта,
- определение объемов работ и потребности в ресурсах,
- назначение менеджера проекта [5].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В процессе реализации проекта содержание его продукта не должно меняться, поскольку продукт, ради которого инициируется проект, является его конечной целью, и его характеристики должны быть заранее установленными и неизменными.

Целью данного проекта является открытие школы иностранных языков на основе применения социокультурного подхода, который относится к инновационным педагогическим технологиям. Применение данного подхода позволяет погружаться в социокультурную среду его носителей и изучать его в естественной языковой среде. Он позволяет получать много информации об истории, традициях, и культурных особенностях носителей языка.

Существует множество школ иностранных языков, но именно социокультурный подход может существенно повысить качество образовательных услуг и сделать процесс изучения иностранных языков более интересным и познавательным. Процесс обучения с применением социокультурного подхода происходит в непринужденной обстановке, что особенно нравится детям.

Школы иностранных языков широко представлены на рынке образовательных услуг, но именно социокультурный подход является тем инструментом обучения, с помощью которого можно достичь образовательных целей в занимательной форме и за короткий срок.

Главная особенность обучения иностранным языкам на основе социокультурного подхода состоит в том, что использование оригинального, неадаптированного материала позволяет учащимся погружаться в естественную среду носителей языка. Процесс обучения происходит на основе методического материала, изданного в Великобритании, под руководством опытных, специально обученных педагогов.

При подготовке помещения школы необходимо учитывать, что его интерьер должен соответствовать возрастным и психологическим особенностям детей. Стены должны быть выкрашены в яркие цвета, парты и мебель также должны радовать глаз. Обстановка, в которой будут проходить занятия, должна вызывать у детей положительные эмоции и желание учиться. Для этого необходимо инвестировать финансовые средства в покупку красивой качественной мебели, специально подобранной для детей определенного возраста.

В зависимости от возраста и уровня подготовки детям будут преподавать учебный материал опытные педагоги, прошедшие специальную подготовку, с использованием специально подобранного учебно-методического комплекса. Занятия будут проходить на основе аутентичного материала, в процессе которых дети будут разучивать народные песни, читать тексты известных английских авторов, смотреть видеофильмы, описывающие жизнь их сверстников в Великобритании.

Самым лучшим месторасположением школы является центр города, а наиболее подходящим помещением для школы является бизнес-центр, поскольку именно там отмечается наибольшее скопление людей, что является предпочтительным для рекламы школы. Помещение, в котором будет размещаться школа, должно соответствовать всем санитарно-эпидемиологическим нормам, которые предъявляются для помещений данного типа. К необходимым требованиям относятся: уровень температуры – не ниже 25 градусов в любое время года; достаточный уровень освещенности классов; наличие школьной мебели, соответствующей возрасту учащихся; наличие противопожарного оборудования и т.д.

Для исследования потребности в открытии школы иностранных языков на основе социокультурного подхода был проведен социальный опрос родителей детей, проживающих в центральной части г. Луганска, в ходе которого выяснилось, что родители не удовлетворены уровнем преподавания английского языка в местных школах иностранных языков. В результате анализа проведенного социального опроса выяснилось, что 85 % родителей не удовлетворены уровнем знаний своих детей. Они считают, что дети владеют английским языком недостаточно хорошо, плохо понимают разговорную речь и не могут поддержать

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

простейший разговор на иностранном языке. Кроме того, дети не знают историю, культуру и традиции носителей изучаемого языка.

Данная проблема может быть решена, если использовать новейшие педагогические технологии, основанные на применении социокультурного подхода к изучению иностранных языков. Данный подход позволяет овладеть иностранным языком в довольно сжатые сроки, поскольку учащиеся как бы попадают в естественную социокультурную языковую среду, в которой процесс обучения проходит намного быстрее, проще и интереснее.

Для решения данной проблемы – открытия школы иностранных языков на основе применения социокультурного подхода – необходимо разработать бизнес-идею и реализовать ее.

Бизнес-идея является главной частью любого предпринимательского замысла. Бизнес-идеей проекта называется специальный документ, который разработан автором идеи какого-либо предпринимательского начинания с целью заинтересовать и убедить коллектив в необходимости ее дальнейшего развития. Конечным этапом бизнес-идеи является разработанный бизнес-план по оценке целесообразности предпринимательского начинания [2].

Для начала необходимо описать проблему, которая является причиной открытия школы иностранных языков на основе социокультурного подхода, путем ее структуризации. Для этого нужно представить проблему в виде таблицы под названием «Бизнес-идея проекта» (см. табл. 1).

Таблица 1

Бизнес-идея проекта

№	Структурные части бизнес-идеи
1	Причина инициации проекта. Идея открытия школы обусловлена тем, что в Луганске нет подобного учреждения дополнительного образования, которое бы оказывало услуги по изучению иностранных языков на основе изучения истории, традиций, культуры, обычаев носителей языка.
2	Сущность предложенной инновационной идеи и способ ее использования для решения конкретной проблемы. Отличительной чертой проекта по сравнению с традиционными школами иностранных языков является возможность изучения иностранного языка на основе изучения социокультурных особенностей носителей языка с их погружением в естественную для носителей языка социокультурную лингвистическую среду.
3	Цель проекта. Целью проекта является создание прибыльной школы иностранных языков в г. Луганске для удовлетворения потребностей в качественном изучении иностранных языков.
4	Ожидаемые выгоды проекта для заинтересованных сторон. Родители детей 6-17 лет в результате функционирования школ довольны тем, что их дети изучают иностранный язык с применением новейших технологий. Дети с удовольствием изучают иностранные языки и владеют ими на высоком уровне. Инвесторы получают прибыль от вложенных инвестиций. Менеджер проекта получает важный опыт успешного руководства проектом.
5	Ограничения проекта. Основные затраты: Стоимость открытия школы иностранных языков на основе социокультурного подхода составляет 500 тыс. рублей. Длительность проекта составляет около 40 дней.
6	Допущения и риски проекта. Проект школы характеризуется низким уровнем стартовых вложений и простотой организации. Однако в связи с инновационным характером проекта возможны риски низкой рентабельности проекта и длительного срока окупаемости, что связано со спецификой спроса на данную услугу и узкой специализацией школы.

Каждый проект должен иметь концепцию. Концепция проекта - это ключевой документ, который используется для принятия решений в ходе всего проекта и на фазе приемки. Она разрабатывается на основе анализа потребностей бизнеса. Ее основная функция - согласование единого видения целей, задач и результатов всеми участниками проекта. Концепция определяет, что и зачем делается в проекте. Она содержит, как правило, следующие разделы: цели и результаты проекта, допущения и ограничения, ключевые

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

участники и заинтересованные стороны, наличные ресурсы, сроки и риски, обоснование полезности проекта [1].

Любой проект начинается с инициации, которая носит изменчивый характер. Проект необходимо начинать с оценки заинтересованных сторон. В решении проблемы функционирования компании. В этом заключается концепция проекта и продвижение идеи. Разработка концепции проекта является началом его развития и реализации идеи. Концепция проекта является важным этапом осуществления проекта, поэтому часто ее разработкой занимается сам автор идеи.

Заключительная часть концепции – указание социальных последствий, к которым приведет реализация проекта. Для этой цели необходимо определить и сравнить положительные и отрицательные последствия проекта и удостовериться, что положительных последствий больше, чем отрицательных, или они будут иметь более важное значение, чем отрицательные, смогут их нейтрализовать или уменьшить.

Для формализации информации по проекту в фазе инициации удобно представить информацию в виде таблицы «Концепция проекта», в которой указаны такие данные: причины инициации проекта, суть идеи и способ ее использования для решения конкретной проблемы, цели проекта, ожидаемые выгоды проекта для заинтересованных сторон, ограничения проекта, допущения и риски проекта. Концепция проекта приведена в табл. 2.

Таблица 2

Концепция проекта

1.	Причины инициализации проекта в организации Организовать обучение иностранным языкам на основе социокультурного подхода
2.	Суть «инновационной идеи» и способ ее использования для решения конкретной проблемы организации: процесс обучения происходит с применением социокультурного подхода в комфортных условиях под руководством специально подготовленных педагогов
3.	Цели проекта Целью данного проекта является создание в Луганске прибыльной школы иностранных языков для удовлетворения потребностей родителей в обучении их детей иностранным языкам на основе социокультурного подхода.
4.	Ожидаемые выгоды проекта для заинтересованных сторон Родители детей (от 6 до 17 лет) – довольны от осознания того, что их дети изучают иностранные языки в комфортных и безопасных условиях с применением новейших технологий и методик у лучших специалистов Луганска; Дети (от 6 до 17 лет) в процессе обучения получают услугу – новые знания, умения и навыки на основе применений новейших технологий; инвесторы – прибыль от вложенных инвестиций; менеджер проекта – практический опыт и чувство удовлетворения
5.	Ограничения проекта Предположительно каждый месяц число клиентов будет увеличиваться на 5-10%, при условии выплаты всех налогов, окупаемость денежных вложений можно достигнуть на 5 месяц.
6.	Допущения и риски проекта Внешние риски: изменения в налоговом законодательстве; изменение рыночной конъюнктуры; политические изменения; Внутренние риски: коммерческие риски; работа персонала; недостаточность финансовых средств для расширения бизнеса

Итак, концепция проекта – это идеальная модель проекта, наиболее полно и емко описывающая его основные характеристики.

Главным продуктом планирования проекта является логическая матрица.

Логическая матрица – это инструмент, который помогает в подготовке проекта, программы или секторальной стратегии и описывает основные элементы проекта, отвечая на вопросы, зачем мы это делаем, какой конечный результат мы ожидаем, что необходимо сделать для получения результата и как мы измерим результаты, а также, кто вовлечен в

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

проект, какие внешние факторы влияют на успех проекта и где можно найти необходимую информацию для измерения успеха [3].

Логическая матрица помогает определить необходимые для проекта мероприятия, ресурсы и распределение ответственности, что позволяет более эффективно управлять проектом и контролировать его ход. Она представляет собой таблицу, в которой в сжатом виде представлена рабочая структура проекта. Она в краткой форме отражает логическую последовательность задач по достижению намеченных целей проекта, индикаторы и способы проверки для измерения успешности выполнения этих задач.

Наиболее полно разработанная логическая матрица отражает ресурсные и информационные потребности проекта.

Цель логической матрицы – помочь менеджерам проекта спланировать проект и оценить его результативность. Она помогает посмотреть на проект с точки зрения будущего.

Метод логической матрицы позволяет ускорить процесс согласования с заинтересованными сторонами проекта, структурировать проект с точки зрения его логики и целей, связать достижение стратегических целей компании с реализацией данного проекта.

Для получения данной информации необходимо разработать логическую матрицу проекта, в которой будут указаны: глобальная и специфическая цели, ожидаемые результаты и необходимые действия.

Глобальной целью проекта является организация обучения иностранным языкам на основе социокультурного подхода, при котором обучение будет проходить в интересной и увлекательной форме. Специфической целью проекта является оказание образовательных услуг в оборудованном необходимыми техническими средствами помещении с применением ТСО, новейших методик и специально подготовленного персонала.

Реализация проекта напрямую зависит от внешних по отношению к самому проекту факторов, к которым относятся интересы, цели и амбиции заинтересованных сторон, которые описывает матрица заинтересованных сторон проекта. Она является инструментом для последующего развития всей проектной матрицы.

Матрица заинтересованных сторон является инструментом для определения и развития всей проектной команды в целом [4].

Также она служит инструментом для оценивания нужд и ожиданий всех заинтересованных сторон проекта.

Матрица должна учитывать все виды сообществ, влияющих на ход реализации проекта, к которым относятся: заказчики, эксперты, заинтересованные лица, органы государственной власти и др. Она обеспечивает каркас для прорисовки всех заинтересованных сторон и отражения их влияния на успех проекта [Там же].

Чтобы успешно реализовать проект, менеджер проекта должен знать потребности заинтересованных сторон проекта и быть способным эффективно использовать ресурсы проекта для успешного достижения его целей [4].

Большое значение матрицы состоит в том, что ее можно использовать как инструмент для построения команды проекта, а также получать и анализировать информацию о команде и ее взаимоотношениях с заинтересованными сторонами. Члены команды и заинтересованные стороны должны ощущать себя важными игроками в процессе реализации проекта.

Матрица заинтересованных сторон проекта дает информацию о том, кем являются заинтересованные стороны, в чем заключается дискомфортность ситуации, в которой они находятся, каких изменений они хотят и в чем они заключаются.

К заинтересованным сторонам проекта относятся: родители детей от 6 до 17 лет, их дети, инвесторы и менеджер проекта.

Родители детей не довольны качеством современного преподавания иностранных языков, поскольку их дети владеют иностранными языками на недостаточном уровне. Они

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

хотят получать качественные образовательные услуги, чтобы при этом занятия проходили в увлекательной форме на основе новейших технологий. Они хотят применения таких методов образования, которые позволят их детям изучать иностранные языки в увлекательной форме, при этом чтобы они знали не только язык, но и культуру, историю, традиции его носителей.

Детям хочется изучать иностранные языки в непринужденной обстановке. При этом они хотят не столько заниматься традиционными формами деятельности, такими как чтение, перевод текстов, слушание и т.д., а хотят петь песни, читать народные сказки, смотреть видео об истории и жизни людей-носителей языка, а также общаться со своими сверстниками по интернету, чтобы узнать больше об их жизни.

Инвесторы желают получить новые источники прибыли от вложенных инвестиций.

Менеджеру проекта хочется получить новый опыт руководства проектом, вместе с тем чтобы этот проект принес ему также моральное удовлетворение от полученных результатов.

Следующим этапом является рассмотрение возможных альтернатив проекта. Альтернативные проекты – это проекты, осуществление которых делает невозможной или нецелесообразной реализацию остальных проектов. Поэтому чаще всего из альтернативных проектов может быть осуществлен только один.

В данном случае альтернативные проекты должны подвергаться сравнению, затем из них следует выбрать лучший, исходя из критериев доходности, надежности и безопасности. Альтернативными проектами в данном случае являются туристическое агентство с курсами иностранных языков и клуб любителей иностранного языка при Центре детского творчества

При выборе альтернатив проекта необходимо проанализировать реакцию каждой заинтересованной стороны на будущий продукт и гармонизировать ценность проекта для всех заинтересованных сторон. Для этой цели был использован метод оценки альтернативных проектов, сущность которого состоит в сравнении интегральных оценок альтернативных проектов, которые получены на основе сгенерированной совокупности индивидуальных индикаторов оценки ценности каждой заинтересованной стороной, и оценок, которые присвоены каждому индикатору представителями всех заинтересованных сторон. В результате проведенного анализа проект школы иностранных языков на основе социокультурного подхода получил максимальное количество баллов, что свидетельствует о том, что данный проект является наиболее предпочтительным для заинтересованных сторон.

Затем следует выбрать наиболее рациональную альтернативу проекта. Основными критериями, определяющими отличия вариантов проекта при формулировании альтернатив и их сравнительном анализе, являются их стоимость, сроки выполнения, рост капитала от реализации проекта. Проведенный расчет показал, для реализации целесообразно выбрать альтернативу проекта- школу иностранных языков на основе социокультурного подхода, так как она имеет наибольшую средневзвешенную отметку по сравнению с другими альтернативами.

Далее необходимо финансово-экономический анализ проекта. Для этого необходимо провести расчет денежных потоков по проекту. В результате проведенных расчетов наибольшие показатели также имеет школа иностранных языков, что говорит о ее предпочтительности по сравнению с другими проектами.

На основании проведенных исследований можно прийти к следующим выводам. Причиной инициации проекта явилось проведение социологического опроса родителей Луганска, в результате которого было выявлено, что родители недовольны уровнем преподавания иностранных языков в Луганске. Далее была предложена бизнес идея и концепция будущего проекта, в результате которых пришли к выводу, что данный проект является инновационным для г. Луганска. Анализ рассмотренных альтернатив продемонстрировал, что данный проект является наиболее целесообразным среди других альтернатив. Результаты финансово-экономического анализа выявил, что проект будет

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

успешным и срок его окупаемости придется на 6 месяц начала реализации проекта. Данный проект является инновационным и аналогов ему в г. Луганске нет.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архипенков, С. Лекции по управлению программными проектами / С. Архипенков. – М.: Самиздат, 2009. – 128 с.
2. Беликов, А. Ю. Разработка и оценка типового бизнес-проекта: учебное пособие / А.Ю. Беликов. – Иркутск, 2001. – 90 с.
3. Малай, Л. Менеджмент проектов: Руководство для неправительственных организаций / Л. Малай, В. Лозовану. – Кишинев, 2011. – 132 с.
4. Милошевич, Драган З. Набор инструментов для управления проектами / Драган З. Милошевич; пер. с англ. Мамонтова Е.В.; под ред. Неизвестного С.И. — М.: Компания АйТи; ДМК Пресс, 2008. – 729 с.
5. Мишин, С. А. Проектный бизнес: адаптированная модель для России / С.А. Мишин. – М.: Астрель, 2006. – 426 с.

УДК 658.5:330.4

*Л. А. Мотченко,
Н. В. Клочко,
г. Алчевск*

ПРОЕКТНЫЙ И ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Инновации в современном мире составляют основу конкурентоспособности всех экономических систем, позволяя выигрывать борьбу за рынки путем «вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства труда, обслуживания, управления и т.п.» [1]. Процесс «создания, освоения и распространения инноваций называется инновационной деятельностью или инновационным процессом» [2]. Результат инновационной деятельности можно назвать также инновационным продуктом.

Под управлением инновационной деятельностью предприятия можно понимать совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами.

К инновациям относятся все изменения (новшества), которые впервые нашли применение на предприятии и приносят ему конкретную экономическую и/или социальную пользу. Поэтому под инновацией понимается не только внедрение нового продукта на рынок, но и целый ряд других нововведений:

- новые или улучшенные виды продукции (продуктовые инновации);
- новые или улучшенные услуги (инновации услуг);
- новые или улучшенные производственные процессы и технологии (процессные и технологические инновации);
- измененные социальные отношения на предприятии (социальные или кадровые инновации);
- новые или улучшенные производственные системы.

Эти виды инноваций в практике предприятия переплетаются между собой. В условиях современных технологий технические, хозяйственные, организационные и социальные изменения в производственных процессах вообще неотделимы друг от друга.

Определяющими для инноваций являются следующие признаки:

- они всегда связаны с хозяйственным (практическим) использованием оригинальных решений. В этом заключается их отличие от технических изобретений;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- дают конкретную хозяйственную и/или социальную выгоду для пользователя. Эта выгода предопределяет проникновение и распространение инновации на рынке;

- означают первое использование новшества на предприятии независимо от того, применялось ли оно где-либо ранее. Иначе говоря, с точки зрения отдельной компании даже имитация может иметь характер инновации;

- нуждаются в творческом подходе и связаны с рисками. Инновации не могут создаваться и внедряться в ходе рутинных процессов, а требуют от всех участников (руководителей и сотрудников) ясного понимания необходимости в них и творческих способностей.

Существует два основных подхода к управлению деятельностью организации: процессный и проектный. В рамках первого организация рассматривается в качестве совокупности «процессов», т. е. последовательных целенаправленных человеческих действий, которые могут быть формально описаны и усовершенствованы.

Проектный подход рассматривает организацию как совокупность хотя и взаимозависимых, но относительно самостоятельных систем мероприятий, направленных на достижение определенных целей и называемых проектами, по каждому из которых могут быть вычислены стандартные показатели эффективности.

Проект, это некоторая задача, с определенными данными, с ограничениями во времени, в финансовых и людских ресурсах и требуемыми результатами (целями), обуславливающими способ ее решения. Отсюда, инновационный проект – намечаемый к планомерному осуществлению, объединенный единой целью и приуроченный к определенному времени комплекс работ и мероприятий по созданию, производству и продвижению инновации с указанием исполнителей, используемых ресурсов и их источников [3].

В ходе осуществления инновационного проекта в процессе организационных изменений необходимо решить следующие вопросы:

- разработать и обосновать концепцию проекта/программы организационного изменения;

- оценить эффективность организационного изменения с учетом факторов риска и неопределенности;

- выполнить технико-экономическое обоснование и разработать бизнес-план организационного изменения;

- осуществить системное планирование организационного изменения на всех фазах его реализации;

- оценить инвестиционные качества отдельных финансовых инструментов и отобрать наиболее эффективные из них для проведения организационного изменения;

- разработать смету и бюджет организационного изменения согласно заданным ограничениям;

- подобрать исполнителей организационного изменения через процедуру конкурсов (торгов);

- организовать оптимальную процедуру закупок и поставок;

организовать реализацию организационного изменения, в том числе подобрать «команду» проекта организационного изменения;

- обеспечить эффективный продуктивный контроль и регулирование, а также управление изменениями, неизбежными в ходе реализации организационного изменения, на основе современных информационных технологий;

- организовать эффективное завершение организационного изменения;

- организовать системное управление качеством продукции после организационного изменения;

- в полной мере учесть так называемый человеческий фактор, оказывающий нередко решающее воздействие на эффективность организационного изменения в целом.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Для решения вышеизложенных вопросов на предприятии рекомендуется применять методы структурного анализа. То есть, начинать решение вопроса с общего обзора проблемы с последующей детализацией. Методы структурного анализа позволяют преодолеть сложность больших систем путем расчленения их на части («черные ящики») и иерархической организации этих черных ящиков [4]. Преимущество использования черных ящиков заключается в том, что их пользователю не требуется знать, как они работают, необходимо знать лишь его входы и выходы, а также его назначение (т. е. функцию, которую он выполняет).

Среди многообразия графических нотаций, используемых для решения перечисленных задач, в методологиях структурного анализа наиболее часто и эффективно применяются следующие [5]:

- DFD (Data Flow Diagrams) – диаграммы потоков данных совместно со словарями данных и спецификациями процессов (мини-спецификациями);
- ERD (Entity-Relationship Diagrams) – диаграммы «сущность-связь»;
- STD (State Transition Diagrams) – диаграммы переходов состояний.

Рассмотрим пример построения контекстных диаграмм инновационной деятельности промышленного предприятия в методологиях IDEF0 и IDEF3.

На рисунке 1 в нотации IDEF0 представлен процесс научно-технической подготовки производства при внедрении инновационного проекта, включающий в себя проведение научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы. А на рисунке 2 — процесс проведения НИР, детализированный в нотации IDEF3. Нотация IDEF0 обычно используется для описания процессов верхнего уровня, хотя и позволяет описать всю деятельность компании, а нотация IDEF3 чаще применяется для построения процессов нижнего уровня, а также используется при декомпозиции блоков процесса IDEF0.

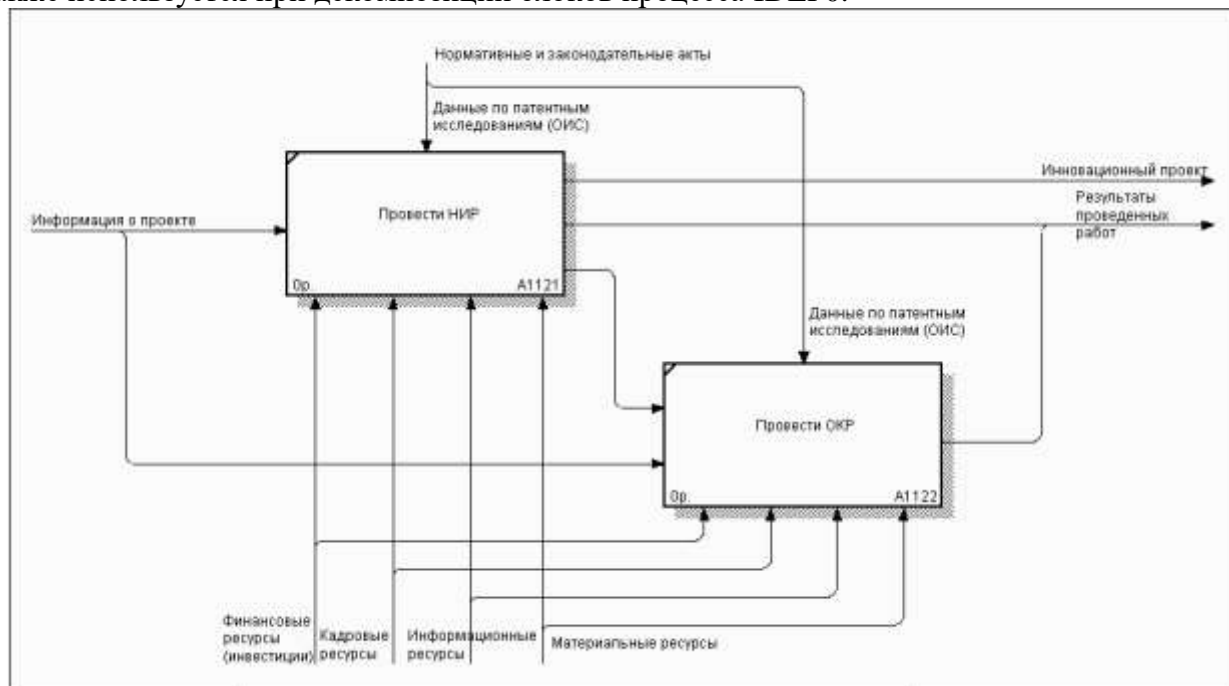


Рис. 1. Декомпозиция блока научно-технической подготовки производства при внедрении инновационного проекта

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

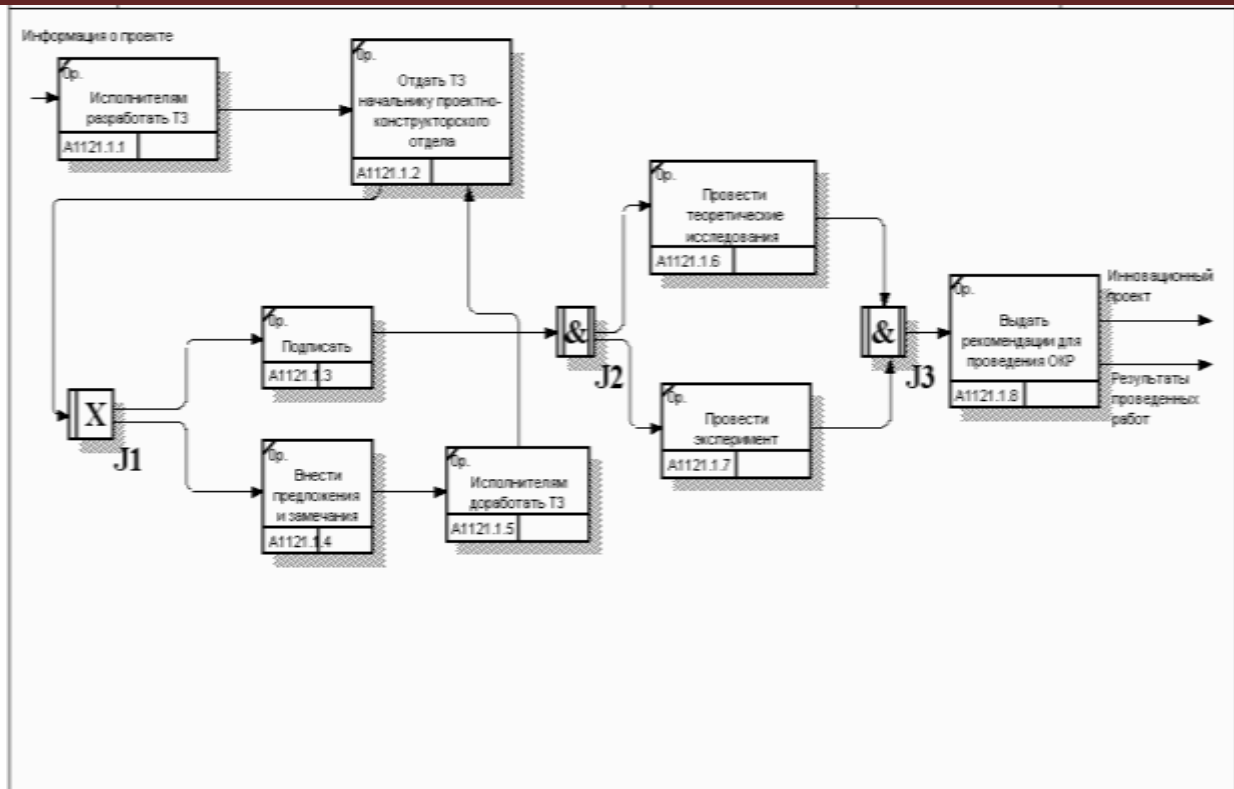


Рис. 2. Декомпозиция блока научно-исследовательской работы

Выводы. Проектные и процессные подходы при их сбалансированном совместном применении позволяют эффективно управлять инновационной деятельностью промышленного предприятия, а именно:

- формально описывать действия, направленные на осуществление инновационного процесса;
- структурировать и оптимизировать инновационный процесс;
- обеспечивать эффективный контроль, регулирование и управление изменениями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Золотогоров, В. Г. Экономика: энциклопедический словарь / В.Г. Золотогоров. — Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. — 720 с.
2. Основы инновационного проектирования: учебное пособие / под ред. д-ра техн. наук В.А. Сергеева. — Ульяновск: УлГТУ, 2010. — 246 с.
3. Управление инновационными проектами: учебное пособие / под ред. проф. В. Л. Попова. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 336 с.
4. Автоматизация управления предприятием / С.В. Баронов [и др.]. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 239 с.
5. Калянов, Г. Н. Консалтинг при автоматизации предприятия (подходы, методы, средства) / Г. Н. Калянов. — М.: Синтег, 1997. — 316 с.

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА

Социокультурная деятельность активно развивается: совершенствуется структура, появляются новые методы управления. Основной тенденцией этого преобразования явилось освобождение от поверхностноназидательной просветительной деятельности и переход на гуманистическое общечеловеческое содержание.

Социально-культурная деятельность, осуществляемая учреждениями сферы культуры и досуга невозможна без социально-культурного проектирования, сущность которого состоит в разработке, реализации и управлении проектами [1].

Под проектом подразумевают целенаправленное, проработанное и запланированное создание или модернизация объектов, технологических процессов, технической и организационной документации для них, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению. Проект включает в себя комплекс действий и идей, объединенных единой целью, характеризующихся временем начала и окончания рабочей деятельности, потреблением разнообразных ресурсов и коммерческими ограничениями.

Проектная деятельность учреждений сферы культуры регулируется государственной культурной политикой. С ее помощью возможно координировать и направлять деятельность социально-культурных учреждений на решение наиболее острых социальных проблем в условиях определенных временных рамок.

Проекты в сфере культуры нередко краткосрочны, но, несмотря на это, они вносят большой вклад в развитие общества. Любая целенаправленная работа в рамках социально-культурной деятельности или ведет к достижению определенных результатов, либо формирует условия для проведения следующего проектного шага в той же сфере.

На современном этапе, проектная деятельность является одной из самых актуальных и результативных методов, позволяющий вносить вклад в общественную жизнь. Проекты могут быть различны по времени их реализации, а также степени вовлеченности в нее других участников. Так, культурно-досуговые учреждения могут реализовывать проект, привлекая свою целевую аудиторию к участию в ее реализации.

Важной характеристикой проекта является его инновационность – результатом социокультурного проектирования является внесение новых идей, форм и методов работы в той сфере, в которой происходит реализация проекта.

В молодежной социокультурной среде наиболее распространена непосредственно социально-проектная и организационно-массовая проектная деятельность. К их задачам относится организация эффективного, творческого и культурного досуга молодежи [3].

Досуговая деятельность является одним из основных факторов успешной социализации личности. Во время досуга молодые люди получают возможность самовыражения, социализации, применении собственных навыков и знаний. Этим потребностям наиболее соответствует творческая активность, подразумевающая активное взаимодействие между участниками, получение обратной связи, самореализацию и другое.

Для организации творческой деятельности группы людей в учреждениях культуры организуется клубная деятельность, подразумевающая регулярные собрания групп людей, объединенных общими интересами [4].

Особенно важным направлением социально-культурной деятельности является проведение массовых праздников и масштабных событий. Часто, их проведение в учреждениях культуры, связано с привлечением добровольцев, посетителей культурно-досугового учреждения, а также привлечения местных деятелей культуры. Подобные

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

мероприятия предоставляют участникам простор для творческой самореализации, площадку для воплощения собственных инициатив, возможность проведения досуга в кругу людей с общими интересами, возможность для коммуникации и социализации, а также многое другое [5]. Исследователи отмечают, что в досуговой сфере, молодежь более открыта для воздействия на их мировоззрение со стороны социальных институтов. Это происходит благодаря социальной природе человека, и может быть использовано для закрепления положительных человеческих качеств, корректировки жизненной позиции и создания стенических эмоций, мотивирующих личность к дальнейшему самосовершенствованию.

В связи с эмоциональностью молодежи, их стремлением к активности, эмоциональной и физической разрядке необходимо чередовать активную физическую деятельность (конкурсы, соревнования), интеллектуальную (викторины, дискуссии), эстетическую (чтение поэтических произведений, показ кинолент, прослушивание аудиоматериалов) и развлекательную (игры).

Идеи для социально-культурных проектов в социальных сетях безграничны, они возникают по мере развития общества, и их создание не требует ресурсных затрат. Развлекательные акции, также можно реализовывать как в сети Интернет, так и в офлайн-пространстве. Например, танцевальные флешмобы на улицах города, фестивали красок. На современном этапе, наиболее популярным способом социального проектирования в онлайн-среде являются флешмоб. Среди множества явлений, в которых, как в зеркале, отражается современная реальность, выделяется флешмоб. Это заранее спланированное массовое действие, организованное при помощи новейших средств коммуникации (интернет, мобильная связь, социальные сети), имеющее определенную цель, известную лишь организаторам и участникам. Но для непосвященных, случайных зрителей флешмоб представляет собой некую необычную, стихийно возникшую, кратковременную акцию [2].

Именно его мгновенность, стихийность, оригинальность идей, многообразие воплощений делают флешмоб одним из самых ярких социокультурных явлений современности. И одновременно – одним из самых малоизученных. Также необходимо понимать, что флешмоб только выглядит как экспромт. На самом деле он является тщательно спланированной акцией, которая требует детальной разработки и мгновенной реакции на происходящие изменения.

Преимущество флешмоба – привлечение внимания необычным способом к любому событию, явлению большого количества людей: сами участники, зрители, а если об этом заговорят средства массовой информации, то и аудитория этих СМИ. Элементами флешмоба с большим успехом пользуются маркетологи, специалисты по рекламе.

Культурно-досуговая деятельность и участие в ней способствует развитию интеллекта и духовной культуры, приобретению нового жизненного опыта, помогают раскрыть творческий потенциал и овладеть основами профессиональных навыков. Также необходимо подчеркнуть творческую и эстетическую составляющую социально-культурной деятельности, предполагающей творческую работу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимова, Л. А. Социология досуга: учебное пособие / Л. А. Акимова. – М.: МГУКИ, 2014. – С. 123.
2. Загвязинский, В. И. Педагогический словарь: учеб. пособие для студ. высших учебных заведений / В. И. Загвязинский [и др.]; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 248 с.
3. Муравьева, Н. Г. Социокультурные проекты как средство формирования социокультурной компетенции студентов вуза / Н. Г. Муравьева // Молодой ученый. – 2015. – № 15.2 (95.2). – С. 55–57.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

4. Нетесова, Н. И. Развитие проектного метода в системе образования / Н. И. Нетесова // Молодой ученый. – 2014. – № 19 (78). – С. 587–590.

5. Ледовская, Д. С. Исследование творческой деятельности студентов во внеучебной работе в вузе [Электронный ресурс] / Д.С. Ледовская // Молодой ученый. – 2018. – № 16. – С. 270–272. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/202/49638>.

УДК 37.068

*Е. А. Цыганкова,
г. Орел,
И. А. Еременко,
г. Орел*

ПАТРИОТИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ

8 августа 2019 года Президент Российской Федерации подписал Указ № 327 «О проведении в Российской Федерации Года памяти и славы». В рамках подготовки и празднования 75-летия великой Победы, был разработан целый комплекс мероприятий (как на федеральном, так и региональном, и муниципальном уровнях), которые органично вошли в систему гражданско-патриотического воспитания молодежи [5].

В рамках этого Указа в 2019-2020 годах было реализовано и реализуются в настоящее время большое количество мероприятий, направленных на гражданско-патриотическое, нравственное, духовное воспитание молодежи.

Однако текущий год внес свои коррективы в реализацию мероприятий, как проводимых в рамках Года памяти и славы, так и других мероприятий, направленных на гражданско-патриотическое воспитание молодежи.

Переход на дистанционное обучение образовательных учреждений из-за распространения нового вида коронавируса внесло коррективы в работу государственных и общественных организаций, осуществляющих воспитательную деятельность с подростками, переводя ее в виртуальную среду. Новые реалии современности: режимы самоизоляции и санитарно-эпидемиологические ограничения, дали толчок к поиску новых и трансформации традиционных форм работы, способствующих реализации задач по гражданско-патриотическому воспитанию молодежи в данных условиях [1].

Буквально в течение короткого промежутка времени образовательные учреждения, учреждения культуры, детские и молодежные общественные объединения субъектов Российской Федерации предложили весьма разнообразный спектр социально-культурных проектов гражданско-патриотической направленности в виртуальной среде.

Представленные проекты были как Всероссийского, регионального, так и местного уровня.

Исходя из анализа сайтов учреждений и организаций, можно условно разделить проведенные онлайн-мероприятия патриотической направленности по следующим направлениям:

1) Конкурсы самой различной направленности: художественные, творческие, интеллектуальные и т.д. Так, например, Детский Центр Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Центральный музей Великой Отечественной войны 1941–1945 гг.» (Музей Победы) с 1 декабря 2020 по 4 апреля 2021 года объявил Всероссийский детско-юношеский патриотический онлайн-конкурс сюжетов и видеороликов о памятных исторических местах Российской Федерации «ИСТОРИЯ БОЛЬШОЙ СТРАНЫ» [2], направленный на повышение интереса подрастающего поколения к истории своего

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

района, города, региона. Онлайн-конкурс детского рисунка «Любимый городок мой», посвященный Дню города Орла проводился в целях пропаганды историко-культурного наследия Орла, воспитания средствами фотоискусства любви к родному городу, интереса к его историческому прошлому, настоящему и будущему, выявления творчески одарённых, талантливых юных художников по следующим номинациям областным Дворцом пионеров и школьников имени Ю.А. Гагарина: «Я помню, я горжусь!», рисунки, посвященные 75-летию Великой Победы советского народа в Великой Отечественной войне; «Мой любимый городок» (рисунки, демонстрирующие величие города его многообразие и красоту природы родного края) [3]. В Волгоградской области – онлайн-конкурс патриотической песни «Катюша», целью которого является патриотическое воспитание молодого поколения средствами лучших образцов музыкально – поэтического творчества [2].

2) Акции. Среди наиболее масштабных – «Читаем детям о войне». Родители, педагоги школы подбирают рассказ или стихотворение, записывают своё чтение на видео и отправляют его на школьную почту. Записывают своё приглашение к чтению книг о войне и подвигах соотечественников [2].

Интересен проект Орловской областной пионерской организации «Орлята» – «Парад Победы глазами детей» (Акция проводилась среди общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, школ-интернатов и детских домов): участникам необходимо было найти военную игрушку (танки, пушки, корабли, машины, самолеты), солдатиков и сфотографировать. Можно было самому сделать/нарисовать самолет, корабль или другую военную технику и прислать фотографию своей работы или сфотографировать макет военной техники, который есть в семье [3]. Акция «Окна Победы», проходившая во многих регионах страны, включала в себя оформление окон, балконов своей квартиры к Дню Победы; причем оформленное окно или оформленные окна надо было сфотографировать. Работы принимались в виде двух фотографий: общий вид окна и фотография автора оформления на фоне окна; чтение стихов и прозы о Великой Отечественной войне, видео или аудиозапись которых необходимо было сделать [2]. Продолжением этого события можно считать акцию «ЕДИНСТВО», также состоявшуюся в ряде субъектов Российской Федерации по инициативе детских общественных объединений. Первая часть ее заключалась в том, что участникам необходимо было поставить зажженную свечу 22 июня в 21.00 в одном из окон своего дома, сфотографировать ее, разместить фотографии в социальных сетях с хэштегом #СвечаПамяти и #ПОБЕДА. Вторая часть данной акции была посвящена подготовке видеоролика «ЕДИНЫЙ ДЕНЬ ПАМЯТИ» (22 июня), в котором участники (из разных регионов) в кадре передавали две гвоздики друг другу. справа налево. Дети – в галстуках, на заднем фоне – фотографии родственников участников Великой Отечественной войны или фотографии героев и выдающихся людей ВОВ [3].

Необычен замысел акции «#цветыдляветерана», проведенной Центром молодежи «Полет» (г. Орел), в которой необходимо было разместить у себя на странице в VK фотографию с цветами (или просто цветы), с пожеланиями для Ветеранов с хештегом #цветыдляветерана, #ПОБЕДА75, #Орловскаяобласть, #цветыветеранам. Параллельно с ней шла акция «Георгиевская ленточка», для которой нужно было разместить на странице в VK фото с Георгиевской лентой с хештегами #георгиевскаяленточка, #Орловскаяобласть, #ПОБЕДА75. Акции длились с 3 по 9 мая [4].

3) Челленджи. Челлендж #РусскиеРифмы, организованный Центром молодежи «Полет» (г. Орел), в ходе которого нужно было записать видео, на которых автор читает стихи или отрывки из знаменитых произведений отечественных классиков, опубликовать его на своей страничке в соцсетях и передать эстафету друзьям с 1 по 12 июня. Хештег акции: #РусскиеРифмы #РусскиеРифмы_Орловскаяобласть. Видеоролики опубликованы на стене в официальной группе VK ЦМ «Полёт»; фото-челлендж «Мы вместе в День Народного Единства» (выставление фото своих курсов, групп, творческих коллективов с хештегами

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

#МыВместе #ДеньНародногоЕдинстваОрёл #Студенчество #цмПолёт); челлендж #ВеликиеПесниВеликойРоссии (нужно было записать видео с записями известных песен о России, Государственного Гимна России, опубликовать его на своей страничке в соцсетях и передать эстафету друзьям. Хештег акции: #ВеликиеПесниВеликойРоссии, #Орловская область) [4].

4) Флешмобы. Как пример, можно привести следующие флешмобы: «Флаги России» (в рамках флешмоба, предлагалось размещение флагов России в окнах и на балконах домов. Хештег акции: #ФлагиРоссии); флешмоб #ПесниМоейСтраны#ДомТамГдеБереза, организованные Центром молодежи «Полет» (г. Орел) [4].

5) Викторины, квесты, квизы, интеллектуальные игры, проводимые в социальных сетях образовательными учреждениями и патриотическими общественными объединениями, основные темы которых: «Никто не забыт, ничто не забыто»; «Города-герои»; «Дорогами войны»; «Великие и бессмертные имена»; «Мы помним, мы гордимся!»; «Наши земляки – герои»; «Герои моего Отечества» и др.

6) Выставки рисунков, фотовыставки соответствующей тематики.

7) Праздники. Например, Новый год – повод вспомнить и подвести итоги уходящего года. У «Ёлки Победы», проводимой Федеральным государственным бюджетным учреждением культуры «Центральный музей Великой Отечественной войны 1941–1945 гг.» (Музей Победы) появились последователи. К примеру, ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры» совместно с Орловским военно-историческим музеем провел новогодний онлайн-праздник для школьников. Ребята вместе с сержантом «Снегурочкой» вспомнили имена героев Великой Отечественной войны и крупные военные операции, познакомились с оружием того времени, выполнили творческие задания, виртуально «прошлись» по улицам родного города, задорно исполняли песни военных лет.

Данная классификация не исчерпывает реализуемые в настоящее время социально-культурные патриотические онлайн-проекты. Но следует отметить, что в совершенно сжатые сроки образовательными учреждениями, учреждениями культуры и общественными объединениями были предложены весьма интересные и содержательные онлайн-формы патриотического воспитания подрастающего поколения, способствующие сохранению памяти о Великой Отечественной войне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Махонин, Е. В. Организация досуга детей и молодежи в виртуальном пространстве в условиях пандемии COVID-19 / Махонин Е. В., Орлова Л. Н. // Культура. Наука. Творчество: XIV Междунар. науч.- практ. конф., посвящ. 75-летию Великой Победы и 45-летию Белорусского государственного университета культуры и искусств, Минск, 14 мая 2020 г.: сб. науч. ст. / М-во культуры Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т культуры и искусств; редкол.: А. А. Корбут [и др.]. – Минск: БГУКИ, 2020. – 296 с.

2. Международный союз детских общественных объединений «Союз пионерских организаций – Федерация детских организаций» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/spofdo>.

3. Орловская областная пионерская организация «Орлята» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/club193937677>

4. Орловский Областной центр Молодежи Полет / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/poletorel57>.

5. Указ о мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением коронавирусной инфекции / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63134>.

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ
В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ**

УДК 004

*А. Э. Воронов,
г. Луганск*

**СОВРЕМЕННЫЕ КОММУНИКАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
СЕРВИСОВ ОБМЕНА СООБЩЕНИЯМИ**

Знание – сила – афоризм, который приписывают многим великим историческим личностям. Сегодня, находясь в информационной среде, человек чувствует себя более уверенно. Незнание чего-либо актуального в современном обществе сопоставляется с упущенной возможностью. Только в части случаев это относится к финансовой выгоде. В остальных случаях – это возможности карьерного роста, улучшение социальных условий, культурное просвещение и т. п. Информатизация сегодня выгодна всем участникам, вовлеченным в любую информационную систему, не зависимо от их ролей в ней. Условно можно поделить всех участников любой информационной системы на две категории: лица в чьих интересах предложить свой продукт, услугу или информацию; и лица потенциально нуждающиеся в таком предложении. Не зависимо от рода предложения, в подавляющем большинстве случаев, информация о нем дублируется во всевозможных информационных системах. Подобные информационные системы уже прошли большой путь от газет, радио, телевидения до сети Интернет, и не их путь еще не окончен. Более 20 лет Интернет развивался, попутно порождая новые коммуникативные возможности для своих пользователей. Важным ответвлением стали сервисы электронный почты, повысив качество и избирательность общения отдельных людей и небольших групп. Ахиллесовой пятой почтовых сервисов стала сложность общения больших сообществ. Например, популярный информационный ресурс чтобы донести информацию до своего потребителя должен был, либо ждать пока каждый из участников зайдет на сайт, либо каждому отправить электронное письмо, что не рационально уже начиная с сообществ размером сто и более участников. На помощь электронной рассылке пришли rss-ленты новостей. Они решили проблему массовости, усреднив действия пользователя – по желанию пользователя сообщества автоматизированная программа rss-клиент сама собирает нужную информацию с любого числа информационных лент и предлагает ознакомиться с результатами. Потребность человека в прямом общении и усовершенствование существующих информационных технологий привели к появлению социальных сетей и мессенджеров. Долгое время основными их функциями были: защищенный мгновенный обмен сообщениями (текст, фото, видео, файлы) между двумя участниками системы; возможность создавать приватные и публичные комнаты с произвольным количеством участников, организовывая сообщества по интересам. Зачастую участники комнат, либо могли быть полноценными и равноправными читателями и писателями в сообществе, либо подчинялись правилам, установленным организаторами или модераторами сообщества. Постепенно, с развитием нейронных сетей и искусственного интеллекта, часть сообществ начали видоизменяться, предоставив их участникам новые формы коммуникации. Ярким примером такой информационной системы является Telegram.

Telegram – это облачный мессенджер для мобильных устройств и компьютеров, быстрый и безопасный [1]. Клиентские приложения Telegram доступны для всех популярных операционных систем: Android, iOS, Windows Phone, Windows, macOS и GNU/Linux.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Пользователи могут отправлять сообщения и обмениваться фотографиями, стикерами, голосовыми и видео сообщениями, файлами любого типа, а также делать аудио- и видеозвонки. Количество ежемесячных активных пользователей сервиса, по состоянию на январь 2021 года, составляет около 500 млн человек. Для мессенджера был создан протокол MTProto, предполагающий использование нескольких протоколов шифрования. При авторизации и аутентификации используются алгоритмы RSA-2048, DH-2048 для шифрования, при передаче сообщений протокола в сеть они шифруются AES с ключом, известным клиенту и серверу. С переходом на протокол MTProto 2.0 применяется криптографический хеш-алгоритм SHA-256. Качественная защита информационного канала обеспечивает сохранность конфиденциальной информации при передаче между участниками системы.

Информационная система Telegram поддерживает группы. Группы Telegram – это отдельный вид чатов, в котором возможно общение сразу большого количества участников. Сначала группы могли включать только до 200 участников, но практически каждый год происходило увеличение этого лимита, и, начиная с января 2019 года, лимит составляет 200 000 участников. Группам могут назначаться администраторы, управляющие их работой.

Основной информационный прорыв система Telegram совершила, включив в свой состав возможность внедрения пользовательских ботов. При помощи специального API (application programming interface – программный интерфейс взаимодействия приложений) сторонние разработчики смогли создавать «ботов» – специальные аккаунты, управляемые программами [2]. Типичные боты отвечают на специальные команды в персональных и групповых чатах, также они могут осуществлять поиск в интернете или выполнять иные задачи, применяются в развлекательных целях или в бизнесе. В сентябре 2015 года Павел Дуров заявил о скором появлении возможностей монетизации и размещения рекламы в ботах, развив обычную информационную систему до целой экосистемы, и, уже через два года было представлено платёжное API.

Как побочный продукт при появлении Telegram-ботов, появился и занял свою нишу Telegram-канал. Telegram-канал – это специальная площадка, созданная пользователем данной социальной сети, где он может выкладывать любой контент, то есть своего рода авторский блог. Канал дал пользователям возможность выделиться, самореализоваться и получить признание. Именно это стало одним из факторов, способствующих быстрому росту популярности данного мессенджера.

Все перечисленные инструменты могут быть активно использованы для живого общения и массового информирования с обратной связью большого числа пользователей системы. Так, в социальной и социально-культурной сферах, жители целых городов могут получать актуальную новостную информацию о событиях, мероприятиях и чрезвычайных происшествиях. При этом, участие в любом публичном информационном канале является добровольным и не ущемляет прав пользователя. При грамотной проработке информационного бота пользователь может «договориться» с ним об особенностях доставляемой информации. Например, разработанный бот для оповещения о чрезвычайных ситуациях, мог бы уведомлять согласно настройкам только о потенциальных опасностях или обо всех происшествиях на определенной территории. Бот социально-культурной сферы, мог бы информировать население о предстоящих мероприятиях, концертах, спектаклях и т.п., согласно вкусовым предпочтениям пользователя. Параллельно информированию, бот мог бы отвечать на вопросы о стоимости билетов, количестве свободных мест, и принимать предварительные заявки, пожелания и отзывы. Технические особенности системы позволяют, по необходимости, присоединяться к сообществу и покидать его, не беспокоя других участников, отключать и включать систему информирования, а также включать тихий режим для отдельных информационных каналов, что переводит систему в режим получения новой информации без надобности обязательного прочтения. Нет сомнений, что в ближайшее

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

время, развивающиеся информационные системы преподнесут нам новые "подарки", позволяющие поднять на новый уровень не только общение, осведомленность населения о происходящем вокруг, но и всю систему образования и доставки знаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. Telegram – a new era of messaging / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://telegram.org/>.
2. Telegram Bot Platform / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://telegram.org/blog/bot-revolution>

УДК 004.4:004.94

*А. Г. Воронова,
г. Луганск*

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УНИВЕРСИТЕТА

После провозглашения Луганской Народной Республики органы государственной власти и местного самоуправления столкнулись с рядом проблем в области информатизации непосредственно системы государственного управления, деятельности подконтрольных субъектов (объектов) и сфер деятельности государства. Прежде всего это было вызвано рассогласованием действующих информационных систем с новым принятым законодательством, отсутствием ранее накопленных баз данных, нехваткой ИТ-специалистов.

Провозглашение ЛНР социальным государством поставило определенные ориентиры, которые должны быть достигнуты через формирование образовательного процесса, формирования социальной политики, а также активной работы органов власти и общества.

Образовательная сфера подвержена влиянию общественно-экономическим трансформациям и нуждается в поддержке со стороны государства.

Сегодня высшее учебное заведение представляет собой сложный социально-экономический комплекс, объединяющий в себе информационные, человеческие, материальные и другие ресурсы, которыми необходимо управлять.

Проблемы информатизации университетов связаны с совершенствованием информационных систем управления образовательным учреждением, кафедр, отделов, входящих в структуру университета. В своей работе данные подразделения для реализации своих целей и задач используют или должны внедрять программное обеспечение различных классов.

В первую очередь это программное обеспечение для учебного процесса, главным назначением которого является реализация образовательных целей.

Во-вторых, применение программного обеспечения для осуществления оперативного, бухгалтерского и финансового учёта своей работы. Основная задача такого программного обеспечения – это ведение точной и достоверной информации для дальнейшего ее использования при предоставлении отчетностей, которые подаются в органы, имеющие право контроля согласно законодательству ЛНР, соответствующих направлений деятельности.

А также системы управленческого учета вуза, направленные на обеспечение достижения стратегических целей вуза. Задачами такой системы прежде всего является:

- информационно-аналитическая поддержка основных бизнес-процессов вуза;
- анализ результативности деятельности вуза в целом, а также в разрезе отдельных направлений, проектов, центров финансовой ответственности (бизнес-единиц);

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

– поддержка системы мотивации персонала.

Современные тенденции управления предлагают предприятием составлять четкую ИТ-стратегию. В рамках такой стратегии четко координируется внедрение или модернизация каждого класса систем. Целью ИТ стратегии является предоставление правильных и нужных технологий и прикладных систем в правильном месте, в правильное время и на необходимом уровне соотношения цены, качества и объемов [1]. ИТ-стратегия содержит перечень и план реализации ИТ-проектов.

В современных вузах существуют подразделения, отвечающие в большинстве случаев только за техническую поддержку информационно-компьютерных систем, например, Департамент информационных технологий. Однако, рекомендуется создавать в структуре вуза отдельную ИТ-службу для единого управления и контроля ИТ сферой учреждения, реализации ИТ-стратегии. Наличие такого подразделения призвано наладить эффективное взаимодействие всех участников ИТ-процессов в университете.

Такой проектный план развития ИТ-стратегии должен включать, конечно, и словесное описание сути проектов, но прежде всего поэтапную реализацию таких проектов и расчеты их эффективности и затрат. Для этих целей могут быть применены следующие наиболее известные и зарекомендовавшие себя программные продукты, предназначенные для управления проектами, Project Expert и Microsoft Project.

Project Expert – это российская разработка компании Эксперт Системс, которая специализируется на разработке программных продуктов для развития бизнеса и финансовом консалтинге. Данная программа помогает определить этапы работ и установить взаимосвязи между ними, указать используемые ресурсы, необходимые для выполнения этих этапов, порядок их оплаты, капитализировать сделанные инвестиции. Аналитическая направленность продукта заключается в расчете и прогнозировании финансовых показателей и показателей эффективности инвестиций в проект или бизнес [2].

Microsoft Project – продукт разработанный корпорацией Microsoft для управления проектами. Она помогает контролировать исполнение поставленных работ, а также грамотно распределять ресурсы, дает аналитику по проекту. Программа имеет возможности для контроля выполнения проекта, сопоставления реального прогресса с запланированным и оценки возможных мер по устранению возникших проблем [3].

Одним из актуальных направлений портфеля проектов ИТ-стратегии университетов в ЛНР является разработка информационно-аналитической системы контроля финансово-хозяйственной деятельности университета.

Работа отделов бухгалтерии (отдел кадров, планово-финансовый отдел, материальный отдел и отдел по начислению заработной платы и стипендии), которые участвуют в финансово-хозяйственной деятельности занимают особое место в деятельности университета. Данная деятельность включает в себя ряд этапов: самостоятельное осуществление оперативного, бухгалтерского и финансового учета; ведение статистической отчетности, подача ее в установленном порядке в органы, которым законодательством ЛНР предоставлено право контроля соответствующих направлений деятельности; самостоятельно начислять и оплачивать налоги; представлять отчеты в МОН ЛНР, органы государственного казначейства, налоговые органы, органы статистики, пенсионный фонд; самостоятельное начисление стипендий студентов.

Однако существуют некоторая «изоляция» в организации работы отделов, занимающихся непосредственно финансовой деятельностью университета. Так, работа отдела по начислению заработной платы непосредственно зависит от работы отдела кадров и работы планово-финансового отдела. Работа отдела по начислению стипендии непосредственно зависит от работы деканатов и планово-финансового отдела. Необходимо создавать единую информационно-компьютерную среду и базу данных для работы этих отделов.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Новейшие информационные технологии активно используются для организации работы и обеспечения надежности и качества процессов управления и принятия управленческих решений, в университетах ЛНР, как системообразующих предприятиях молодой Республики. Сейчас они проходят активный этап информатизации и подготовки к переходу к стадии цифровизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегическое планирование ИТ / 4CIO: Клуб Топ-менеджеров России / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5cc9e44c9680af00b2c7a2a1/strategicheskoe-planirovanie-it-5cd819fa0092d700b898862d#show-footer-menu>
2. Официальный сайт компании Эксперт Системс / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.expert-systems.com/financial/pe/>
3. Решение для управления проектами | Microsoft Project / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.microsoft.com/ru-ru/microsoft-365/project/project-management-software?market=ru>

УДК 339.138

*М. А. Гончаренко,
г. Луганск*

ЦИФРОВАЯ СРЕДА: РАЗВИТИЕ БРЕНДА ПРЕДПРИЯТИЯ

Рост числа пользователей в сети Интернет влияет на скорость развития цифровой среды, а события, связанные глобальной пандемией COVID-19 навсегда изменили потребительский и профессиональный опыт, следовательно, для предприятий появляются новые установки и поведение, возможности, конкурентные преимущества, предпосылки расти быстрее и эффективнее в постоянно изменяемых условиях, создавая привлекательные товары/услуги для потребителей.

До пандемии COVID-19 большинство предприятий откладывали процедуры цифровой трансформации, опираясь на внутренние и внешние связи между людьми. Резкий разрыв личных коммуникаций заставил в укоренном режиме создавать цифровую среду для общения со всеми участниками рынка [5].

Информационная среда существует столько же, сколько существует человечество, однако в официальных выступлениях, и в научных публикациях, и в повседневном языке все чаще используется термин «цифровая среда».

Интернет и окружающая его цифровая среда стали неотъемлемой частью жизни, как бизнеса, потребителей, так и брендов предприятий, которые сформировали дополнительное место для коммуникации брендов с их целевой аудиторией, для которой онлайн-среда имеет жизненно важное значение. Это привело к появлению новых механизмов, инструментов, включая контекстно-медийную рекламу, поисковое продвижение, развитие таргетинговой рекламы в социальных сетях, контент-маркетинг и многие другие.

Происходит наращивание технологических мощностей и объемов информации, очевидно, что сами по себе данные и системы автоматизации еще не дают положительного эффекта, они требуют ресурсов, внимания, обслуживания. Поэтому возрастает роль внимания выстраиванию эффективных процессов использования всех технологических возможностей с целью развития бизнеса, эффективного управления брендом предприятия.

Определяющим элементом для цифровой среды являются цифровые технологии (англ.: digital technology). Научится быстро и эффективно управлять брендами предприятий в цифровой среде является стратегически важной задачей, поставленной перед предприятиями, стремящимися продолжать работу в перспективном будущем.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Доказано, что бренды предприятий с самыми эффективными омникальными стратегиями удерживают 89% своей аудитории, а у всех остальных этот показатель достигает всего 33 % [4].

К тому же исследования показали, что четверть маркетинг- и генеральных директоров на рынке ритейла и FMCG России считают свои предприятия пионерами цифровизации. Они активно внедряют технологии, автоматизирующие ручной труд, интернет вещей, искусственный интеллект, дополненную и виртуальную реальность и пр. При этом в перспективе трёх лет доля тех, для кого цифровизация станет одним из ключевых направлений развития бизнеса, увеличится до 85 % (+30 п.п.), а для 20 % предприятий в сфере ритейла и FMCG этот приоритет станет основным [10].

Для оценки товара/услуги социальные сети и сайты отзывов принимают во внимание 95 % потребителей. Следовательно, управление репутацией бренда в сети является ключевым фактором [4]. Очевидным является тот факт, что сети будут развиваться быстрее и интенсивнее, первичной для них будет потребительская ценность, на что должен быть направлен бренд предприятия.

Установлено, что развитие информационных технологий можно рассматривать с позиции двух эпох: автоматизации и цифровизации. Автоматизация в классическом виде, утратила свои позиции, поскольку наступило время цифровых экосистем, когда разрабатываются целостные отраслевые платформы для обеспечения непрерывности развития бренда предприятия.

В эпоху цифровой среды меняются не только подходы к управлению предприятиями, меняется отношение и ожидание потребителя к брендам. Современного потребителя интересует не только цена товара/услуги, но и сервисный подход в решении его проблем. Цифровые технологии позволяют создать информационное и коммуникационное поле, которое дает возможность целенаправленного общения и взаимодействия с клиентом.

Исследования подтверждают, что для 65 % респондентов SAP Quaitrics важным вопросом является то, каким образом действуют их любимые бренды в кризисной ситуации [4].

Исследования показали, что изменению подверглись и внешние коммуникации; возникла необходимость в переосмыслении модели выстраивания отношений с потребителями и партнерами. Модель, когда предприятия создают товар/услугу, с которой им удобно, а потом пытаются убедить клиента, что именно это ему нужно купить – становится неэффективной. Нужно готовить товар/услугу под конкретного клиента, его потребности. А для этого нужны соответствующие процессы коммуникации и сильный бренд предприятия.

Выявлено, что изменяется бизнес-модель управления брендом предприятия на основе омниканальности. Крупные предприятия успешно работали десятилетиями и развивали бренд по стабильным бизнес-моделям, однако на пороге цифровой эры меняются подходы, способы, инструменты, подразумевающие гибкую настраиваемость, как под потребителей, так и под сложившуюся ситуацию на рынке.

Стратегия омниканальности предполагает непрерывную связь каналов и возможность построения портрета покупателя на основе всех его предыдущих контактов с компанией [7].

Использование омниканальности предполагает наличие интегрированной системы коммуникации, включающей использование различных инструментов (письма, способы оплаты, СМС, Вайбер, браузерные и мобильные пуши и пр.), позволяющих улучшить взаимодействие с потребителем.

Как показывает опрос руководителей предприятий [10], они планируют или уже внедряют технологии в производство и имеют достаточно высокие ожидания от их внедрения: 94% из них хотят находить более глубокие инсайты, 78 % – дифференцировать бренд и увеличить лояльность к нему, 69 % хотят персонализировать продукты, 57 % – быстро, а главное успешно запускать новинки. То есть результаты опроса свидетельствуют о том, что предприятия уже осознают преимущества работы в новой цифровой среде.

Следовательно, преимущества получают те предприятия, которые окажутся в «пионерах». Это лишь подтверждает мнение Боризеля Головки (доктора, профессора Московского государственного

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

университета печати), что «...дальнейшая теория и практика дифференциации российского брендинга будет осуществляться при параллельном исследовании пяти ключевых программ: лидерства, партнерства, программы пилотных проектов, программы качества товаров/услуг, информационных технологий брендинга» [4].

Развитие бренда базировалось и ограничивалось на принципах продвижения известных торговых марок, однако в условиях цифровой среды дифференциация брендов играет решающую роль и должна базироваться на применении маркетинговой теории и институциональной экономики, а именно:

- позиционирование (потребительская ценность);
- опыт работы с потребителями;
- персонализация;
- развитие сильных отношений с потребителями.

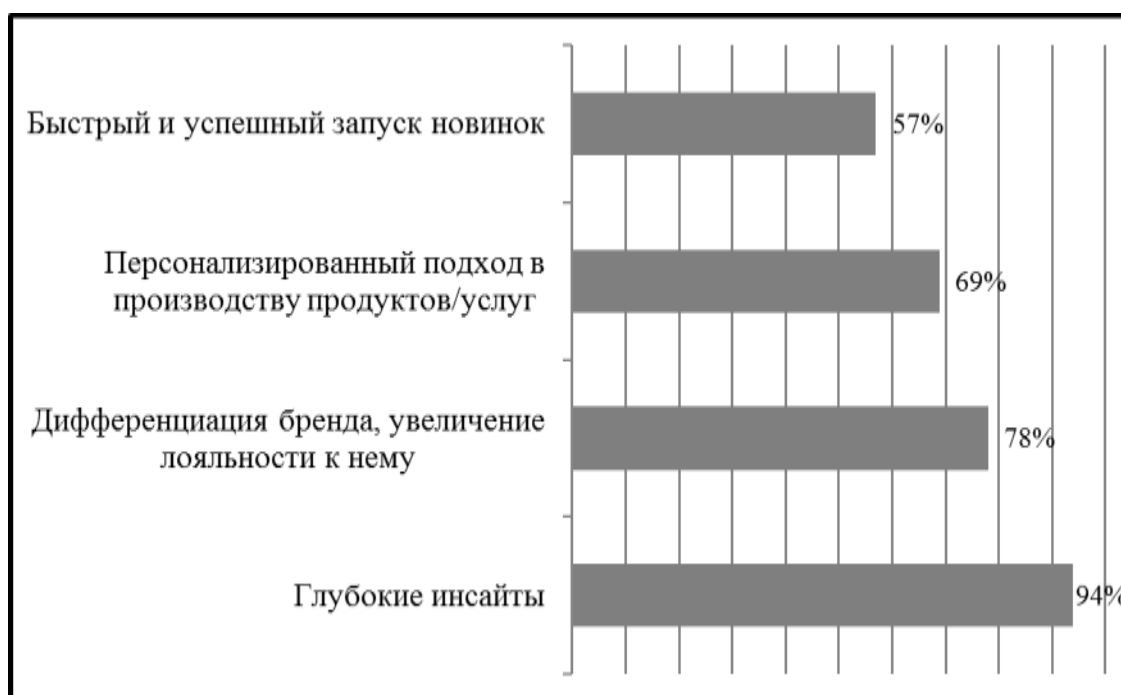


Рис. 1. Опрос руководителей предприятий об их ожиданиях от внедрения технологий, составлено по данным [10]

Основная особенность управления брендами в эпоху digital – попытка объединить каналы онлайн- и офлайн-продвижения для комплексного влияния на потребителя. Примером являются предприятия, которые одновременно работают в реальной и виртуальной среде, дополняя друг друга (Disney, Oasis, Starbucks, Chipotle, Сбербанк, Ренна и др.). Кроме того, как показали исследования, проведенные в ЛНР и ДНР, традиционная реклама все чаще направляет потребителя не в фирменный магазин, а в социальные сети или на сайт предприятия.

В перенасыщенном информацией и технологиями мире персонализированный подход подчеркивает значимость и индивидуальность потребителей, отличая их от «безликого» подавляющего большинства.

Таким образом, выявлено, что главным преимуществом предприятий, развивающих бренд, с использованием цифровой среды по сравнению с эпохой автоматизации – это возможность получать наиболее полные данные о потребителе, систематизировать их, понимать, какие у потребителя товаров/услуг есть знания и представления о бренде, чего ожидает от взаимодействия с ним. Выявленные и систематизированные преимущества

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

использования цифровой среды в формировании и управлении брендом предприятия, позволяют предприятию улучшить взаимодействие с потребителем, совершенствовать клиентский сервис и выделиться среди конкурентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. 4 совета для дифференциации бренда/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prostoy.ru/3033.html>.
2. Аакер, Д. Создание сильных брендов / Д. Аакер. – М.: Издательский Дом Гребенникова, 2003, 340 с.
3. Kay Green, R. 7 Highly-Effective Ways to Maximize Your Online Brand Presence [Электронный ресурс] / R. Kay Green. – Режим доступа: http://www.huffingtonpost.com/r-kay-green/online-brand-presence_b_3140951.htm006.
4. Бренд, заслуживающий доверия: лучшие практики цифровой CX--трансформации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://retail-loyalty.org/journal_retail_loyalty/read_online/art2914418/.
5. В процессе цифровой трансформации: потребитель и бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nielsen.com/ru/ru/insights/article/2019/v-processe-cifrovoy-transormacii-potrebitel-i-biznes/>.
6. Дифференциация брэнда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://md-promotion.ru/articles/html/article32292.html>.
7. Омниканальность. Что это? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://esputnik.com/blog/omnikanalnost-chto-eto>.
8. Википедия. Свободная энциклопедия. Среда (значения) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0\(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F)).
9. Стратегия цифровой трансформации: зачем она нужна и можно ли обойтись без нее? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5f36696387dcf25d917ff5df/strategiia-cifrovoi-transformacii-zachem-ona-nujna-i-mojno-li-oboitis-bez-nee-5f731496d8d7142a896b14f6>.
10. Цифровая среда и ее влияние на офлайн-форматы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nielsen.com/ru/ru/insights/article/2017/the-digital-environment-and-its-impact-on-offline-retail/>.
11. Что такое омниканальность? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn----8sbcgjdnczvhfb7cc6c6l.xn--p1ai/knowledge-base/kolonka-glavnogo-redaktora/chto-takoe-omnikalnost/>.

УДК 005.32

*В. Д. Гордиенко,
г. Луганск*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Цифровизация экономики предназначена для стимулирования инноваций, повышения эффективности и конкурентоспособности производства. Внедрение в экономике достижений цифровых технологий способствует снижению затрат, увеличению производительности труда, созданию новых рынков и новых возможностей для социально-экономического развития общества. С целью цифровизации всех сфер жизни Правительство Российской Федерации в 2017 году разработало программу «Цифровая экономика Российской Федерации», а в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» повышение

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

уровня цифровизации экономики определяется как одно из ключевых направлений развития экономики страны, на реализацию которого финансирование увеличивалось более чем в три раза [7].

Для опережающего технологического развития в 2019 году утверждена новая госпрограмма «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» на реализацию которой выделялось 688,3 млрд руб., в 2020 году – 740,7 млрд руб., а в 2030 году планируется довести эти расходы до 1 трлн руб. [8].

За этот период, по расчётам Института статистических исследований НИУ ВШЭ, за счет кардинального обновления основных средств в процессе роботизации и автоматизации производства, снижении вклада трудового фактора и увеличения капиталовложений, цифровизация секторов экономики достигнет приблизительно 30 %, а вклад индустрии информации в рост ВВП за период с 2017 по 2030 год составит 4,6 % [5].

Это способствовало тому, что Россия сегодня показывает перспективные результаты по показателям развития и внедрения цифровых технологий. За последние три года произошел трехкратный рост количества проектов, связанных с внедрением искусственного интеллекта. Сформировались такие инновационные компании как «Яндекс», «Лаборатория Касперского», «М2М Тектайсз», «НПО Сатурн», стремящиеся конкурировать в этом направлении с крупнейшими западными компаниями. Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации на момент начала программы составлял 10,3 %, а в 2018 г. увеличился до 18,5 %. Отраслям. Сбербанк, например, помимо внедрения в свою бизнес-модель новых элементов цифровой экономики, совершенствует свою экосистему за счет развития цифровых платформ электронной коммерции и совместного потребления услуг.

Поэтому, согласно рейтингу Всемирного экономического форума, в 2018 году Россия заняла 43-е место среди 140 стран, в том числе по направлению «Проникновение информационно-коммуникационных технологий» – 25-е место, поднявшись на 26 позиций по сравнению с 2009 годом, тем самым войдя в Топ-50 стран, что обеспечивалось, в первую очередь, за счет значительной доли пользователей мобильных телефонов среди населения и широкого распространения оптоволоконного Интернета [4].

В то же время положительная динамика процесса информатизации внутри страны не так радужна по сравнению с уровнем развития с зарубежными государствами.

Так, по данным очередного доклада «Глобальный инновационный индекс» (ГИИ, Global Innovation Index), содержащий результаты сопоставительного анализа инновационных систем 131 стран, Россия в 2020 году по уровню инновационного развития заняла 47-е место, потеряв одну позицию по сравнению с 2019 годом. При этом позиция России по показателю «ресурсы инноваций» значительно выше, чем по показателю «результаты инноваций» (42-е место против 58-го). При этом если в первом случае наблюдается незначительное ухудшение ситуации (-1 строка) по сравнению с прошлым годом, то во втором - симметричная коррекция позиций (+) [1]. В целом, принципиальных изменений не произошло, здесь отражается средний уровень конкурентноспособности российской инновационной системы на фоне глобальной конкуренции национальных экономик, но результативность инноваций в России оказалась ниже ожидаемого уровня при текущих значениях инвестиций в науку, технологии и инновации. Сегодня используют в своей деятельности облачные сервисы только около 5 % крупных, 1 % средних и 3 % малых компаний, однако 77, 41 и 42 % руководителей соответственно в той или иной степени готовы на них перейти [9]. При этом количество программистов в стране в 6–7 раз меньше по сравнению с такими странами, как США, Индия, Китай.

Видимо, для быстрого продвижения и достижения лидерства в сфере инноваций недостаточно наращивать объем ресурсов, лидерство в конечном итоге определяется эффективностью использования этих ресурсов, а это, в свою очередь, зависит от таких условий, как деловой климат, качество регулирования и др.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В связи с этим в современной научной литературе широко обсуждаются вопросы, связанные с эффективностью инновационных процессов [2; 5; 6; 10]. Ключевыми барьерами, стоящими на пути повышения эффективности цифровой трансформации предприятий, называются такие явления, как:

- технологическая отсталость отечественного промышленного производства: доля технологий третьего уклада в России составляет 33 %, четвертого – 50 %, пятого – 10 %. Соответственно, высокий уровень физического износа и технологического устаревания производственной базы, рост уровня импортозависимости в сфере технологий, оборудования, материалов, продукции;

- сокращение инвестиционных возможностей государства и организаций, связанных с введением санкций, обвалом мировых цен на нефть, последовавшего за ними обесценение национальной валюты и снижение деловой активности;

- организационно-управленческие барьеры: консервативность корпоративных культур, высокая степень административно-бюрократических структур управления, препятствующих самостоятельности принятия решений, склонность руководства избегать резких изменений и потрясений;

- инфраструктурные барьеры: недоработанная нормативно-правовая база в области использования цифровых технологий, устаревшая инфраструктура, разрозненность ИТ-отделов и бизнес-структур;

- кадровые барьеры: сокращении кадрового потенциала отраслевой и прикладной науки, недостаточный уровень знаний и навыков у руководителей в области применения цифровых технологий, недоучет необходимости обучения персонала новым цифровым навыкам (обучение навыкам кибербезопасности, бизнес-аналитики, грамотному взаимодействию с ИИ и робототехникой, работы с большими данными, облачными технологиями и т.д).

Соглашаясь со всеми перечисленными причинами, следует особо выделить еще одну – невосприимчивость предприятий к инновационным изменениям.

Возможность осуществления инновационной деятельности зависит от наличия соответствующей системы управления, способной «воспринять» инновационные идеи и осуществить поддержку их реализации в жизнь. Для этого предприятие должно быть адаптивно-устойчивым. Необходимым условием для долговременной устойчивости является его управленческая устойчивость, под которой понимается быстрота реагирования системы управления предприятия на внешние и внутренние изменения. Адаптация в переводе с латинского – приспособление строения и функций организма к меняющимся условиям. Поэтому, для достижения положительных результатов инновационной деятельности важно обеспечить соответствие действующей системы управления предприятий новым условиям хозяйствования. При этом следует понимать, что обеспечение адаптационных условий функционирования современных предприятий является той основой, с которого должен начаться процесс инновационного развития экономики.

Создание такого механизма нужно начать, на наш взгляд, с совершенствования организационно-управленческих отношений, приводя их в соответствие с современными требованиями внедрения инноваций.

Важнейшим условием адаптационного характера предприятия к инновационным процессам является необходимость реформирования организационной культуры предприятия и, в первую очередь, структуры ее управления, которые должны соответствовать задачам и целям деятельности предприятия на каждом этапе его развития.

Организационная структура - это инструмент для управления и координации всех видов деятельности предприятия, определяющая кто и в какой последовательности выполняет определенные виды работ, принципы и модели взаимодействия сотрудников и подразделений в процессе выполнения работ, границы полномочий и ответственности. Структура

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

управления является формой разделения труда и позволяет наиболее эффективно достигать цели организации.

Сегодня большинство предприятий используют линейную (или традиционную) структуру, которая имеет ряд преимуществ для стабильных предприятий, производящую однородную продукцию, так как она обеспечивает строгую подчиненность вышестоящему руководству и не требует больших затрат для внедрения. Такая структура не соответствует инновационным требованиям в силу своей жесткости, бюрократизации управления, она не способна к постоянным изменениям и адаптации к современным требованиям цифровизации. Более того, она для большинства организаций выступает своеобразным препятствием на пути намеченного процесса: сотрудники сгруппированы по отделам и признакам выполняемых работ разобщены, иерархическая лестница препятствует оперативности и свободе действий принятия решений, сложные системы согласований и утверждений разрушают многообещающие новации в зародыше.

Сегодня в менеджменте инновационного развития накоплен опыт использования организационных структур управления предприятий с учетом инновационных особенностей. Например, штабная структура предполагает создание при линейных руководителях специальных подразделений - штабные службы, состоящих из представителей проектных организаций, специалистов, представителей местных администраций, ученых, которые являются консультативными органами, а окончательное решение принимает линейный руководитель. В корпорациях возможно использовать матричную структуру, сочетающую в себе относительно стабильные подразделения сети инновационной деятельности, которые профессионально обеспечивают обслуживание временных коллективов, выполняющих "под ключ" инновационные проекты в различных предметных областях.

Инновационным требованиям развития предприятий в большей степени соответствует модель организации по принципам проектных групп, объединяющая общающихся сотрудников из разных отделов, оперативно принимающих решения. Возражения руководителей организаций по поводу использования этой модели связаны с тем, что такая структура управления характерна для научно-исследовательских институтов, а не для предприятий, связанных с выпуском продукции. Это так, но есть возможность сочетать традиционную деятельность предприятия с инновационной путем деления прежнего объекта управления на две подсистемы - инновационную и, так называемую, обеспечивающую. Такая модель широко обсуждается в научной литературе, где ее называют «каскадной» [2; 11]. Обеспечивающая подсистема объединяет сотрудников с рутинными, постоянно повторяющимися функциями операционной деятельности, она стабильна во времени, а инновационная постоянно изменяется в соответствии с необходимостью развития предприятия. В инновационной группе сотрудники предприятия подразделяются согласно их квалификации, но границы между их должностными обязанностями «размыты», они свободны в коммуникациях и принятии решений, что способствует проявлению инициативы, творчеству в соответствии с условиями инновационной экономики.

Вывод. Повышение инновационного развития организаций с использованием цифровых технологий связано, в первую очередь, с необходимостью совершенствования организационно-управленческих отношений предприятий с целью их максимальной восприимчивости к задачам инновационного развития с применением цифровых технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бетенева, Т. И. Результаты инновационной деятельности в России ниже ожидаемых / Т. И. Бетенева // Российская газета. – 2020. – Спецвып. – № 269 (8323).
2. Гимельштейн, И. В. Формирование организационной структуры управления инновационных предприятий / И.В. Гимельштейн // ВЕСТНИК ИрГТУ. – 2015. – № 6 (101). – С. 181–185.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

3. Динамика и структура ВВП России // Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. – 2020. – Вып. № 62. – 14 с.
4. Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М., 2020. – 360 с.
5. Кляус, О. А. Анализ уровня эффективности развития цифровой экономики / О. А. Кляус // Современная мировая экономика: вызовы и реальность: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 1 декабря 2020 г. / отв. ред. Г.А. Шавкун / ГОУ ВПО «ДОННТУ». – Донецк: ДОННТУ, 2020. – С. 236–239.
6. Малышко, А. В. Основные направления и барьеры в цифровой трансформации химической промышленности / А.В. Малышко С.В. Сидоренко // Современная мировая экономика: вызовы и реальность: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 1 декабря 2020 г. / отв. ред. Г.А. Шавкун / ГОУ ВПО «ДОННТУ». – Донецк: ДОННТУ, 2020. – С. 127–131.
7. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/>
8. Об утверждении государственной программы РФ «Научно-технологическое развитие Российской Федерации»: Постановление от 29 марта 2019 г. № 377 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/>
9. Официальная статистика. Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
10. Стефанова, Н. А. Оценка эффективности цифровой экономики / Н. А. Стефанова, Т. Э. Рахманова // Карельский научный журнал. – 2018. – Т. 6, № 4 (21). – С. 101–104.
11. Саликов Ю. А. Инновационное развитие системы управления предприятием в условиях цифровой трансформации / Саликов Ю. А., Каблашова И. В., Логунова И. В. // Организатор производства. – 2019. – Т. 27, № 2. – С. 46–58.

УДК 316.472.47

*Л. А. Дейнека,
Д. В. Бортун,
г. Луганск*

СПЕЦИФИКА КУЛЬТУРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ ИНТЕРНЕТ-ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

В современном мире происходят изменения в системе средств массовой информации (СМИ), связанные прежде всего с развитием общества, а также с появлением новых технологий и усилением их влияния на культуру.

Степень сложности и противоречивости текущих процессов в виртуальной среде настолько высока, что изучение культурной ориентации интернет-пользователей становится необходимым на основе, с одной стороны, влияния интернета на ее формирование, с другой – определения динамики виртуальной культуры с учетом их предпочтений.

В связи с этим понимание сущности и специфики культурной ориентации интернет-пользователей является одной из актуальных научных проблем, поскольку позволяет присоединиться к проблеме разработки критериев оценки социальной ответственности интернет-ресурсов, создающих определенный контент.

В современном мире Интернет занимает первое место среди традиционных СМИ. С каждым днем количество пользователей Интернета стремительно растет. Так, согласно данным из глобального отчета Digital 2020 на начало 2020 года более 4,5 миллиарда человек

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

пользуются Интернетом. В январе 2020 года в мире насчитывалось 3,80 миллиарда пользователей социальных сетей, аудитория соцмедиа выросла на 9 % по сравнению с 2019 годом (это 321 миллион новых пользователей за год). Почти 60 % мирового населения уже онлайн, и есть все основания полагать, что уже к середине 2021 года половина всех людей на планете будут пользоваться соцсетями.

В России количество интернет-пользователей, по данным Digital 2020, составило 118 миллионов. Это значит, что Интернетом пользуются 81 % россиян.

Приведенные статистические данные, несомненно, служат достаточным основанием утверждать, что сегодня Интернет представляет собой не только глобальную информационную площадку для обмена информацией, но и виртуальное социокультурное пространство, которое обладает уникальными технологическими свойствами для полноценного общения людей всего мира с их различными духовными, культурными, религиозными, политическими и иными особенностями.

Кроме ресурсов, предоставляющих официальную, либо полуофициальную информацию, огромную нишу, как было сказано, занимают социальные сети и развлекательные ресурсы, которые не только формируют новую форму взаимодействия и коммуникации между людьми, но и новые нормы и ценности. Это позволяет сделать вывод о существовании определенных изменений в культуре современного общества под влиянием интернета и определить этот феномен как отдельную проблему.

Важную роль в теоретическом и методологическом обосновании исследования феномена культурной направленности пользователей интернета играют российские ученые, формирующие современное понимание культуры, законов ее развития и функционирования.

Значительное место в этих исследованиях занимают научные труды Р.Г. Абдулатипова, С.С. Аверинцева, А.И. Арнольдова, А.А. Аронова, В.Г. Афанасьева, М.Н. Афасижева, Л.М. Баткина, В.В. Бычкова, Л.П. Буевой, Ю.А. Головина, Г.Г. Дадамяна, Н.С. Злобина, С.Н. Иконниковой, И.А. Ильина, Л.Н. Когана, О.Е. Коханой, И.К. Кучмаевой, Д.С. Лихачева, Н.О. Лосского, Ю.М. Лотмана, В.М. Межуева, Б.С. Мейлаха, А.А. Оганова, П. Флоренского, М.М. Шибяевой и многих других.

Поскольку Интернет является одним из охранников и распространителей массовой культуры, труды философов, изучающих массовую культуру и ее связь с элитной культурой в современном обществе, актуальны для российских исследований. Это работы Д. Белла, Н.А. Бердяева, Ж. Бодрийяра, Г.С. Кнабе, А.В. Костиной, А.В. Кукаркина, М. Маклюэна, А. Моля, Э.А. Орловой, А.А. Пелипенко, Е.Г. Соколова, Н.Н. Суворова, А. Тоффлера, А.Я. Флиера и др.

Несмотря на важность исследования и практическое значение сущности и специфики культурных ориентаций интернет-пользователей целостных научных исследований в этом аспекте проблемы специально не проводилось, проблемы ценностных ориентаций пользователей интернета рассматривались преимущественно на уровне методологических разработок, обмена опытом [2].

Научные публикации касаются лишь некоторых аспектов, и их авторы обычно рассматривают явление культурной ориентации интернет-пользователей с точки зрения теории журналистики или с позиций коммуникативных исследований. Поэтому тема исследования является открытой и одновременно актуальной.

Функционирование интернет-культуры в условиях информатизации общества является сложным и противоречивым процессом, где одновременно происходят обогащение мышления и языка, а также объединение, столкновение и уход от реальности с ее проблемами в виртуальную реальность; глобализация человеческих культурных ценностей и функционирование национальных и региональных художественных ценностей и традиций на глобальном уровне.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Следовательно, при анализе основных свойств культурного интернет-пространства возникают противоречия с определением культурного пространства вообще – новая интернет-культура не имеет границ, является интегрированной культурой.

Подтверждение этой мысли представлено в психологических исследованиях А.И. Лучинкиной, доказывающей что интернет-пространство является интегрированным виртуальным пространством, которое содержит в себе все предыдущие информационные виртуальные пространства, в частности, мифологию, литературу и искусство, религии, СМИ. Однако каждое виртуальное пространство несет свою культуру, объединяется в интернет-среде [3].

В таблице приведены различия культурного пространства вообще от культурного пространства Интернета.

<i>Культурное пространство</i>	<i>Культурное пространство Интернета</i>
Имеет время существования, которое совпадает по продолжительности с периодом существования и жизнедеятельности личности и социума, формирующих это культурное пространство.	Не ограничено во времени. Предполагает существование различных культур различных периодов, сайтов мертвых и др.
Наличие определенных пределов. Культура имеет территориальные, временные границы. Ни одна личность не способна охватить и освоить больше своих собственных сил.	Рост информационных потоков, размытость пространственных границ меняет отношение к межкультурному пространству.
Соединение в каждой личности и каждом социуме разнонаправленных внешних воздействий в сочетании с внутренними характеристиками приводит к тому, что не может быть абсолютно одинаковых личностей или типов общения. Отсюда верным будет утверждение о невозможности совпадения двух культурных пространств. Поэтому данная составляющая представляет собой уникальную сторону всякого культурного пространства.	Интернет-пространство является интегрированным виртуальным пространством, содержащим в себе все предыдущие информационные виртуальные пространства, в частности, мифологию, литературу и искусства, религию, СМИ.

Следовательно, культурное интернет-пространство – это интегрированное пространство, которое в качестве составляющих содержит в себе все предыдущие культуры, существующие одновременно с ним, имеет свои языки, законы. Основной характеристикой данного пространства является его неограниченность в пространстве и во времени.

Интернет-коммуникации практически проникли как в производственные, учебные заведения, так и в повседневный быт. Так, известно, что в настоящее время содержание Сети Интернет более напоминает «информационную свалку», в которой есть только островки упорядоченности по тому или иному основанию, которые создаются владельцами порталов и сайтов. Такое основание может задать и сам пользователь, вписав свой критерий поиска.

Интернет-коммуникации позволяют, с одной стороны, сохранять и транслировать овеществленные культурные ценности, а, с другой стороны, глобальная сеть способствует дальнейшему развитию социальных институтов и учреждений культуры. Поэтому они стали играть значительную роль в жизни современного человека и вызывают особый интерес у подрастающего поколения.

А ведь именно благодаря информальному образованию человек в течение своей жизни приобретает наибольшую часть знаний и навыков. Таким путем он осваивает родной язык, основные культурные ценности, общие установки и модели поведения, передаваемые через

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

семью, общественные организации, средства массовой информации, музеи, игры и все другие культурные институты общества.

Деятельность человека в Интернете является видом деятельности, который имеет мотивационную основу. Исследователи мотивации пользователей Интернета А.Е. Войскунский и О.Н. Арестова приводят следующую классификацию мотивов пользователей Интернета [1]:

- деловой;
- познавательный;
- мотив общения (коммуникативный мотив);
- корпоративный мотив (мотив сотрудничества);
- мотив рекреации;
- игровой мотив;

- мотив аффилиации. Данный мотив проявляется в потребности каждого человека принадлежать к определенной группе, принимать ее ценности и следовать им, занимать собственное место в структуре группы;

- мотив самоутверждения;
- мотив самореализации;
- мотив развития личности.

В свете вышесказанного автором рассматривается один из методов управления в сфере интернет-культуры – проектный метод как организационно-управленческая деятельность субъектов социально-культурной политики, суть которой заключается в разработке системы мероприятий с целью эффективного решения исследуемых проблем в определенных временных рамках. Популярность проектного менеджмента объясняется его высокой результативностью по созданию уникальных продуктов или услуг, особенно в условиях неопределенности [4].

Одним из основных направлений формирования культурных ориентаций интернет-пользователей Луганской Народной Республики с учетом их мотивации разработан проект «Сайт LugaWorkCulture». Это интернет-ресурс, позволяющий формировать и развивать профессиональную культуру интернет-пользователей, соединяющий в себе элементы поиска работы, информации о вакансиях, размещения профессиональных резюме, предложений подготовки, переподготовки, повышения квалификации, средне специального и высшего образования по интересующим профессиям, информацию о «городе мастеров».

В основе проектной деятельности выработаны определенные механизмы, которые представлены такими этапами проекта как:

- аналитический (в рамках данного этапа проводился анализ ситуации в рамках конкретной проблемы);
- концептуализация (определялась иерархия целей и задач);
- инструментализация (отбирались эффективные инструменты, которые будут использоваться при осуществлении деятельности в реализации проекта);
- конкретизация схемы действий (определены мероприятия и составлен план их проведения);
- бюджетирование проекта;
- выделение критериев эффективности реализации проекта, ожидаемые показатели их оценки.

Оценка масштаба проекта основывалась на следующих показателях:

- насколько велико число людей (групп, организаций и т.д.), которые смогут воспользоваться продуктом проекта;
- какова потребность проекта в кадровых ресурсах, сколько суммарного времени всех занятых в проекте необходимо для его реализации;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- как много финансовых средств и материально-вещественных ресурсов нужно затратить, чтобы проект был реализован в планируемом объеме;
- насколько сложен проект по своей структуре, формам организации, отчетности и т. д.;
- на какое время и для какой территории рассчитано исполнение проекта.

В ходе разработки проекта «Сайт LugaWorkCulture» особое внимание уделено процессу управления обеспечением его качества, позволяющего достигнуть конечной цели организации с минимальными затратами и максимальной эффективностью при условии правильно разработанной системы методов, средств и видов деятельности, направленных на выполнение требований участников на всех стадиях создания проекта.

В случае успешности реализации проекта, достижения запланированных результатов, инновационная технология теряет свою уникальность (первичность), приобретая черты традиционности – вписывается в повседневную жизнь интернет-пользователей, управленческой деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, решая вопросы не только трудоустройства и обучением граждан, но и снижения безработицы, формирования профессиональной культуры на территории Луганской Народной Республики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Войскунский, А. Е. Феномен зависимости от интернета. Гуманитарные исследования в интернете / А. Е. Войскунский. – М.: Эксмо, 2000. – 321 с.
2. Гуткина, И. М. К вариативности связи понятий «пространство» и «культура» / И. М. Гуткина // Пространство цивилизаций и культур на рубеже XXI в. – Саратов, 1999. – С. 64–66.
3. Лучинкина, А. И. Психология человека в Интернете: учеб. пособие / А. И. Лучинкина. – К.: ТОВ «Інформаційні системи», 2012. – 200 с.
4. Руководство по проектному менеджменту / [Электронный ресурс]: ГОСТ Р ИСО 21500–2014. – М.: Стандартинформ, 2015. – 45 с. – Режим доступа: https://www.pmservices.ru/pmcertify_files/GOST-R-ISO-21500-2014.pdf

УДК 316.346.32-053.6:004

*Е. В. Казакова,
А. П. Пушкина,
г. Луганск*

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПОДРАСТАЮЩЕЕ ПОКОЛЕНИЕ

Последние несколько лет мы видим активное развитие и колоссальный рост информационно-коммуникационных, компьютерных, электронных, механических, цифровых и интернет-технологий. XXI век – век информационных и телекоммуникационных технологий. Появилось огромное количество организаций, которые специализируются на той или иной отрасли компьютерных технологий, так как это наиболее актуальное, набирающее обороты и, идущее вперед, направление. Удивительно, что еще лет 20–30 назад человечество и представить не могло, что компьютер может поместиться в наших ладонях, мы говорим о компьютере, так как обычный мобильный телефон на сегодняшний день поддерживает намного больше функций, чем первые компьютеры.

Современное подрастающее поколение — это некое «цифровое поколение», чье взросление и развитие происходит неразрывно от технологий: многие ребята уже в дошкольном возрасте получают доступ к различным гаджетам и, что самое главное, к Интернету и социальным сетям. Они проводят в Сети большую часть своего времени, как

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

правило, отдавая предпочтение виртуальному миру и общению в сетях. Все меньше уделяется внимания печатным изданиям, современному поколению абсолютно не интересно читать однотонный черный текст на белоснежных страницах книг. Ученные говорят о том, что лет через 20–30 газеты, журналы, книги исчезнут попросту с прилавков в магазинах.

Но смотря на ситуацию с одной стороны, электронные страницы – это хорошо, меньше вреда наносится окружающей среде, а ведь эта проблема номер один в мире, да и хранить большое количество информации легче и удобнее в электронном виде, нежели это тонны макулатуры дома или в офисе. С другой стороны – человечество становится зависимым от техники. Многие даже представить себе не могут, что будут делать, если, например, забудут дома телефон или просто не воспользуются каким-либо гаджетом за целый день, для современного человека это уже трагедия.

Огромное число подростков, да и взрослых людей, убивают время в социальных сетях, живое общение заменяется набором букв и символов на компьютере или телефоне, а жесты и мимика – смайликами или прочей анимацией. Безусловно, это облегчает жизнь тем, кто находится далеко друг от друга или по каким-то причинам просто физически не может увидеться. Но мы злоупотребляем такими благами, так как, живя по соседству, все равно общаемся благодаря сети и гаджетам. Люди просто перестают ходить в гости и видеться друг с другом.

Мы всегда должны помнить, что именно дети и подростки являются самой незащищенной частью пользователей в сети: в свободном доступе сейчас находятся тысячи контента эротического содержания; становится модным иметь сотни и тысячи «друзей» в социальных сетях; лайки и комментарии для человека неотъемлемая составляющая в обыденной жизни. Существует в сети великое множество всевозможных игр как азартных, так и обычных «стрелялок», платный контент, а также ограничение по возрасту уже давно не преграда современному подростку.

Сегодня многие частные компании начинают уже предлагать и вводить платные услуги по контролю за ребенком в сети: с кем он общается, в каких группах сидит, какой контент просматривает. Я предполагаю, что основные и первичные пути решения данной проблемы для счастливого будущего, следующие:

1. Делать по максимуму контент в сети ограниченным и даже платным для подростков до 16–18 лет. Приложения, социальные сети, различные интернет-источники и т.д.

2. Внедрять в школьную программу уроки, классные часы, посвященные теме виртуальной реальности, с детства прививать мысль учащимся, что виртуальность, это не всегда хорошо, учить подростка правильно использовать технологии.

3. Создание контроль -приложений, где родители смогут видеть, чем занимается ребенок в сети, но не нарушая при этом его личное пространство.

Сегодня изучение влияния компьютерных технологий на человека только набирает обороты. Проблему активно изучают социологи, психологи, педагоги, даже психиатры. Одно неоспоримо: созданные и создаваемые технологии уже оказывают и будут оказывать влияние на человечество сейчас и в будущем.

Сейчас самое время понять механизм данного явления, которое набирает обороты с невероятной скоростью, проработать и понять все варианты развития события и направить данное движение в нужное эффективное русло. На данном этапе важно не оступиться в данной сфере и не потерять связь с реальность.

Помимо всего вышесказанного также хочется отметить, что ведь с обратной стороны всевозможные технологии, прочно закрепившись в нашей жизни, также и облегчили нашу жизнь. Ведь сколько сил и времени уходило на вычисление тех же экономических процессов

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

и математических исчислений. На сегодняшний день любые вычисления выполняются с помощью компьютеров. При этом результаты точные, и вычисляются за считанные секунды.

Создано множество программ, которые помогают банковским работникам, экономистам, бухгалтерам, проектировщикам, менеджерам, а об освоении космоса вообще человечество могло только мечтать. Также в современном мире знание компьютера – наиболее важное требование при трудоустройстве.

Еще одна из сфер, на которую повлияли информационные технологии – образование. В школах начали заводить электронные дневники для учеников, с помощью которых родители могут узнавать об успеваемости своего ребенка и делать выводы. Также стоит отметить значимость дистанционного обучения. У людей с ограниченными возможностями появился шанс получить образование, умственно развиваться и расти.

Конечно, информационные технологии сильно повлияли на качество расследований преступлений разного рода, от мелких нарушений на дороге до тяжких преступлений, связанных с гибелью человека. Появились разного рода детекторы лжи, программы, способные выявить местонахождение человека, позволяющие провести множество видов экспертиз, благодаря чему понижается процент ошибок при ведении следствий и как итог – меньше преступлений и преступников.

Процент ошибок уменьшился как в расследованиях, так и в медицине. Это ещё одна сфера, где большой прорыв и скачок вперед был сделан благодаря информационным технологиям. Стали проводить операции на жизненно важные органы: от чего раньше умирали – сегодня лечится. В целом, эта сфера с каждым днем выходит на новый уровень развития.

И в заключение хотелось бы сказать и выделить один важный критерий, который в нашей жизни играет важнейшую роль: всё в наших руках! То, насколько мы будем зависимы от компьютера – определяем мы сами. Только ты решаешь, как проведешь свой завтрашний день, за компьютером, все больше погружаясь в сетевую паутину, или пойдешь на прогулку с другом или собакой. Человек сам определяет, на что тратить время, как проживать жизнь. И если использовать ИТ и другие блага только в полезных целях и в меру, только тогда, когда эта действительно необходимо. Таким образом жить станет легче не только нам, но и будущим поколениям, нашим детям и внукам, и им не придется страдать от нашей невнимательности, зависимости и лени.

УДК 342

*Е. А. Шерстнева,
Е. Ю. Крюкова,
Г. Н. Матвеева,
г. Луганск*

О РЕЗЕРВАХ РОСТА КАЧЕСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

С использованием цифровых технологий, повседневная жизнь человека меняется, а вместе с тем изменяются и социально-экономические отношения, а также возникают новые требования к коммуникациям, информационным системам и сервисам.

Все чаще цифровые технологии используются для целей планирования, мониторинга и оценки результатов деятельности органов власти. Эффект от цифровизации оценивается по влиянию цифровых технологий на эти результаты.

Вопросы, касающиеся профессионализма и компетентности органов государственного управления и органов местного самоуправления, являются стратегически важными и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

первоочередными на воплощении и укреплении кадровой политики в нашем молодом государстве. Необходимо обратить особое внимание на одну из важнейших проблем в деятельности органов государственного управления - подготовку высококвалифицированных кадров, которая базируется на необходимости формирования профессионального кадрового потенциала госслужащих, способных на должном уровне выполнять возложенные на них обязанности и задачи.

Кадровое обеспечение деятельности органов государственного управления как часть кадровой в сфере государственной службы должно осуществляться во взаимосвязанных направлениях:

- обеспечение органов государственного управления и местного самоуправления высококвалифицированными, компетентными кадрами;

- развитие механизма формирования служащих, способных эффективно работать в условиях становления информационного общества в государстве.

Исследования показали, что для госслужащих первостепенными остаются такие компетенции: результативность, дисциплинированность, организация труда, стрессоустойчивость, а второстепенными — адаптация к изменениям, креативность, инновационное мышление.

Кадровые ресурсы пополняются значительным количеством представителей нового поколения. Молодые работники приобретают все больше опыта в использовании имеющихся технологических инструментов, требуя полной свободы выбора. С использованием цифровых технологий изменяется не только повседневная жизнь человека, но и производственные отношения. Сегодня персонал выступает как большой актив для реализации новых идей.

Цифровизация предполагает использование социальных сетей и цифровых платформ, а также аналитики больших объемов данных, облачных сервисов, возможностей искусственного интеллекта, дополненной реальности, специальных мобильных приложений. Это может привести к увеличению компетентностных и профессиональных требований работников.

Для того чтобы внедрить изменения государственных организаций в условиях цифровизации нашему государству следует применить несколько главных стратегических технологий государственного управления и деятельности в отношении кадрового обеспечения, а именно:

- 1) Новое рабочее место. Трудовые ресурсы государственных организаций все больше наполняются работниками, умеющими быстро адаптироваться и работать в цифровом мире. Новое рабочее место является частью бизнес стратегии организации и предназначено для повышения эффективности как отдельных работников, так и организации в целом.

Опрос, проведенный исследовательской фирмой FutureWorkplace, специализирующейся на рекрутинговом консалтинге для руководителей и профессиональном развитии персонала, показал, что 76 % респондентов считают, что в рабочем процессе теперь важно не только где вы находитесь, но и что вы делаете. Подобное утверждение опирается на серьезные изменения, произошедшие в вопросе использования рабочего места как с физической, так и с технологической точки зрения. Согласно данным опроса, 62 % респондентов считают, что технологии должны помочь сотрудникам стать более продуктивными и повысить степень их взаимодействия при выполнении совместной работы [3].

В условиях постоянно повышающегося уровня мобильности сотрудников, рабочее место не может оставаться прежним. Государственным организациям необходимо сохранить за работником выбор, где и как работать, обеспечив не только контроль его действий, но и высокий уровень заинтересованности в достижении результата;

- 2) Инновационные государственные системы для работы с клиентами. Современные государственные учреждения ориентированы на одновременное улучшение качества слуг,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

оптимизацию количества служащих и уменьшения затрат. Применение инновационных систем (к примеру, CRM-систем) позволят легко решать поставленные задачи, планировать повышение качества работы и разрабатывать стратегию развития, сокращая затраты времени при выполнении. А самое главное это позволит улучшить взаимодействие с клиентами.

Хранить, администрировать и обрабатывать информацию дистанционно, то есть без привязки к месту, что позволит максимально эффективно использовать человеческие и материальные ресурсы. Использование «цифровых» платформ государственными учреждениями позволит оптимизировать внутренние процессы, улучшить взаимодействие с гражданами и сократить расходы.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Государство как платформа»: подход к реализации высокотехнологичной системы государственного управления / Буров В. В., Петров М. В., Шклярчук М. С., Шаров А. В. // Государственная служба. – 2018. – Т. 2. № 3. – С. 6–17.
2. Ефремов, А. А. Оценка воздействия правового регулирования на развитие информационных технологий: механизмы и методика // Закон. – 2018. – № 3. – С. 45–56.
3. Пряников, М. М. Блокчейн как коммуникационная основа формирования цифровой экономики: преимущества и проблемы [Электронный ресурс] / М. М. Пряников, А. В. Чугунов // International Journal of Open Information Technologies. – 2017. – Т. 5. № 6. – С. 49–55.
4. Цифровая экосистема для решения всех задач вашего бизнеса / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.konicaminolta.ru/ru-ru/solutions/business-innovation/workplace-of-the-future>

УДК 791.43.049.1.067

*Е. В. Янкаускас,
г. Луганск*

DIGITAL-МАРКЕТИНГ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В XXI веке мир вступил в информационное столетие. Информационный век (также известный как «Компьютерный век», «Цифровой век» или «Новый век медиа») — это период в истории человечества, характеризующийся переходом от традиционной промышленности к экономике, основанной на информационных технологиях. Начало информационной эпохи связано с цифровой революцией, также как промышленная революция ознаменовала начало индустриальной эпохи [6, с. 5].

Согласно определению, принятому ЮНЕСКО, информационные технологии — это комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации, вычислительную технику, методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы.

Информационные технологии, в свою очередь, делятся на аналоговые и цифровые. XXI век будет исключительно цифровым. Цифровые технологии также называют диджитал технологиями от английского digital. Цифровые технологии (англ. digital technology) — это отрасль научных или технических знаний, которая занимается созданием и практическим использованием цифровых или компьютеризированных устройств, методов, систем и т.д.

Определение понятия «цифровые технологии» продолжает меняться с течением времени, по мере того как меняются новые технологии, пользовательские устройства, методы

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

взаимодействия с другими людьми и устройствами. По мере развития цифровых технологий, стали появляться и другие понятия, такие как: цифровая экосистема, цифровая экономика и цифровой маркетинг.

В эпоху информации феномен заключается в том, что цифровая индустрия создает экосистему, где общество, основанное на знаниях, в окружении высокотехнологичной цифровой глобальной экономики, которая охватывает его влияние на то, как производственные процессы и сектор услуг работают эффективным и удобным способом [2, с. 28].

Так, наряду с понятием «информационное общество» в последние годы в нашу жизнь всё прочнее входит термин «диджитализация общества», что означает очередной скачок темпа жизни, активное использование цифровых технологий в повседневности. За счёт автоматизации процессов большее количество дел можно сделать за меньшее время и приложив меньше усилий. В целом уже сейчас диджитализация сильно повлияла на развитие общества. Таким образом, современные вызовы глобализации, переход от индустриальной к сетевой цифровой экономике, новые скорости в бизнесе, мобильность и прозрачность, т.е. наступающая цифровая революция безусловно требует пересмотра парадигмы ведения бизнеса—трансформации традиционной компании в технологичную [3; 4, с. 255–259].

Цифровые технологии внедряются во все сферы деятельности предприятий.

По данным Mediascore, в феврале-ноябре 2020 года интернетом пользовались 78,1 % населения России старше 12 лет хотя бы раз в месяц, сообщили в компании. Это в среднем около 95,6 млн человек, подсчитали эксперты измерителя. В среднем за день в интернет выходили 87,1 млн человек или 71,1 % населения России.

Пользователи всех возрастов предпочитают мобильные устройства для выхода в сеть. В 2020 году хотя бы раз в месяц интернетом на мобильных устройствах пользовались 86,6 млн человек или 70,8 % населения. Среднесуточная мобильная аудитория составила 79,8 млн человек или 65,2 % населения [7].

Данный показатель свидетельствует о высокой степени вовлеченности людей в digital-среду и значительной актуальности рассматриваемого вопроса, что влечет за собой необходимость корректировок во всех сферах деятельности, в том числе и в маркетинге. Компании, стремящиеся быть лидерами на рынке, должны максимально интегрировать нововведения эпохи диджитализации для максимального взаимодействия со своей аудиторией.

Термин «digital marketing» в значении «маркетинг товаров и услуг с использованием цифровых технологий» стал активно использоваться в 1990-е - начале 2000-х гг. в связи с развитием Интернета и инструментов Интернет-маркетинга, однако совершенно не ограничивается Интернетом. По мнению ряда специалистов, то, что мы называем этим термином сегодня, фактически появилось гораздо раньше, чем Интернет и соответствующие технологии. Цифровой маркетинг в широком смысле может трактоваться, как маркетинг с применением любых электронных приборов. Такая трактовка «расширяет» использование digital-маркетинга и показывает, что цифровой маркетинг – гораздо более масштабное явление, чем «маркетинг в Интернете», с которым его преимущественно ассоциируют, хотя и представлен в значительной степени интернет-маркетингом и его инструментами.

Digital (цифровой) маркетинг – способ продвижения бренда или продукта за счет использования всевозможных форм цифровых каналов, в их числе и офлайн каналов.

Цифровой маркетинг имеет несколько существенных преимуществ перед традиционным:

- Позволяет взаимодействовать с более широкой аудиторией и отыскать клиентов даже в неожиданных местах.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- Предоставляет возможность донести информацию о товаре и компании до большого числа потребителей за короткий промежуток времени, в то время как другие стратегии требуют существенных временных затрат.

- Позволяет наладить диалог с клиентами.

- Цифровые технологии помогают оказывать более серьезное воздействие на клиентов, что повышает вероятность заинтересованности продуктом.

- Цифровое продвижение обходится дешевле других стратегий.

- Прозрачное отслеживание эффективности воздействия.

Инструментарий digital-маркетинга разнообразен и содержит как более известные базовые, так и «продвинутое» средства. Некоторые цифровые инструменты можно использовать в офлайне.

К базовым категориям digital-маркетинга относятся:

- Landing страница;

- Content Marketing, создание контента;

- Social Media Marketing, SMM (работа с группами в социальных сетях, в том числе создание и размещение контента, организация конкурсов и других форм взаимодействия с аудиторией);

- Search Engine Optimization, SEO (оптимизация сайта для повышения его позиций в поисковых системах. Действовать начинает через несколько месяцев, но эффект потом стабильный);

- Pay-Per-Click Advertising, PPC-реклама (размещение на другом веб-ресурсе или специальной площадке, и последующую оплату их владельцам за каждый клик, сделанный интернет-пользователем по рекламе);

- Search Engine Marketing, SEM (поисковый маркетинг);

- Search Engine Reputation Management, SERM (управление репутацией компании за счет создания ее положительного имиджа на площадках с отзывами);

- E-mail Marketing, E-mail маркетинг (e-mail-рассылки);

- приложения.

«Продвинутыми» инструментами цифрового маркетинга называют:

- Affiliate Marketing, партнерский маркетинг – инструменты продвижения бизнеса в интернете, чья суть – предоставление трафика заказчику и получение оплаты за конкретное действие.

- Influencer Marketing, маркетинг влияния – основан на использовании в продвижении страницы авторитетного человека. Меняется восприятие товара аудиторией, благодаря чему клиенты сами ищут продукт.

Эффективное решение – сочетание нескольких инструментов. Так охватывается максимально возможная аудитория.

К инструментам digital-маркетинга в офлайне относятся средства, непосредственно не связанные с интернетом:

- QR-коды на различных источниках;

- sms и mms;

- рассылки через мессенджеры, например, Viber и WhatsApp;

- интерактивные экраны, помогающие в совершении покупки;

- выставочные LCD-стенды.

Этот вид маркетинга дает охват не только онлайн-пользователей, но и людей, использующих планшеты и мобильные телефоны, загружающих приложения. За счет этого расширяется аудитория. Этот подход позволяет привлекать офлайн-аудиторию на онлайн-рынок, и наоборот. Например, когда с помощью рассылки по электронной почте вы приглашаете пользователя на офлайн-мероприятие, например, выставку-ярмарку.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Digital-маркетинг позволяет собирать четкие статистические данные о пользователях, так как почти все действия онлайн учитываются специальными сервисами. В результате выводы об эффективности отдельных каналов и портрет потребителя точнее [1, с. 137].

В конце 2020 г. компания Smart Insights провела опрос специалистов по маркетингу из компаний, работающих в самых разных сферах, для выяснения их прогнозов и ожиданий касательно наиболее актуальных в предстоящем 2021 г., видов маркетинговой деятельности. Ответы респондентов, которые должны были выбрать только один вид деятельности, от которого они ожидают наибольшего положительного воздействия на их бизнес, распределились следующим образом:

- контент-маркетинг – 20 %;
- большие данные (Big Data), включая инсайты, касающиеся рынка и потребителей, а также предиктивную аналитику – 14 %;
- искусственный интеллект (artificial intellect) и машинное обучение (machine learning) – 14 %;
- маркетинг в социальных сетях – 10 %;
- мобильный маркетинг (включая мобильную рекламу, разработку адаптированных под мобильные устройства сайтов и мобильных приложений) – 9 %;
- автоматизация маркетинга (Marketing automation), включая CRM, e-mail-маркетинг и персонализацию – 9 %.

Остальные виды привлекли существенно меньше внимания: так, всего по 2–5 % голосов респондентов было отдано за партнерский маркетинг, поисковую оптимизацию, использование Интернета вещей в маркетинговых целях и некоторые другие [5].

Особого внимания заслуживают «большие данные» и искусственный интеллект, точнее, растущая доступность этих инструментов для все более широкого круга компаний. Появляются и все более активно используются «разговорные приложения» (Conversational User Interfaces), такие как, например, чат-боты, привлекающие потребителей возможностью общения с «живым» представителем службы поддержки или отдела продаж в режиме реального времени и дающие возможность бизнесу сэкономить на содержании call-центров; виртуальные голосовые помощники (Siri от Apple, Alexa от Amazon, Алиса от Яндекс); голосовые подключенные устройства Интернета вещей.

Основные проблемы digital-маркетинга на сегодняшний день:

1. Целевая аудитория. Зачастую целевую аудиторию определяют, как мужчины и женщины от 25 до 40 лет, работают, есть личный автомобиль.
2. Выбор каналов трафика. Руководители, зачастую, обращаются к Яндекс.Директ. Хотя есть множество других каналов от GoogleAdWords и таргетинга в соцсетях до CPA сетей и тизерок.
3. Недостаточная автоматизация – большинство настроек и процессов происходит монотонно, соответственно упускается множество важных моментов, расходуется бюджет, а привлечение клиентов не происходит. Машинное обучение – выход из ситуации.
4. Отсутствие сквозной аналитики. Фиксируется только количество входящих заявок и конверсия.
5. Несогласованность работ – когда над одним проектом работают разные исполнители (сайт делают одни, а продвигают другие), неизбежно возникают ошибки, которые наносят вред заказчику.
6. Низкий уровень кадров. Digital-маркетинг эффективен только при условии очень тонкой и грамотной настройки, анализа и постоянного совершенствования.

Интернет даёт огромные технические возможности, но сами по себе они не работают. Эффективными их может сделать только содержательно наполнение, интересное предложение и правильная подача. Будущее безусловно за digital-маркетингом, хотя до сих пор предсказать насколько активно они будут развиваться довольно-таки сложно, потому что

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ежедневно появляется множество новых приложений, сайтов и сервисов, которые могут все изменить и задать новые векторы развития. Тем не менее, перспективы развития маркетинга в сети самые радужные.

Цифровой маркетинг обладает рядом особых преимуществ и поэтому за его развитием будущее:

- потенциальный клиент может оперативно посмотреть информацию о услуге и товарах;
- помогает экономить рекламный бюджет;
- расширяет границы – из любой точки мира можно управлять процессом;
- более доступные и не требующие больших временных затрат рекламные каналы;
- возможность рекламироваться только для целевой аудитории — таргетинг;
- подробная статистика, отслеживание конверсии, CTR, ROI и других показателей.

Таким образом, самой главной тенденцией развития digital-маркетинга на современном этапе следует считать огромное количество и разнонаправленность явлений, способных качественно менять суть маркетинговой деятельности. Наиболее важными направлениями приложения усилий становится постепенное включение новых инструментов в деятельность все большего количества компаний и интегрирование «традиционных» и новых видов маркетинговых коммуникаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брекенридж, Д. PR2.0: Новые медиа, новые аудитории, новые инструменты / Д. Брекенридж. — М.: Эксмо, 2010. — 272 с.
2. Кешелава, А. В. Введение в «Цифровую» экономику / А. В. Кешелава, В. Г. Буданов, В. Ю. Румянцев; под общ. ред. А.В. Кешелава; гл. «цифр.» конс. И.А. Зимненко. — М.: ВНИИГеосистем, 2017 — 28 с. (На пороге «цифрового будущего». Книга первая).
3. Куприна, К. А. Диджитализация: понятие, предпосылки возникновения и сферы применения / К. А. Куприна, Д. Л. Хазанова // Вестник научных конференций. — 2016. — № 5–5 (9). — С. 255–259.
4. Куприна, К. А. Опыт диджитализации в РФ / К. А. Куприна, Д. Л. Хазанова // Вестник научных конференций. — 2016 — № 5–5 (9). — С. 259–263.
5. Dave Chaffey. 10 Marketing Trends to act on in 2020 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.smaintinsights.com/digital-marketing-strategy/10-marketing-trends/>.
6. Kluver, Randy. Globalization, Informatization, and Intercultural Communication — Oklahoma City University, 2013.
7. MediaScope // Медиа-исследования // Измерение аудитории СМИ // Интернет // Данные по аудитории // Web Index Report 2021, 01 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://webindex.mediascope.net/general-audience>

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

УДК 364.446

*Е. М. Акулич, К. А. Киселева,
г. Тюмень*

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК МЕТОД НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПОДРОСТКА

Тема наставничества в последние годы становится более популярной, что обусловлено высокой эффективностью и ролью наставников в решении различных социально-психологических проблем: будь то адаптация на рабочем месте, выход на пенсию, профессиональное саморазвитие или что-то другое.

Сегодня наставнический фактор имеет большое значение, поскольку позволяет реализовать индивидуальный подход к развитию личности, с учетом ее специфических потребностей, особенностей и характеристик. Подобный подход не может быть неэффективным, поскольку ориентируется на конкретно взятого человека [2].

Особую роль наставничество имеет в профилактической и коррекционной работе с семьей и детьми. В настоящее время пробуют различные подходы к решению проблем воспитания подрастающего поколения. Чаще всего здесь поднимаются вопросы подростковых девиаций со стороны семьи, образовательных и социальных учреждений. Традиционные способы профилактики и коррекции поведенческих нарушений школьников сегодня должного результата не приносят и требуют новых инструментов [1].

Проект наставничества для подростков обладает мощнейшим потенциалом, позволяет решать трудности конкретного человека определенными приемами, наиболее эффективными для него.

Мультицентр «Моя территория» имеет опыт реализации проекта наставничества с разными категориями подростков: и с теми, кто уже совершил общественно опасное деяние, и с теми, кто еще не успел этого сделать, но числится на внутришкольном учете в группе риска как постоянный нарушитель дисциплины и правил безопасного поведения.

Проект наставничества «Шанс», реализующийся на базе Мультицентра «Моя территория» в г. Тюмени, сегодня является особенно актуальным. Проблема «отцов и детей» настолько древняя, что, казалось бы, ничего нового в ней нет. Но это далеко не так. Мир меняется. И еще 20 лет назад никто не мог себе представить, что когда-то будет сотовый телефон, что появится возможность не только писать письма в реальном времени, но и беседовать через экран. Все это казалось нереальной фантастикой!

Мы же, общались, взаимодействовали в реальной жизни: гуляли, творили, играли, помогали и находили друг друга в любое время и в любом месте – без телефона. Мы росли с другими людьми рядом, ссорились, переживали, учились находить компромиссы, решать возникающие трудности. Нам, подросткам прошлого, некуда было деться, сидеть в одиночестве – достаточно скучное и бесконечно долгое время. Мы вновь и вновь шли к людям: сверстникам, учителям, соседям. Хотя минуты вне людей, которые так или иначе случались, были направлены на встречу с собой и своими переживаниями.

Не сказать, что подросткам того времени было просто. Возрастные особенности, вызванные физиологическими и психологическими особенностями организма, не изменились, но теперь среда взросления совершенно иная. Сегодня наставничество – достаточно мощный инструмент, набирающий все больше и больше популярности. Особенно важен он в работе с подрастающим поколением, которое имеет дефицит в понимании себя и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

других, в эмоциональной поддержке, открытом равном диалоге со взрослыми. Именно эту потребность эффективно решает наставничество.

Чаще всего наставничество воспринимают как метод психолого-педагогического сопровождения, как способ влияния на развитие личности, ее конструктивную социальную адаптацию. Кроме того, наставничество является и видом добровольческой деятельности [3]. В случае работы с подростками добровольцы – это такие люди, которые способны и готовы понимать подрастающее поколение, принимать его особенности и помогать в решении актуальных возрастных проблем. Такой подход к наставничеству определяет ряд необходимых требований к личности наставника, его опыту, знаниям, умениям и навыкам.

С 15 июля по 8 декабря 2019 года в загородных детских лагерях и общеобразовательных школах Тюмени и юга Тюменской области был реализован проект «Шанс:ПрофGames: исследование профессий среди школьников 8–10 классов». Структура программы включила в себя блок знакомства с устаревающими профессиями и профессиями будущего, а также блок исследования наиболее популярных в среде подростков профессий. С целью насыщения программы материалами разных форматов в механику встреч со школьниками были включены игровые элементы, просмотр видеоролика с последующим обсуждением и онлайн-тестирование.

Главной целью проекта стало информирование подростков Тюмени и юга Тюменской области о профессиях, теряющих свою актуальность и профессиях ближайшего будущего, а также выявление наиболее популярных в подростковой среде профессий, профессиональных задач и надпрофессиональных компетенций, которые хотят сформировать и развить в себе подростки.

Полученные результаты онлайн-опроса обрабатывались методом частотного анализа: чем чаще в заполненном стимульном материале упоминается профессия, профессиональный интерес, надпрофессиональная компетенция, тем более популярной она является в среде подростков.

По итогам данные показали, что 20 % подростков предпочитают развиваться в сфере IT, 32 % умеют обрабатывать фотографии с помощью компьютерных программ, 27 % участвуют в театральных постановках и снимают кино, а 46 % ребят хотели бы развить в себе креативное, системное и критическое мышление.

Итоговые топ-5 профессий легли в основу новой волны проекта «Шанс:ПрофВох», в котором за участниками закрепляют кураторов и наставников. Дети смогут не просто узнать о профессии, а почувствовать себя настоящим студентом на парах или работником компании.

Цель социального проекта «Шанс:ПрофВох»: создание условий для профориентации подростков путем знакомства участников проекта с профессиями врача, программиста, преподавателя, спортсмена, юриста, а также вовлечение участников в процессы разработки социально-значимых проектов.

Задачи данного проекта таковы:

- вовлечь в проект 5 профессионалов в качестве наставников и 10 студентов профильных образовательных учреждений в качестве кураторов;
- познакомить 5 команд участников с 5 профессиями проекта и их специализациями;
- продемонстрировать путь овладения профессией: от выбора предметов для сдачи экзаменов, до работы в профильном учреждении;
- создать итоговые социально-значимые продукты: полезный итоговый продукт и итоговый ролик о профессии.

Весь проект состоит из 5 образовательных программ, продолжительностью по 3 недели каждая. В ходе программы участники могут познакомиться с выбранными профессиями (узнать о профессиональном пути наставника и куратора, hard и soft skills, необходимых для работы), а также принять участие в разработке социально-значимых продуктов.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В финале каждой волны участники получают «ПрофВох» с памятными призами. Помимо этого, в ходе проекта за включенность участники также получают «ПрофБаллы», три наиболее активных участника получают «ПрофБоксы» с дополнительными подарками.

В декабре 2020-ого года завершилась последняя волна проекта «Шанс:ПрофВох» в направлении «программист».

Коротко о ключевых результатах, которых удалось добиться команде проекта на протяжении всего года реализации работы:

Образовательная программа включала в себя онлайн / оффлайн встречи: знакомство участников с наставником, кураторами команды, сессия «вопрос-ответ» о профессиях, мастер-класс от медиа-экспертов, мастер-классы от наставников, приглашенных экспертов и кураторов, выпускной, подведение итогов проекта, вручение памятных подарков за участие.

Проведено пять волн проекта «Шанс:ПрофВох».

Направление – врач: Командой проекта был проведен инфоповод в трех городах: Тюмень, Тобольск, Ишим. Для информационной поддержки акции созданы «Пешие маршруты здоровья» с фактами об оказании влияния прогулок на организм человека. Итоговыми продуктами команды стали: акция «Сказать спасибо». Идея акции заключалась в создании и доставке медицинскому персоналу трех моногоспиталей Тюмени (Областная клиническая больница №1, Областная инфекционная клиническая больница, Госпиталь для ветеранов войн) печенья со словами благодарности от жителей города с целью поддержки в работе с пациентами с коронавирусом.

Направление – спортсмен (фитнес-тренер). Наставником выступил Илья Байдецкий – профессиональный фитнес-психолог. Итоговым продуктом команды стал интерактивный календарь тренировок на год «ТЕАМ-календарь», который включает в себя рекомендации, трекеры, советы по профилактике здорового образа жизни. Календарь будет распространен в учебные / образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования сферы физической культуры и спорта, департаменты образования, молодежной политики, физической культуры и спорта. Был создан профориентационный ролик, разработанный совместно с командой проекта о профессии «фитнес-тренер» в стилистике трендов социальной сети «Тik-Ток».

Направление – преподаватель (учитель). Наставник: Анастасия Камитова – победитель конкурса «Педагог года – 2020». Итоговым продуктом команды стала «Лайфхак-методичка с НЕвредными советами», которая включает в себя собрание полезных приложений, советов специалисту, работающему с детьми, подростками, человеку, желающему узнать новые, креативные методы подачи информации. Методичка будет распространена в учебные, образовательные учреждения в формате пособия для специалистов, учащихся.

Направление – юрист (адвокат). Наставник: Илья Коршунов – директор Тюменской коллегии юристов. Итоговым продуктом команды стала настольная игра «Виновен/Невиновен», которая включает в себя 15 карточек с юридическими кейсами, направленными на ознакомление детей с правами потребителя, правами человека в сфере информационной безопасности.

Направление – программист (разработчик web-приложений). Итоговым продуктом команды стал профориентационный тест на конструкторе сайтов «Tilda», в результате которого, каждый желающий может пройти тест, получить результат о том, какой вид профессии ему больше подходит: человек-природа, человек-техника, человек-человек, человек-знаковая система, человек-художественный образ.

В результате пяти реализованных волн проекта «Шанс:ПрофВох» о профессиях врача, фитнес-тренера, преподавателя, адвоката и разработчика web-приложений, сформировались 5 команд, каждая из которых с разных сторон погрузилась в выбранную профессию. По итогам реализации каждой волны проекта сформировалась комплексная система обучения и погружения детей в профессию, которая способствует формированию желания к осознанному

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

выбору будущей профессии у несовершеннолетних, нуждающихся в помощи и поддержке. В свою очередь для кураторов данный формат позволил на практике проявить и закрепить свои знания и умения, перенять опыт от наставника, получить возможность прохождения стажировки в профильных, специализированных организациях.

Умелое применение верных методов работы с подростками помогло кураторам и наставникам найти общий язык, поделиться чем-то важным друг с другом. Обмен опытом в профессиональной сфере между студентом-куратором, опытным экспертом выбранной области и абитуриентом, подростком, ищущим свой путь – необходимый этап социализации каждого подростка сегодня.

Осложнения при реализации проекта были выявлены проявлением вирусного заболевания «сovid-19» весной. Пришлось приостановить ведение проекта из-за ограничений, вызванных пандемией.

На основании результатов проекта нами предложено несколько рекомендаций, которые следует учитывать при использовании методов социально-культурной деятельности как средств социализации и организации досуга подростков:

- следует проводить образовательные встречи с участниками в профильных учреждениях (по темам встреч) (спортзал, дом культуры и так далее), менять площадку проведения встреч;

- применять в образовательных программах «классические» методы СКД (игротерапия, танцетерапия, музыкотерапия, сказкотерапия, драматерапия, песочная терапия, куклотерапия и другие);

- распространить итоговые продукты всех волн проекта в учебные и образовательные учреждения для информирования населения о проекте как маркетинг-стратегия, а также, внедрение продуктов в учебный процесс;

- разработать волну проекта-исследования «Шанс:ПрофGames» для изучения новых актуальных профессий, востребованных среди подростков;

- разработать уникальную образовательную онлайн-программу для участников, не проживающих в Тюмени.

2020-ый год позволил провести проект сразу в двух форматах - онлайн и оффлайн, совмещение форматов дало уникальный результат, транслирующий возможность передачи знаний подросткам «через экран», возможность творческой совместной работы менеджера и подростка на расстоянии и сам процесс коммуникации между наставником, кураторами и подростками-участниками проекта.

Методы управления в работе с подростками, формы СКД, применяемые менеджерским составом команды организаторов проекта (мастер-классы, игры, танцетерапия и многие другие) позволяют каждому участнику-подростку почувствовать уверенность в своих силах, раскрыть свои творческие способности, повысить уровень самооценки, способствуют активному проявлению самостоятельности и самореализации подростка [4].

Можно сделать вывод о том, что при использовании методов социально-культурной адаптации в организации подросткового досуга следует создавать условия, которые позволят каждому подростку реализовать себя, повысить самооценку, развить творческие способности, для активного вовлечения подростков и членов их семей в социально-развивающие акции, развлекательно-игровые, оздоровительные и другие досуговые программы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулич, Е. М. Управление учреждениями социально-культурной сферы: учебник для студентов вузов / Е. М. Акулич. – Тюмень: Редакционно-издательский центр Тюменского государственного института культуры, 2015. – 304 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2. Козловская, Л. И. Социокультурная деятельность как средство реабилитации / Л. И. Козловская // Социально-педагогическая работа. – 2005. – № 8. – С. 48.

3. Наседкина, Г. А. Социокультурная деятельность подростков в системе дополнительного образования / Г. А. Наседкина // Вестник Костромского государственного педагогического университета имени Н. А. Некрасова. Серия: Гуманитарные науки. – 2006. – № 6. – С. 98–100.

4. Шарковская, Н. В. Культуротворческие формы организации молодежного досуга / Н. В. Шарковская // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2014. – № 6. – С. 124-128.

УДК 378.026.6

*Л. С. Белая,
г. Луганск*

МОТИВАЦИЯ ПОДРОСТКОВ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ

С каждым днём растёт потребность в специалистах, владеющих иностранными языками, которые готовы успешно взаимодействовать с представителями других культур. Профессиональная подготовка специалистов сферы культуры и искусства, предполагает не только овладение студентами компетенций по избранной творческой специальности, но и освоение ими иностранного языка.

Изучение тонкостей межкультурного общения на иностранном языке должно стать неотъемлемой частью высшего профессионального образования в сфере культуры. Овладение наряду с профессиональными знаниями навыками и компетенциями делового общения на иностранном языке является актуальной задачей профессионального становления будущего специалиста социально-культурной сферы.

Анализ уровня владения иностранным языком будущими студентами ЛГАКИ им. М. Матусовского лингвистических специальностей показал недостаточность проработки вопросов, связанных с внедрением методов формирования межкультурной компетенции с эффективным использованием знаний по иностранному языку. В результате исследования выявлена также низкая мотивация абитуриентов вузов сферы культуры и искусства к приобщению к иноязычной культуре с использованием навыков делового общения на иностранном языке в своей будущей профессиональной деятельности. Следовательно, повышение мотивации подростков к формированию межкультурной компетенции является своевременной и актуальной темой исследования.

Целью исследования явились теоретическая обоснованность и разработка современной методики и технологии повышения мотивации к обучению иностранному языку.

Методологической основой проведения исследования являются работы Е.Б. Романовой, М.В. Архиповой, О.Р. Жерновой, Л.А. Хохловой, Л.Е. Дерягиной, С.Е. Цветковой и многих других исследователей.

Успешное освоение учеником иностранного языка находится в прямой зависимости от степени его мотивации к этой деятельности. Так, например, И.Л. Соселия среди трудностей в изучении иностранного языка выделяет негативные установки учащегося по поводу своей способности к изучению, высокую чувствительность к критике [3]. М.В. Архипова и О.Р. Жерновая среди причин, снижающих мотивацию, отмечают трудности в усвоении материала и, как значимый аспект именно для школьного возраста, отсутствие интереса к предмету со стороны товарищей [1]. Л.А. Хохлова и Л.Е. Дерягина отмечают низкие показатели волевых усилий [5].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На основе выявленных проблем необходимо разработать рекомендации по повышению мотивации подростков к формированию межкультурной компетенции в социально-культурной сфере. По мнению М.В. Плехановой, межкультурная компетенция – это сложная комбинация знаний, умений, качеств и способностей личности, обеспечивающая выбор адекватных способов и стратегий коммуникативной и некоммуникативной деятельности и поведения в условиях межкультурного взаимодействия [2].

В исследованиях О.А. Фроловой, выделяются следующие группы мотивов, побуждающих студентов к изучению материала о стране изучаемого языка [4]:

- познавательные (любопытность, стремление расширить свой кругозор) – направлены на удовлетворение потребности получения новой информации, отражают стремление и интерес к знаниям о стране изучаемого языка в общеобразовательных целях;
- коммуникативные – создают внутреннюю потребность пользоваться иностранным языком как средством общения, связаны с предполагаемыми возможностями контактов;
- учебные – предполагают стремление получить высокую оценку своим знаниям со стороны преподавателя;
- профессионального достижения и карьеры. Гуманитарные науки направлены на поиск путей эффективного разрешения актуальной профессиональной проблемы, предполагают возможность оптимально реализовать свой профессиональный и личностный потенциал;
- личностного престижа – основаны на желании утвердить себя в качестве интеллектуальной, творческой личности

Понимание процессов мотивации помогает подобрать индивидуальный подход к каждому студенту, что поможет внести изменения в методику преподавания иностранного языка.

Наиболее важными методами приобретения межкультурных знаний и умений межкультурной коммуникации являются:

- организация образовательного процесса на основе концепции «диалога культур»;
- создание языковой среды, которая способствует погружению обучаемых в сферу иноязычной культуры;
- применение активных форм и методов обучения (культуроведчески-ориентированных ролевых игр, дискуссий, методов кейс-стади и др.);
- организация внеаудиторной активности студентов посредством проведения встреч с носителями языка, участия в конкурсных мероприятиях.

Важным фактором для развития мотивации к формированию межкультурной компетенции является использование в учебном процессе современных технологий. Современные информационные технологии дают возможность применить дифференцированный подход к каждому студенту, используя, как письменные формы обучения (обмен сообщениями в сети Интернет), так и устные (голосовая и видеосвязь).

Таким образом, правильно организованная работа по изучению иностранного языка в вузе позволит студентам обладать значительными навыками межкультурного общения, способствующими профессионально-личностному становлению студентов и их участию в различных видах социально-ориентированной деятельности. Механизм развития у студентов социокультурных знаний и мотивации к изучению иностранного языка требует дальнейшего исследования, что будет способствовать развитию межкультурного профессионального сотрудничества на иностранном языке, значимость которого будет иметь востребованный характер на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архипова, М. В. Экспериментальное исследование особенностей учебной мотивации современных школьников при изучении иностранного языка / М. В. Архипова,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

О. Р. Жерновая // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – № 6/1. – С. 177–178.

2. Плеханова, М. В. Межкультурный компонент как основа формирования межкультурной компетенции при обучении иноязычному общению студентов технического вуза / М. В. Плеханова // Вестник ТГПУ. – 2007. – Вып. 7 (70). – С. 62–67.

3. Соселия, И. Л. Мотивация студентов и психологические трудности в овладении иностранным языком [Текст] / И. Л. Соселия // Психология и педагогика. – 2009. – № 2. – С. 45–50.

4. Фролова, О. А. Диагностика и уровни сформированности межкультурной компетенции будущих специалистов / О. А. Фролова // Научный вестник МГИИТ. – 2015. – № 5. – С. 93–102.

5. Хохлова, Л. А. Влияние индивидуально психологических особенностей на успешность в овладении иностранными языками / Л. А. Хохлова, Л. Е. Дерягина // Российский медико-биологический вестник им. академика И. П. Павлова. – 2010. – № 1. – С. 124–130.

УДК 793.31

*Е. А. Воробьева,
г. Луганск*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ САМОДЕЯТЕЛЬНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИСКУССТВА В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Внимание к творчеству обусловлено необходимостью воспитания креативной личности, способной осуществлять ответственный социальный выбор, проявлять активность, принимать эффективные решения в условиях неопределенности и кардинальных преобразований, преодолевать кризисные ситуации и всевозможные трудности, участвовать в формировании культуры общества.

Рассматривая современную художественно-творческую деятельность, следует отметить, что она во многом наследует, возрождает и развивает существовавшие традиции. Соединение творческого опыта прошлого и духовных, эстетических ценностей настоящего позволяет надеяться на укрепление нравственного здоровья нации, на обогащение внутреннего мира подрастающего поколения.

Во многих населенных пунктах забыты и утеряны традиции и обычаи предков. Сохранение и развитие культурной самобытности каждого региона, нравственного существования и «энергетического заряда» каждой личности, невозможно без непосредственного присутствия прошлого в настоящем, так как в культурных традициях каждой нации заключена многовековая мудрость житейского опыта. Современные же традиции, сохраняя преемственность накопленного опыта, развиваются и взаимоперекликаются с историческими формами народного художественного творчества.

С давних времен известно, что профессиональное искусство берет свое начало с творческой самодеятельности, поэтому взаимосвязь между любительством и профессионализмом – очевидна. Самодеятельность, может выступать феноменом развития духовной культуры личности посредством включения в художественно-творческую деятельность.

Но, рассматривая вопрос о современной ситуации в развитии художественного творчества, следует уделить внимание возрождению общей культуры народа, сохранению и восстановлению утерянных традиций, которые обеспечивали каждому краю свою

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

самобытность и неповторимость. Данная задача должна стоять как перед самодеятельным творчеством, так и перед профессиональным искусством.

Взаимосвязь самодеятельного и профессионального творчества проявляется и в социокультурной модернизации общества, что усиливает потребность в формировании культурных ценностей в обществе, важнейшим компонентом которых является хореографическое искусство.

Как свидетельствует практика, «в современных условиях недостаточное внимание уделяется вопросам развития культуры художественного творчества в самодеятельных и профессиональных хореографических коллективах, которые взаимодействуют на социально-культурных мероприятиях» [1, с. 31]. Основным смыслом самодеятельного художественного творчества заключается в том, что в процессе творчества, проявляющемся в индивидуальных или массовых формах, везде есть личная необходимость в выражении внутреннего состояния, как самой личности, так и единства группы. Поэтому необходимо создавать условия, в которых каждый сможет ощутить комфортное внутреннее состояние удовлетворения, которое возникает в процессе занятий творчеством в сфере свободного времени путем реализации своих способностей.

Профессиональные танцевальные коллективы должны быть примером для любительских ансамблей танца. Именно на социально-культурных мероприятиях происходит тот обмен опытом, который в дальнейшем может повлиять на деятельность, как любительского, так и профессионального коллектива. В связи с этим в современных условиях тема исследования направлений развития самодеятельного хореографического искусства актуальна.

Хореографическое искусство представляет собой сферу непосредственного контакта творческого опыта личности с художественным и эстетическим опытом, накопленным в профессиональном и народном творчестве.

Анализируя существующие подходы к изучению понятий и терминов, касающихся художественного творчества любителей, можно сказать, что в настоящее время имеются различные точки зрения на сущность этого феноменального явления, которое проявляется в терминологических формулировках.

Методологической основой исследования самодеятельного художественного творчества являются труды Т.И. Баклановой, Г.М. Бирженкжа, Л.Г. Брылевой, Б.А. Брылина, Э.В. Быковой, Н. Гнатюка, В. Дзюбы, О.М. Итиной, В.П. Лаврентьева, А.А. Лепуонюса, А.П. Маркова, Н.Г. Михайловой, В.Е. Триодина и других.

Результаты исследований свидетельствуют о недостаточной разработанности таких понятий, как «любительские объединения», «клуб по интересам», «любительское творчество», организованная и неорганизованная любительская деятельность, художественная самодеятельность. Они трактуются с различных позиций, но речь идет об одном и том же явлении – «любительском творчестве» в различных формах его проявления [2, с. 151].

Фундаментальной отличительной чертой любительского творчества является совокупность ее специфических функций, которые следует выводить из функций досуга и функций художественной культуры:

- воспитательная (проявляется в способности формировать личность человека);
- познавательная функция позволяет познавать действительность и анализировать ее при помощи художественных образов;
- компенсаторная (позволяет восстановить душевное равновесие, решить психологические проблемы, «убежать» на время из серой повседневности, компенсировать недостаток красоты и гармонии в каждодневной жизни);
- гедонистическая (отражает способность искусства приносить удовольствие человеку).

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В настоящее время наблюдается повсеместный интерес к возрождению местных народных обычаев, праздников и обрядов, что позволяет говорить о необходимости научного подхода к исследованию современных процессов, происходящих в культуре в целом. Художественная (включая в себя хореографическую) самодеятельность является не только школой мастерства, но и школой жизни, школой гражданственности.

Увлечение народным творчеством и изучением культурных традиций раскрывает человека изнутри, воздействует на творческое сознание, т.е. происходит раскрытие его эмоционально-психологических чувств через формирование нравственно-эстетической культуры, что значительно расширяет круг любителей за пределами массового творчества клубных учреждений, при наличии творческой самореализации. В формировании эстетической и художественной культуры личности хореографическое искусство является важнейшим инструментом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буянкина, Е. Г. Социально-культурная деятельность национальных общественных объединений по формированию ценностных ориентаций молодежи / Е. Г. Буянкина. – Барнаул: АлтГАКИ, 2008. – 169 с.
2. Гуцин, А. С. Самодеятельное искусство: монография / А. С. Гуцин. – М.: Огиз – Государственное издательство изобразительных искусств, 1931. – 262 с.

УДК 37.068

*Л. А. Дейнека,
А. Е. Тупчий,
г. Луганск*

ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ СТАРШЕКЛАСНИКОВ

Динамизм современной жизни вызывает значительное усложнение структуры и содержания отношений людей друг с другом, с природным и культурным (искусственным) окружением, что выражается в таких объективных показателях как количественном увеличении качественно разнообразных предметов, научных идей, художественных образов, образцов поведения и их взаимодействия. Все это сужает и сокращает реальное потребление современных культурных ценностей.

Особую тревогу в данных условиях вызывает молодое поколение, которое все больше удаляется от духовной культуры. В образовательной и воспитательной системе возрастает необходимость интеграции в учебно-воспитательный процесс разнообразных инновационных норм работы с детьми школьного возраста, которые были бы направлены на развитие творческой самореализации и формирования ценностных мировоззренческих установок [2]. Одним из эффективнейших способов воспитания гражданских качеств у молодежи в современный период является взаимодействие деятельности учреждений культуры и волонтерского движения.

Волонтерское движение, являясь важным компонентом успешного социального развития личности, призвано решить данную проблему. Это обуславливает необходимость привлечения ресурсов гражданского общества. Поэтому возникает необходимость в привлечении к социально-культурной работе с молодежью добровольных помощников – волонтеров.

Волонтерство – деятельность по своей природе просоциальная в целевом, процессуальном, содержательном, технологическом компонентах. Само понятие

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

волонтерство как идея социального служения почти столь же древняя, как и понятие «социум». По мнению М. Олчман и П. Джордан, волонтерство стремится к достижению нескольких результатов. Оно, с одной стороны, помогает в создании стабильного и сплоченного общества, а с другой – дополняет услуги, предоставляемые государством [2]. Это возможность для любого человека почувствовать себя гражданином, приносящим пользу, осуществить вклад в развитие общества, удовлетворить свои личные и социальные потребности через оказание помощи другим людям.

Теоретический анализ социально-культурной обстановки показывает, что проблемам творческого развития и самореализации детей старшего школьного возраста уделяется недостаточное внимание. В данных условиях усложняется не только проблема досуга и самореализации детей старшего школьного возраста, но и особо остро перед будущими выпускниками становится вопрос выбора будущей специальности среди многообразия, предлагаемого современными реалиями [4]. Не имея практических знаний во многих из творческих сфер, самостоятельно решить эти проблемы в полной мере они не смогут.

Включаясь в волонтерскую деятельность, человек стремится на безвозмездных основах повлиять на трансформацию современного ему общества, сделать его лучше. Волонтерское движение в данном случае может выступать как способ развития творческих способностей и самореализации детей старшего школьного возраста.

В связи с этим тема исследования, связанная с использованием волонтерского движения в целях развития творческих способностей и самореализации детей старшего школьного возраста, является актуальной.

Теоретическим основанием и методологическими ориентациями организации волонтерских движений стали подходы, нашедшие отражение в исследованиях А.С. Автономова, Х. Анхайера, П. Джордана, Г. Златевой, Т. Ливальда, М. Очмана, Л. Саломона, Л.Е. Сикорской, П. Хёрста, Э. С. Шиманской и других.

Концепции личностно-ориентированного воспитания и теории социального воспитания были описаны в научных трудах Н.И. Алексеева, Е.В. Бондаревской, В.В. Серикова, Е.Н. Шиянова, И.С. Якиманской, В.М. Басовой, Л.В. Байбородовой, Б.З. Вульфома, М.И. Рожкова, С.В. Тетерского и других.

Позитивно оценивая научные труды философов, социологов, культурологов, психологов, педагогов в решении исследуемой проблемы, следует отметить, что волонтерское движение как способ развития творческих способностей и самореализации детей старшего школьного возраста практически не рассматривается.

Это предопределило цель исследования – сформировать сообщество активных и неравнодушных граждан, лидеров общественного мнения, участвующих в волонтерской деятельности в сфере культуры, реализующих социально значимые проекты и инициативы в сфере культуры. Многолетняя историческая практика показала, что учреждения культуры, обладающие огромным арсеналом форм, средств и методов воспитания, способны оказать существенное влияние на воспитание гражданских качеств молодежи.

Именно поэтому разработан творческий, социокультурный проект центра творческого развития и самореализации детей старшего школьного возраста «Талантвиль» (г. Свердловск, Луганская Народная Республика (ЛНР), одним из важнейших направлений деятельности которого станет волонтерское движение.

Проект «Талантвиль» выступает как современный формат содержательного культурно-просветительского досуга для молодежи, а также представляет простую стратегию первичного сотрудничества добровольческих организаций с городскими учреждениями культуры [1]. Проект нацелен на развитие культурного потенциала детей старшего школьного возраста.

Целесообразность проектного подхода в управлении волонтерским движением связана со следующими преимуществами проекта [3]:

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- проект конкретен (в проекте существуют строгие ограничения по срокам, бюджету и выдвигаются требования к качеству);
- проект детализирован (классическая декомпозиция позволяет максимально детализировать бизнес-процесс и спрогнозировать возможные риски);
- проект интенсивен (высокая степень компетентности руководителя и команды ведет к высокой интенсивности и качеству рабочего процесса);
- проект гибок (компетентность и детализация позволяют при необходимости использовать как привычный, четко запланированный и детализированный, плановый подход (waterfall), так и гибкий подход, основанный на принципе итераций (agile), без риска для сроков, бюджета и качества);
- проект управляем (большинство методов управления и регламентов, которых не хватает классическому менеджменту, пришло в проектную деятельность из IT-сферы, где они строго прописаны и соблюдаются).

Новизна результатов исследования заключается в разработке проектного подхода к созданию волонтерского центра творческого развития с целью самореализации старшеклассников.

Практическая значимость работы состоит в решении проблемы досуга детей старшего школьного возраста и помощи в определении путей для их самореализации и выбора старшеклассниками будущей специальности, решившими в будущем связать свою жизнь с творчеством.

Одной из баз организации подготовки волонтеров для реализации предлагаемого проекта могут выступать учреждения молодежной политики ЛНР. Организация подготовки волонтеров должна включать следующие компоненты: технологии привлечения и отбора волонтеров, обучающие программы и тренинги для добровольцев, а также систему их мотивации.

Проблема, на решение которой рассчитан проект, заключается в том, что для внешкольного образования детей возрастом от 6 до 18 лет в г. Свердловске (ЛНР) работают всего две школы искусств, детский центр творчества и ряд кружков при местном Дворце Культуры и школьных заведениях. Исследованием установлено, что этого недостаточно для удовлетворения потребности молодых людей и вовлечения их в культурную жизнь города. В первую очередь, это связано с узким кругом творческих дисциплин, которые сформировались в системе внешкольного образования еще постсоветского общества и не отвечают потребностям современных подростков.

Проектом предусматривается осуществление волонтерским центром внешкольного образования детей по пяти основным направлениям, не представленным ранее в г. Свердловске, а именно: звукорежиссура, видеомонтаж, фото-мастерство, графический дизайн и управленческая деятельность (школа лидеров).

Реализация проекта «Талантвиль» позволит удовлетворить потребности детей старшего школьного возраста в сфере досуга, повысит уровень креативности и творческой вовлеченности молодых людей в культурную жизнь города.

Таким образом, осуществление волонтерскими организациями образовательных проектов повышает интеграцию в учебно-воспитательный процесс разнообразных инновационных норм работы с детьми школьного возраста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бушуев, С. Д. Управление проектами: Основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров / С. Д. Бушуев, Н. С. Бушуева (National Competence Baseline, NCB UA Version). – К.: ІРІДІУМ, 2010. – 208 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2. Загладина, Х. Т. Продвижение культуры волонтерства в современной российской школе: проблемы и перспективы / Х. Т. Загладина, Т. Н. Арсеньева // Воспитание школьников. – 2015. – № 10. – С. 10–14.

3. Симонова, И. Ф. Социально-культурное проектирование: современные подходы и технологии: учеб. пособие / И. Ф. Симонова. – СПб.: Научно-педагогические технологии, 2020. – 250 с.

4. Федоренкова, Е. Роль волонтерского движения в социализации школьников / Е. Федоренкова // Учитель. – 2017. – № 1. – С. 109–110.

УДК 351.858(091)

*А. А. Денисюк,
г. Тюмень*

ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ СРЕДСТВАМИ СКД

В сфере досуга виды занятий разнообразны, что позволяет отнести социально-культурные мероприятия к уникальным и чрезвычайно специфическим методам обучения. Специфика социокультурной деятельности в данном случае заключается во взаимопроникновении творческого процесса и образовательного процесса в учреждениях культуры. В процессе социокультурной деятельности участники взаимодействуют друг с другом в различных профессиональных, социальных, национальных и возрастных ролях и отношениях. Их межличностные отношения в образовательном процессе носят особый характер, потому что на них влияет первичная стимуляция потока информации от деятельности учреждений культуры и вторичная - влияние самих участников. Как следствие, эффективность образовательного процесса во многом зависит от точного знания психолого-педагогических основ восприятия с учетом интересов молодежи, посещающей учреждения культуры.

Воспитательное влияние учреждений культуры заключается в том, что здесь идентифицируются интересы личности и общества.

У аудитории культурных заведений есть реальная возможность получить знания, реальные условия научиться самостоятельно анализировать происходящие события. Посетитель, вовлеченный в деятельность культурных учреждений, попадает в новый для него коллектив, где людей объединяют общие цели, где формируется система взаимоотношений, в которой личные чувства влияют на положение дел. Став соучастником действия, он воспринимает социальные ценности, социальные нормы, участвует в общественной деятельности и более четко проявляет свои навыки.

В процессе общения в учреждении культуры происходит организация взаимодействия людей, передача опыта, выявляется потребность в знаниях, оценках и мнениях по непрерывно расширяющемуся кругу вопросов [2, с. 148].

Растущая актуальность исследования проблем молодежи объясняется тем, что молодые люди от природы содержат определенный код для следующих поколений, обеспечивающий самовоспроизводство общества. Особенностью рассмотрения проблемы на разных этапах развития социальной мысли было стремление найти универсальные характеристики и определения молодых людей, их индивидуальных и социальных детерминант функционирования и развития.

В то же время теоретические и прикладные исследования проблем молодежи – одно из наиболее активно развивающихся направлений современной науки. В XX веке возникло несколько научных школ, которые в той или иной степени занимались проблемами молодежи, пытаясь объяснить противоречивые характеристики сознания и поведения молодого поколения [5, с. 1].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Наиболее представительными среди них являются: психоаналитическая школа (З.Фрейд, Э.Эриксон) – изучение проблем молодежи основывается на возрастных особенностях и свойственных им психических параметрах личности; структурно-функционалистская школа (Э.Дюркгейм, Р.Мертон) – анализируется состояние и поведение молодежи системно, в тесной взаимосвязи с окружающей действительностью; культурологическая школа (П.Бергер, Т.Лукман) – различные проявления сознания и поведения молодежи рассматриваются под углом зрения феноменологии человеческой культуры [3, с. 153].

В широком смысле молодежь – это обширная совокупность групповых сообществ, сформированных на основе возрастных характеристик и связанных с ними основных видов деятельности, более или менее сходных характеристик образа жизни и быта, массового сознания [4, с. 16].

В более узком социологическом смысле молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей социального статуса молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, конкретных интересов и ценностей.

Нет единого мнения о возрастных пределах молодежи. Однако наиболее распространенный минимальный возраст для молодых людей – 14–16 лет, а максимальный возраст – 25–29 лет [3, с. 325].

При этом нижний возрастной предел определяется тем, что с 14 лет начинается физическая зрелость и человек может выполнять работу, а верхний предел определяется достижением экономической независимости, профессиональной и личной стабильности.

Молодежь как часть общества изучается несколькими гуманитарными науками: социологией, психологией, физиологией, демографией и др. В этом контексте несколько ученых выделяют разные подходы к предмету изучения этих наук применительно к молодежи [1, с. 60].

Сегодня, в век информационного общества, когда реальность вокруг нас неизбежно и радикально меняется почти каждый день, многие моральные ориентиры теряются, и вместо решения духовных проблем нашего развития, мы уделяем много времени решению повседневных проблем. Моральное неблагополучие, психическое и духовное состояние молодого поколения, которое проявляется в социальной нестабильности и незащищенности детей и подростков, их тревоге и враждебности, конфликтах и неспособности нормально общаться, вызывают особую озабоченность.

Среди негативных факторов, губительно влияющих на подрастающее поколение, можно отметить резкое снижение уровня благосостояния большинства населения, огромный экономический разрыв между социальными группами населения, уничтожение института семьи по разным причинам, расплывчатые или искаженные моральные ориентации самого общества, пропаганда насилия и жестокости в СМИ, информация, кинематография и литература и, в довершение, неэффективная организация учебного процесса в образовательных учреждениях [7, с. 98–99].

Следует подчеркнуть, что духовно-нравственное воспитание – это широкое понятие, предполагающее комплексный процесс развития человека как гражданина и личности, в ходе которого усваиваются не только определенные моральные нормы общества, но и формируется духовный мир человека. Сегодня большое внимание уделяется созданию гражданского общества, и без высокого уровня морали и этики в каждом из его субъектов эта цель не может быть достигнута [Там же, с. 99].

Духовное воспитание как одно из направлений педагогической деятельности предполагает особый подход к разработке учебных программ. Образовательные ресурсы социально-культурной деятельности оптимальны для совершенствования педагогического процесса. Имея возможность рассчитывать на огромный технологический ресурс,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

специалисты в социальной и культурной областях могут использовать его не только при организации досуга молодежи, но и при формировании образовательных программ с целью обогащения их новыми формами обучения.

В условиях современного мирового общества практически нет ни одного государства, общество которого не испытывало бы определенных трудностей в вопросах традиции, передачи накопленного опыта подрастающему поколению. Молодежь постоянно критикует обычаи, традиции и моральные нормы: многие не считают их современными, не принимают и не понимают их. Перед такими социальными институтами, как семья, школа, общество, поставлена новая задача не только сохранить нравственные устои, духовность, но и объяснить всю потребность в этих качествах современной молодежи. В решении этого вопроса первостепенную роль играет социокультурная деятельность, обладающая широким технологическим ресурсом [6, с. 138].

На сегодняшний день можно выделить следующие проблемы современной молодежи в России:

- необратимость глобализационных процессов в сфере российской культуры, заимствование культурных образцов и ценностей, в первую очередь западной культуры, что приводит к обесцениванию самобытной русской культуры;
- уход от традиционных, «живых» видов досуга в пользу «виртуальных», потеря интереса к активному досугу в пользу пассивного;
- проблемы алкоголизма, наркомании, сексуальной распущенности, которые влияют на содержание и качество досуга, по сути, обесценивая его;
- коммерциализация сферы досуга и недоступность его видов для широких масс населения, в том числе в молодежной среде, что влечет за собой формирование круга сложных нравственно-этических и моральных проблем.

В заключение следует отметить, что модернизация современных образовательных учреждений, направленная на усиление приоритетов духовно-нравственного становления, предполагает поиск новых методов организации учебного процесса. Например, школа может стать образовательной средой для ребенка, который формирует его ценностные ориентиры, моральный подход должен стать основой педагогической системы.

Приступая к работе в учреждениях культуры и досуга, специалист в области социально-культурной деятельности должен помнить о педагогической направленности своей миссии: быть высокообразованным и открытым человеком, разносторонним человеком, соблюдать нормы этики и морали, проявлять уважение ко всем участникам процесса. Успех органического духовного воспитания подрастающего поколения во многом зависит от способности учителя стать личным примером для подражания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Голованова, Н. Ф. Духовно-нравственная направленность самоосуществления современных подростков / Н. Ф. Голованова, И. Б. Дерманова // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация: материалы II-ой международной научно-практической конференции «Духовно-нравственное развитие молодежи: междисциплинарная проблема XXI века». – Набережные Челны, 2016. – № 5 (72). – С. 57–65.

2. Зезека, Е. М. Сущность и специфика процесса духовно-нравственного воспитания молодежи в учреждениях культуры [Электронный ресурс] / Е. М. Зезека // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – С. 150–153. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-spetsifika-protsesssa-duhovno-nravstvennogo-vospitaniya-molodezhi-v-uchrezhdeniyah-kultury>

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

3. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий. — М.: Академический проект, 2018. — 420 с.

4. Матис, К. В. Воспитание социальной активности молодежи в условиях поликультурного общества средствами социально-культурной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 [Электронный ресурс] / К. В. Матис. — Барнаул, 2007. — 23 с. — Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15862679>.

5. Паршина, В. В. Молодежь как социально-демографическая группа в социальной структуре общества [Электронный ресурс] / В. В. Паршина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — Люберцы, 2015. — 4 с. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-kak-osobaya-sotsialno-demograficheskaya-gruppa-v-sotsialnoy-strukture-obschestva/viewer>

6. Прыгин, Г. С. Представления о духовно-нравственных ценностях у мужчин и женщин разных возрастных категориях, уровня образования и типов субъектной регуляции / Г. С. Прыгин, И. Н. Федекин // Вестник Удмуртского государственного университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. — 2016. — Т. 26. — Вып.2. — С. 134–142.

7. Сабиров, Т. Р. Социально-культурная деятельность в системе духовного и нравственного воспитания молодежи [Электронный ресурс] / Т. Р. Сабиров // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. — М.: Московский государственный институт культуры, 2013. — С. 98–101. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-kulturnaya-deyatelnost-v-sisteme-duhovno-i-nravstvennogo-vospitaniya-molodezhi/viewer>

УДК 379.831:37.017

*Н. Н. Захаров,
г. Донецк,
Н. В. Журавлева,
г. Луганск*

ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ СРЕДСТВАМИ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Формирование личности человека, его ценностно-эстетической, нравственной направленности остается одной из центральных проблем современного общества. В последние годы произошли радикальные изменения в ориентации на ценности, отрицание существующих форм социально-экономических и политических преобразований в сочетании с глобализацией и развитием информационных технологий.

Ценностные ориентации являются основными векторами социальных ориентаций, они определяют ориентацию личности и степень ее социальности, которые меняются в зависимости от степени совместимости между индивидуальными потребностями и интересами — потребностями и интересами общества. Поэтому существует проблема формирования ориентации ценностей молодежи, как на современную социальную политику, так и на перспективы социального развития [1].

На формирование ценностной ориентации молодежи в современных условиях влияет интегральный результат взаимодействия двух целостных систем. С одной стороны — общество во всех своих проявлениях социальной жизни влияет на личность молодого человека, с другой стороны — индивиды активно усваивают предыдущий социальный опыт, знания, нормы, ценности, традиции, накопленные и передаваемые из поколения в поколение.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Так как молодежь является наиболее «динамической» социальной группой, ценностные ориентации молодых людей подвержены изменениям больше, чем другие. Именно в молодежной среде формируется новый тип личности, который будет преобладать и развиваться в будущем.

Поэтому в современном обществе приобрели особое значение проблемы:

- формирования в процессе воспитания и образования любви к Родине, уважения к истории страны, природе, бытовой культуре;

- укрепления защиты молодежи от отсутствия духовности, влияния коммерческой массовой культуры и ее содействия моральной деградации и потере национальной самобытности.

Все это позволяет говорить об исследовании морально-эстетического воспитания молодежи как об актуальной научной проблеме [3].

Вопросами моральной и эстетической культуры прямо или косвенно занимались философы, социологи, этики, эстетики и психологи образования. Такие исследователи как С.М. Бардин, З.К. Бербешкина, Б.Н. Бессонов, Е.А. Блажнов, А.А. Гусейнов, В. Иванов, С.Н. Иконникова, М.С. Каган, Л.Н. Коган, А. Кураев, В.Т. Лисовский, С.Л. Соловейчик, А. Спиркин, Д.М. Угринович, Н.Е. Юшманова и др. обогащают педагогику нравственно-эстетического воспитания различными подходами к решению конкретных проблем.

Особо следует упомянуть Ю.П. Азарова, Ш.А. Амонашвили, Е.Н. Ильина, В.Ф. Шаталова, М.П. Щетинина и др.

С точки зрения большинства исследователей, нравственная и эстетическая культура человека – это сложная программа, охватывающая опыт человечества, освоенный молодым человеком, помогая поступать правильно как в традиционных, так и в проблемных ситуациях.

Недостаточная разработанность теоретических основ и проблем формирования нравственно-эстетической культуры молодежи, наличие нерешенных и дискуссионных вопросов в данной области предопределили выбор темы, цели, задачи и содержание настоящего исследования.

В современной ситуации различных мнений, противоречивых суждений о решении проблем формирования нравственно-эстетической культуры молодежи создан духовный вакуум, который негативно влияет не только на детей, подростков и молодежь, но даже на старшее поколение. Потеря нравственных и эстетических ценностей, а также неспособность молодых людей сделать самостоятельный мировоззренческий выбор приводят к тому, что личности, которые еще не окрепли духовно, теряют свое предназначение и жизненную надежду. Это состояние является социально опасным.

Отсутствие у некоторых молодых людей усердия, чувства долга перед родителями и учителями и активная гражданская позиция во многом являются следствием потери веры в социальные и морально-этические ценности, которые являются традиционными для старших поколений. Молодой человек не всегда может найти достойную замену ценностям, которые десятилетиями придерживаются старшим поколением [2].

Поиск эквивалентов может быть аморальным и антиэстетическим. Например, особенно беспокоит «омоложение» различных недостатков – наркомании, проституции, преступности.

Представляется неоспоримым, что сфера досуга дает молодым людям наибольшую возможность понять себя, найти утраченный потенциал воздействия на людей и научиться использовать свои ресурсы.

Социокультурные коммуникации в свободное время предполагают возможность проявить себя, найти понимание, поддержку и советы у более компетентных партнеров, а, следовательно, собрать необходимый социально-культурный опыт в процессе формирования ценностных предпочтений.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Процессы социально-культурной деятельности – ход развития социально-культурных явлений, последовательная смена состояний молодых людей в результате социально-культурного взаимодействия. В социально-культурной деятельности выделяются следующие явления, составляющие основное содержание ее процесса: – творчество (создание культурных ценностей); – тренировка (повышение исполнительского мастерства, репетиции); – воздействие (активное участие в мероприятии); – организация и управление (менеджмент). Процесс воздействия является завершающим этапом общего процесса социально-культурной деятельности. Социально-культурное воздействие основано на использовании эмоционально-познавательных факторов (знаний, представлений и идеалов) в целях ввода представителей молодежной среды в эмоциональные состояния и побуждение их на определенные поступки, поведение и деятельность [4].

В процессе взаимодействия во время досуга осваиваются культурные инструменты общения и нравственные нормы поведения, принятые в социокультурной группе, к которой принадлежит молодежь.

Итак, основной целью учреждений культуры в современной социокультурной ситуации является создание условий для удовлетворения растущих духовных и культурных потребностей и формирование мотивов поведения молодежи, требующее значительных организационных и педагогических усилий специалистов в культурно-рекреационной деятельности.

Одним из решений этой ситуации, на наш взгляд, является активная социальная и культурная деятельность учреждений культуры, ответственных за досуг молодежи. В данной выпускной квалификационной работе была предложена одна из возможностей ознакомления молодежи с морально-эстетической культурой через целый ряд мероприятий, которые помогают воспитанию духовно-нравственных качеств человека, чувства патриотизма у подрастающего поколения региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буянкина, Е. Г. Социально-культурная деятельность национальных общественных объединений по формированию ценностных ориентаций молодежи / Е. Г. Буянкина. – Барнаул: АлтГАКИ, 2008. – 169 с.
2. Минуллина, Э. И. Социокультурное проектирование процесса гражданско-патриотического воспитания современной студенческой молодежи: дис. ... канд. пед наук: 13.00.05 / Э. И. Минуллина. – Казань, 2016. – 229 с.
3. Петрусевич, А. А. Практика современного образования: учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений / А. А. Петрусевич, В. В. Лоренц. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2012. – 300 с.
4. Алькеева, С. М. Механизм организации и управления сферой культуры через молодежную политику / С. М. Алькеева, М. Б. Оспанова, Д. К. Неталин // Современные научные исследования и разработки. – 2019. – № 1. – С. 100–108.

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ
В СИСТЕМЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ г. ЯЛУТОРОВСКА
КАК ОСНОВА СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ**

В современном мире происходят глобальные изменения в социальной и культурной среде. Город, как особая организация пространства, как своеобразное общество, объединяющее различные сообщества и субкультуры и центр политической, административной и экономической жизни, становится местом концентрации и средством социокультурных преобразования этого процесса. Город всегда был и остается одним из самых ярких и полных воплощений культуры. Многофункциональность города определяет проблему и методологию его познания.

Исследование городской культурной среды позволяет сделать вывод о значимом месте «малого города» в социально-культурной сфере. Именно здесь, складывается стратегия развития культуры с учетом социально-экономических особенностей развития территории, ее культурного потенциала, интересов и запросов различных категорий населения.

Городская культурная политика выступает в качестве самостоятельной области проектной деятельности, направленной на всестороннее изучение и развитие историко-культурной самобытности территории, определение и эффективное использование имеющихся ресурсов, разработку, реализацию региональных программ поддержки и развития сферы культуры, развития культурной жизни [3, с. 13–17].

Смысл социально-культурной деятельности заключается в направленности непосредственно на активное функционирование личности в конкретной социальной среде, на формирование ее социально-культурного статуса, выбор и проведение адекватных форм ее участия в социально-культурных процессах.

Социально-культурная среда тесно взаимодействует с представителями молодежной возрастной группы. Социокультурные процессы определены значимым элементом и являются характерными составляющими социализации молодежи.

Социально-культурная деятельность независимо от характера, уровня и сферы проявления призвана решать важнейшие социальные задачи социализации молодежи:

- изучение удовлетворение и возвышение духовных потребностей и интересов личности;
- формирование общественно значимых качеств личности;
- развитие творческих способностей;
- создание благоприятной культурной макро-микросреды;
- организация социальной помощи и социально-психологической реабилитации через социокультурные формы деятельности [1, с. 89–90].

В качестве примера, определяющего специфику культурной политики, ее процессов и взаимосвязи с социализацией молодежи, рассмотрим муниципальные учреждения культуры города Ялуторовска. А также, учреждения дополнительного образования, осуществляющие деятельность в рамках молодежной политики.

Ялуторовск – один из исторических Российских городов. Сегодня, ему удается гармонично сочетать культурную составляющую, историю, и наращивать экономику для дальнейшего эффективного развития. В последнее десятилетие предприняты меры по сохранению наследия Ялуторовска. Город включен в федеральную и областную программу «Возрождение». Здесь реконструируют ключевые участки исторической части города,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

реставрируют объекты культурного наследия. Ялуторовск по праву считается одной из самых благоустроенных и ухоженных территорий региона.

Культура Ялуторовска представляет собой динамично развивающуюся сферу, основной задачей которой является духовное обогащение общества, укрепление и развитие единого культурного пространства, распространение культурных благ, традиций, обычаев как на территории региона, так и за его пределами.

Реализацию услуг культуры населению осуществляют музеи, библиотеки, учреждения культурно-досугового типа, детские школы искусств, музыкальные школы, учреждения, осуществляющие развитие и поддержку национальных культур, народных художественных промыслов и ремесел.

В качестве органа государственной исполнительной власти управление и нормативное правовое регулирование сферы культуры и искусства осуществляет Комитет по культуре и туризму.

Учреждения культурно-досугового типа играют большую роль в формировании культурных запросов населения, организации его активного и разностороннего досуга и удовлетворения творческих потребностей. Культурно-массовые мероприятия охватывают все категории населения и в зависимости от форм бывают индивидуальные, групповые и массовые. Специалисты учреждений культуры используют различные виды работы: вечера отдыха, фестивали, конкурсы, мероприятия, посвященные официальным календарным датам, концертные программы, дискотеки, семейные торжества, вечера-встречи, игровые, театрализованные шоу-программы.

Направления деятельности клубных формирований очень многогранны – это и самодеятельное народное творчество, клубы по интересам, кружки декоративно-прикладного творчества, объединения эстетической, патриотической, художественной направленности. Творческая активность детей и подростков также развивается посредством участия в культурно-досуговых формированиях

Ежегодно улучшается материально-техническое состояние учреждений культурно-досугового типа. Кроме того, учреждения комплектуются необходимым оборудованием и современными техническими средствами: акустическими системами, музыкальным, проекционным и мультимедийным оборудованием, компьютерами, оргтехникой, мебелью, игровым оборудованием.

Одной из главных задач учреждений культуры является развитие народного художественного творчества и самодеятельного искусства. Начальным этапом развития творческих способностей населения являются клубные формирования. Занятия в кружках, студиях и клубах по интересам позволяют раскрыть способности и талант, проявить себя в том направлении, которое наиболее интересно. Планомерная работа учреждений культуры Ялуторовска по выявлению, поддержке и развитию талантливых детей и молодежи способствует увеличению количества коллективов и отдельных исполнителей, завоевавших звания лауреатов и дипломантов различных конкурсов и фестивалей [2].

Муниципальное автономное учреждение культуры города Ялуторовска «Арт-Вояж» является многофункциональным культурным центром города и включает в свою структуру следующие подразделения:

Дворец культуры – главная культурная площадка, на которой реализуется гастрольно-концертная деятельность местных и приглашенных коллективов, проведение событийных фестивалей, творческих лабораторий, конкурсов и других мероприятий городского и областного значения.

Городской сад – уютный объект, расположенный в самом центре города, на территории которого работает 12 аттракционов, ориентированных на различные целевые аудитории.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Центр национальных культур – уникальный объект, деятельность которого направлена на развитие межкультурного и межнационального диалога, объединение людей различных национальностей, проживающих на территории Ялуторовска.

Ялуторовский острог – основная точка притяжения туристического потока в городе, направлениями деятельности которого являются: экскурсионное обслуживание, событийные мероприятия и развитие художественных ремесел.

Участие в работе клубных формирований даёт возможность гармоничного развития подрастающего поколения, способствует повышению нравственности и образованности, как участников творческих коллективов, так и населения города, формирует здоровый образ жизни.

Миссия «Арт-Вояж» – содействие творческой самореализации горожан, формирование творческих, умных, независимых людей, способных самостоятельно и ответственно действовать на благо города в самых разных областях – от искусства до предпринимательства [4].

Библиотечные услуги населению оказывает Муниципальное автономное учреждение культуры Централизованная библиотечная система г. Ялуторовска.

Центральная городская библиотека одно из старейших учреждений культуры города, была открыта 5 сентября 1894 года, как бесплатная народная библиотека.

Централизованная библиотечная система г. Ялуторовска сегодня - современный, общедоступный, культурно-просветительский, информационный, образовательный центр для детей, юношества, молодежи, взрослого населения.

ЦБС является не только звеном, но и активным механизмом, инициатором новых проектов, нацеленных на повышение престижа книги и библиотеки, привлечение к чтению горожан.

Для привлечения молодежи в Центральной городской библиотеке работает Библиокафе «Гурман» с точкой WiFi. Библиокафе «Гурман» – это совершенно новый формат отдыха, развлечений и интеллектуального развития. Здесь проводятся встречи с писателями, развлекательные и игровые программы, мастер-классы, фотовыставки, просмотр и обсуждение кинофильмов и т.п. На территории Библиокафе действуют курсы для детей «Живой английский», школа игры на гитаре, подготовка детей к школе.

В марте 2015 года Центральная городская библиотека была подключена к мобильной библиотеке «ЛитРес», что позволило предоставить удаленный доступ к 80000 экземплярам электронных изданий. Пользователям доступно чтение на iPhone или iPad, на Android планшетах и смартфонах, на Windows Phone, на мобильном телефоне рdа-версии, на компьютере. Удаленный доступ к электронным книгам и периодическим изданиям вне библиотеки по индивидуальному логину и паролю в соответствии с пошаговой инструкцией позволяет читать в режиме «online» или «offline» в любом комфортном для пользователя месте. Считав QR-код горожане получили, неограниченный доступ к электронной библиотеке, содержащей более 500 000 книг [2].

Библиотеки Централизованной библиотечной системы сочетают традиционные и нетрадиционные формы дифференцированного обслуживания. Основные группы пользователей: дети, юношество, пожилые люди и инвалиды

Музейную деятельность в Ялуторовске осуществляет Государственное автономное учреждение культуры Тюменской области «Тюменское музейно-просветительское объединение» структурное подразделение «Ялуторовский музейный комплекс».

Музейный комплекс был создан 1927 году, на основе краеведческого кружка при городской библиотеке.

Современный Ялуторовский музейный комплекс – пространство формирования креативной среды и культурного бренда Ялуторовска, которое способствует укреплению

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

имиджа города, повышению его туристской и инвестиционной привлекательности. Музейный комплекс работает над созданием образа музейного комплекса как открытой, живой структуры, ориентированной в равной степени на жителей города и района и на областную аудиторию. Одна из главных задач деятельности музейного комплекса – стать одним из главных агентов культурного взаимодействия на региональном, а также российском уровнях.

Сегодня музейный комплекс, включает в себя три музейных объекта:

- краеведческий музей
- историко-мемориальный музей
- музей «Дом природы»

Музейный фонд богат и многообразен, в нем есть уникальные коллекции и предметы, и составляет он 35865 музейных предметов. Из общего объема музейных фондов в электронный каталог на сегодня внесено 99 процентов от всего фонда.

Обучение детей в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры способствует раннему выявлению таланта, создает условия для его дальнейшего развития, а также формирует и воспитывает художественно-эстетические качества ребенка.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Ялуторовска «Детская школа искусств имени С. И. Мамонтова» создано в июле 2008 г. и продолжает свое формирование.

Детская школа искусств, образованна путем слияния двух существующих ранее школ – Музыкальной школы и Художественной школы г. Ялуторовска. Новое учреждение культуры вобрало в себя все те традиции и большой опыт, который накопили за годы своего существования музыкальная и художественная школы города.

Школа искусств сегодня это: отделение изобразительного искусства, отделение музыкального искусства, отделение раннего эстетического развития.

Главными принципами, на которых строится реализация образовательных программ отделения являются: активное творчество детей, действия и радость, увлечение работой [2].

Также, помимо муниципальных организаций культурной направленности, обеспечивающих культурное участие населения в жизни города, функционируют и организации предоставления дополнительного образования в муниципальных образовательных организациях в сфере молодежной политики.

Численность молодежи 14–29 лет в городе Ялуторовске составляет 7 497 человек, или 31 % от общей численности населения.

Особое внимание при реализации мероприятий по работе с детьми и молодежью уделяется патриотическому и духовно нравственному воспитанию детей и молодежи.

В Ялуторовске организована работа, направленная на поддержку талантливых детей и молодежи, развитие их интеллектуального и творческого потенциала. Ее основными формами являются: проведение культурно-массовых мероприятий, участие в городских, региональных конкурсах, фестивалях.

Комитет по молодежной политике является структурным подразделением городской администрации, образуется с целью выполнения управленческих функций в сфере формирования и осуществления государственной молодежной политики в г. Ялуторовске.

Муниципальные услуги в рамках муниципальных заданий оказывают 2 учреждения МАУДО «Центр туризма и детского творчества», МАУ «Молодежный социально-деловой центр».

В муниципальном автономном учреждении «Молодежный социально-деловой центр», действуют молодежные объединения:

Городской Медиасендер, Интеллектуальный клуб «Эрудит», Профцентр «Выбор», Школа домашнего декора, Театр моды «Каролина», Школа проектов «ПРОактив», Школа

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

журналистики «Акула пера», Школа графического дизайна, Школа крутых, Добровольческий центр «Вместе мы сила», Школа рока, Школа барабанщиков «Groove», Киберпатруль, «FreshTon Stream», Клуб «Молодая семья», Клуб «Отдыхаем всей семьей», Патриотическое движение Юнармия, Военно-мемориальная команда «Память», Муниципальный штаб РДШ, Студия свободной пластики, Военно-спортивные игры, Дворовые спортивные команды, Дворовый клуб «Радуга», Дворовый клуб «Мечта», Дворовый клуб «Меркурий».

Направление деятельности:

- гражданско-патриотическое воспитание;
- пропаганда здорового образа жизни;
- организация летнего отдыха и занятости детей и молодежи;
- профессиональная ориентация, адаптация и социализация молодежи;
- создание и поддержка молодежных объединений, молодежного предпринимательства;
- социальная помощь учащимся, студентам, рабочей молодежи, молодым семьям, молодым инвалидам;
- организация досуга, развитие творческих способностей молодежи.

На территории Ялуторовска продолжает развитие детско-юношеский и молодежный самодеятельный туризм, координатором которого является муниципальное автономное учреждение «ЦТДТ». Проводится работа по разработке новых маршрутов, при прохождении которых участники смогут ознакомиться с историей, культурным наследием родного края. Предоставляется туристическое снаряжение для проведения экскурсий, походов.

Деятельность учреждения заключается в предоставлении дополнительного образования, организации занятости детей в каникулярное время и проведении массовых мероприятий [2].

МАУДО «ЦТДТ» активно занимается лабораторными исследованиями. Благодаря хорошей материально-технической базе, созданной для реализации программ естественнонаучной направленности (мини-зоопарк, теплица, большой участок для выращивания рассады цветов и овощей, биологические микроскопы), имеется возможность сформировать у обучающихся навыки постановки эксперимента.

Организует и координирует детско-юношеский и молодежный самодеятельный туризм. Проводится работа по разработке новых маршрутов, при прохождении которых участники знакомятся с историей, культурным наследием родного края.

Реализуемые программы:

- Техническая.
- Естественнонаучная.
- Социально-педагогическая.
- Туристско-краеведческая.

Малый город Тюменской области – Ялуторовск, богатейшее, широко развитое, культурно-историческое пространство. Специфика социально-культурной сферы города обозначена успешной политикой.

Реализация культурных запросов населения осуществляется посредством предоставления услуг учреждениями культуры. Вышестоящими органами разрабатываются и утверждаются различные инновационные программы и проекты, по развитию, сохранению, улучшению культурной составляющей жизни региона.

Одним из приоритетных инновационных направлений социально-культурной сферы является информатизация отрасли, создание информационно-коммуникационных ресурсов, формирование единого информационного культурного пространства города, его интеграции в общероссийское информационное сообщество.

Социально-культурная сфера города Ялуторовска, находится в тесной взаимосвязи с процессами социализации такой возрастной группы – как молодежи.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Анализ деятельности учреждений культуры определяет их плодотворную работу в плане коммуникаций с молодыми людьми. На постоянной основе определяются запросы населения данной категории, осуществляется реализация специальных культурных проектов. Все это становится значимой частью социализации личности.

Социальная значимость социально-культурной деятельности обусловлена проникновением ее во все сферы жизнедеятельности общества. Одним из условий оптимизации этого процесса является расширение возможностей социально-культурной деятельности в плане стимулирования процесса социализации, инкультурации и самореализации личности, в том числе и молодежи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дерябина, Ю. Г. Социально-культурная деятельность как фактор формирования духовно-нравственных качеств / Ю. Г. Дерябина. — Тамбов: ТГУ им. Г. Р. Державина, 2008. — 126 с.
2. Информационно-аналитический центр культуры и искусства Тюменской области [Электронный ресурс]: официальный сайт. — Текстовые дан. и фот. — Режим доступа: <http://kultura-to.ru/>, свободный. — Загл. с экрана.
3. Киселева, Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебное пособие / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. — М.: МГУКИ, 2004. — 539 с.
4. Муниципальное автономное учреждение культуры «Арт-Вояж» [Электронный ресурс]: официальный сайт. — Текстовые дан. и фот. — Режим доступа: <http://www.artvoyag.ru/contacts>, свободный. — Загл. с экрана.

УДК 379.831:316.61

*Е. В. Казакова,
г. Луганск*

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА

Задача социального становления личности подростка является важной и значимой для нашего общества, особенно в период переориентации его ценностей, существенно влияющих на процесс формирования социального опыта подростков. Какие ценности будут сформированы у подростков сегодня, насколько они будут готовы к новому типу социальных отношений, от этого зависит путь развития нашего общества. Подросток выступает не только как объект воспитания, осваивающий опыт прошлых поколений, но и как субъект общественной жизни. Данной социально-демографической группе со временем предстоит занять ведущее место в социальной, экономической, политической и духовной сферах общества. Традиционные подходы к организации деятельности подростков связаны с трудностями побуждения их к активной позиции в различных типах социальных отношений.

Анализ социально-экономической, политической ситуации XXI века делает явными проблемы социального становления подростка. Войны, катаклизмы, распад традиционных семейных связей с предельной ясностью обнаруживают хрупкость развивающейся личности подростка, недостаточность детского опыта. Ребенок становится жертвой бесконечных военных, национальных, социальных конфликтов, что подрывает его духовное, физическое и нравственное здоровье. Необходимо научное осмысление проблемы становления подростка в современном обществе [1; 2; 5].

Время, в которое мы живем, называется временем цифровых технологий, однако в этом есть свои сложности, которые влияют на культурно-досуговую деятельность детей. Сегодня, подросткам наиболее интересны именно компьютерные игры. За последнее десятилетие

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

информационно-компьютерные технологии стали неотъемлемой частью современной подростковой субкультуры, оказывающие на нее существенное влияние. Новые информационные технологии теперь играют культуuroобразующую роль, поскольку на их основе создается особая социокультурная среда со своим специфическим содержанием. Поэтому проблематика подросток и компьютерная среда приобретает все большую значимость. На самом деле, грустно осознавать, что многие подростки выбирают компьютерные игры, вместо походов на прогулку с друзьями, чтение книг. В связи с этим функция игровой деятельности подростков ослабевает. Подростку необходимо помочь определиться с видами досуговой деятельности. Для благоприятного и наиболее полноценного формирования личности подростка, предлагаемые ему формы досуга, должны оптимально соотноситься с его силами и возможностями.

Ситуация, сложившаяся в подростковой среде, свидетельствует о том, что отсутствие должного внимания общества к проблемам ребенка ведет к негативным результатам: рост подростковой преступности, наркомания, алкоголизм, полоролевая дезадаптация – нарушение тендерного самоопределения – и другие проявления «свободного» образа жизни, что, на наш взгляд, провоцирует рост числа подростков «группы риска» именно в социальной адаптации. Сегодня все больше научных данных и наблюдений свидетельствуют о том, что от семейной депривации страдает не только ребенок, оставшийся без родителей, но и многие из тех, кто живет в семье [5].

Чем шире человеческая деятельность, тем больше индивидуальное и коллективное творчество людей, количество культурных ценностей, накопленных в нашем мире, тем сложнее процесс передачи культурного наследия, механизм ассимиляции. Однако, как показывает история, есть примеры необратимых потерь в культурах разных эпох, процесс культурной непрерывности не может выделяться, прерываться или останавливаться в течение одной минуты. Конечная передача культуры из поколения в поколение – это эффективные права на развитие, и очень важно, чтобы этот процесс был двоичным: молодое поколение должно осознавать развитие культурного богатства, рожденного в обществе, или понимать, что повседневная жизнь должна делиться опытом с молодым человеком, посвящать значительную часть общества.

В современном мире происходит сложный процесс формирования личности, что не укладывается в традиционные рамки семьи и образовательные учреждения, все больше затрагивает социальное взаимодействие СМИ, рабочих групп, локальных организаций, круг общения, всю микросреду новой личности.

Механизм усвоения культуры начинается с единства хоминизации, то есть процесса включения новорожденного в человеческую расу, создания общих гуманистических нравственных качеств, основ культуры физической и здоровой культуры речи, элементарной культуры общения, адаптации органов восприятия к определенным формам среды и культурного наследия [3].

Принципиально иначе строится процесс социализации, который детерминирован конкретным обществом, конкретным временем, конкретной социально-культурной ситуацией.

Социализация – это процесс и результат взаимодействия личности с определенными обществами и социальными группами, в результате которого происходит освоение и воспроизводство социального опыта, принятие требований, норм и принципов общественных отношений, разработки и внедрения детерминированных обществом, гражданских, нравственных, профессиональных, социальных, семейных и других социально важных функций.

Термин «социализация» появился в 30-х годах; в 1956 году он был впервые внесен в реестр Американской социологической ассоциации, а с 60–70-х годов принят на вооружение учеными и практиками в России.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Социализация отражает свои особенности в каждой культуре, в каждой исторической эпохе. Но в общем процессе социализации видоизменяются формы, приемы и способы культурно-психологического развития и социального становления подрастающего поколения, сохранение основ культурного наследия.

Для распространения и понимания сущности социализации и реализации ее механизмов, основополагающее значение имеет принятая обществом модель развития культурного наследия. Анализ специфики социализации, принятой в разных обществах и странах, свидетельствует о том, что различные модели индивидуального развития отличаются друг от друга условиями, внешними и внутренними, врожденными программами или приобретенным опытом, зрелостью и обучаемостью, биологическими устремлениями и целями, культурно-творческой деятельностью и ролями, отводимыми адаптации к окружающей среде [5].

Научное осмысление сути и природы социализации в России за последние 30 лет прошло большой и плодотворный путь. Первые научные труды были опубликованы авторами Б.Д. Парыгиным, Н.В. Андреевской, но также и другими представителями этого направления исследований конца 60-х годов, где была сделана попытка разобраться в предмете социализации. Позднее, монография Б.А. Титова и фундаментальное учебное пособие Б.С. Ерасова, в которых разносторонне раскрываются закономерности, принципы и технологии вовлечения человека в современное общество.

Социокультурный опыт задумывается как неизвестный объект управления, который выступает в качестве мотива социального процесса, а не как пассивный продукт человеческого облика окружающей среды, а не как часть, приспособленная к определенным системным параметрам института XXI века. Он выступает как Творец всего и творец каждой нормы жизни.

Социокультурный процесс состоит из того, что каждый представитель молодого поколения, изучая социальный опыт, сначала возникает из богатства человеческой культуры, «культивирует» свое внутреннее «я». Иными словами, проблема не в том, что он просто накопил эти богатства вне содержания своей жизни, приобрел «извне» цивилизацию и научился использовать результаты творчества, употребляя их как средство, и отождествил бы свое «я» с содержанием культуры, связал бы свою жизнь с ее средствами [3].

В процессе социализации личности формируется единица, которая в состоянии усвоить социально-культурный опыт, которая заинтересована в социальных стандартах, требованиях и нормах, которые проводятся в соответствии с социально мотивированной идеологической позицией, освоившая способы поведения и общественную деятельность, готовая и способная квалифицированно, ответственно и эффективно выполнять социальные роли в сфере экономики, политики, культуры и права [2].

Одним из важнейших направлений социального развития общества является организация культурно-досуговой деятельности молодежи. Половое созревание считается периодом от детства до подросткового возраста (от 14 до 18 лет), характеризующимся эмоциональным скачком в развитии ребенка. Многие исследователи изучали особенности подросткового возраста. Например, Э. Штерн – рассматривает подростковый возраст как один из этапов формирования личности. По его мнению, в формировании личности важна ценность, которую человек переживает как наивысшую, ту которая определяет его жизнь [1; 2].

Деятельность культурно-досугового учреждения, состоит не столько в том, чтобы предоставить каждому индивиду как можно более разнообразную сумму занятий, сколько в том, чтобы через то дело, которым человек любит заниматься на досуге, как можно более многообразно и глубоко развивать различные стороны его личности: интеллект, нравственность, эстетические чувства, вся работа современных культурно - досуговых центров должна базироваться на определенной перспективе, на такой системе мероприятий,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

которая бы удовлетворяла не только потребности в отдыхе, или в новой информации но и развила бы способности личности. Следовательно, досуг выступает как фактор становления и развития личности усвоения ею культурных и духовных ценностей.

Этот процесс называют социализацией, а культурно-досуговое учреждение является институтом социализации.

Подводя итог, можно говорить о том, что стремление найти свое место в обществе становится главным, порождает у подростка чувство ответственности, критическое отношение к себе и другим людям, признания своей самостоятельности, своего равенства. Только в специально организуемой общественно-полезной деятельности создается ситуация, в которой подросток вступает во взаимодействие наравне со взрослыми. Такой деятельностью является культурно-досуговая, она в меньшей степени, чем другие виды деятельности, ограничена социальными нормами и установками. Потенциал досуга имеет широкие просветительские, познавательные, рекреационные, творческие возможности, освоение которых обогащает содержание и структуру свободного времени, развивает общую культуру личности и активно влияет на социализацию подростка.

ЛИТЕРАТУРА

1. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А. А. Реан. – М.: Прайм-Еврознак, 2004. – 416 с.
2. Мудрик, А. В. Общение в процессе воспитания: Личность как жертва социализма; Характеристика общения школьников разного возраста; Воспитание в контексте социализации; Религиозные организации и диссоциальное воспитание; старшеклассник и среда: учебное пособие для вузов / А. В. Мудрик. – М.: Высшая школа, 2001. – 320 с.
3. Жарков, А. Д. Теория и технология культурно-досуговой деятельности: учебник для студентов вузов культуры и искусств / А. Д. Жарков. – М.: Издательский Дом МГУКИ, 2007. – 480 с.
4. Киселева Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.
5. Проблемы социализации. История и современность: монография. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, МОДЭК, 2013. – 288 с.
6. Туев, В. В. Социально-культурная деятельность: понятие и предметное поле / В. В. Туев // Социально-культурная деятельность: история, теория, образование, практика: сб. статей. – Кемерово: КемГАКИ, 2002. – С. 32.

УДК 316.772:069

*Е. В. Казакова,
Д. Д. Девицкий,
г. Луганск*

ТРАНСФОРМАЦИЯ МУЗЕЙНОЙ КОММУНИКАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ФОРМАТЫ ПРИОБЩЕНИЯ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ К ПОЗНАНИЮ И СОХРАННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАСЛЕДИЯ

Становление музея как социокультурного института шло в условиях глубокого интереса к античному наследию как эталону, высокому идеалу. Существенными факторами, стимулировавшими возникновение музеев, явились также Великие географические открытия, познакомившие европейцев с иными культурами и экзотической природой. Со временем, музейные собрания становятся востребованными развивающимся рациональным знанием, и прежде всего естествознанием.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Первые музеи возникли на базе частных собраний светских и духовных правителей. Наиболее значительные из них положили начало формированию крупнейших художественных собраний Европы. Возникновение и бытование музеев положило начало зарождению музейной науки: формированию ее терминологического аппарата, организации хранения разных видов памятников, способов их презентации, созданию первых схем музейной типологии. Основными адресатами первых музеев были представители высших социальных слоев: светские и духовные иерархи, а также интеллектуальная элита – скульпторы, художники, архитекторы, исследователи [3, с. 52].

В эпоху Возрождения обозначились и определенные взаимоотношения музея и посетителя, получившие в современной музейной науке определение музейная коммуникация. Первые музеи, возникшие как частные дворцовые собрания светских и духовных иерархов, были адресованы сравнительно узкому кругу представителей интеллектуальной элиты [Там же, с. 49].

Использование музейных коллекций наукой привело к формированию и развитию профильного музея эпохи Просвещения. Именно в нем закладывается фундамент музееведения как науки, первоначально представлявшей собой вспомогательную по отношению к естественной истории дисциплину. В литературе это направление нередко называют профильным музееведением. Именно в профильном музее формируются научные основы описания, атрибутирования, систематизации музейных предметов [Там же, с. 186].

Исторические факты свидетельствуют о том, что основы музейной деятельности начали формироваться уже в Древней Руси: происходило собирание, хранение и демонстрация узкой публике музейных предметов, в которых наряду с экономическими и эстетическими аспектами видели объекты изучения. Первые домусейные собрания несли на себе отпечаток общественных отношений, отражали духовные, культурные и идеологические интересы правящей верхушки и нередко служили средством укрепления ее власти [1, с. 16].

Выделяют следующие периоды, которые соответствуют развитию музейного дела в совокупности стран и материков в целом:

1. Предмузейное собирательство (архаическое или первобытное общество, древний мир, средневековье).
2. Становление музея как социокультурного феномена (XV в. – 80-е гг. XVIII в.).
3. Выделение музейного дела в самостоятельную отрасль культуры и массовое появление публичных музеев как результат реализации программных требований представителей либеральных и радикальных слоёв общества развитых и развивающихся стран (90-е гг. XVIII в. – 10-е гг. XX в.);
4. Дальнейшее развитие музейного дела и оформление музееведения (музеологии) как научной дисциплины (с 20-х гг. XX в. до наших дней).

Эволюция музеев наглядно свидетельствует, что их появление и развитие связано с эстетическим удовольствием, восхищением. Затем все более начинает осознаваться их образовательная и воспитательная сущность. В различные эпохи с появлением новых мировоззренческих доктрин меняется и роль музеев.

Современные поиски новых подходов к музейной деятельности потребовали интенсификации взаимодействия музейных деятелей всего мира. Установление активных контактов между музейными деятелями в рамках их профессиональной организации ИКОМ способствовало выходу на новый уровень осмысления роли музея в распространении культуры, установлению взаимопонимания между народами, а также гуманистическому воспитанию человека.

На сегодняшний день основные принципы, цели и задачи организации деятельности в Луганском краеведческом музее базируются на постулатах классического маркетинга. Определение и удовлетворение потребностей потребителей, под которыми музей понимает не только текущих, но и будущих посетителей, позволяет подходить к вопросам

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

экспозиционной деятельности, пополнению фондов, реставрации и обеспечению сохранности коллекции, создания и донесения потребительской ценности культурного наследия человечества.

Продвижение экспозиций, выставок, образовательных услуг и других видов музейного продукта является важной частью обеспечения посещаемости Луганского краеведческого музея. Коммуникации, на сегодняшний день, — это наиболее полно используемый элемент комплекса маркетинга. Они включают: рекламу, PR, специальные мероприятия, стимулирование посещаемости, директ-маркетинг, размещение информации о музее на интернет-порталах о досуге, туризме, культуре, страницы музеев в социальных сетях, блоги кураторов выставок/сотрудников музея, анонсы выставок, глобальные культурные проекты в виртуальной среде [2, с. 174].

Проведя анализ деятельности Луганского краеведческого музея можно сделать вывод, что в музее достаточно развита маркетинговая система. Сотрудники ведут активную агитационную деятельность, своевременно информируют школы, другие образовательные учреждения о новых проектах и экспозициях музея, чаще стали публиковаться в СМИ и печатных изданиях и более активно вести работы официального сайта.

Хотелось предложить в рамках трансформации музейной деятельности создание новых моделей актуальной работы с подрастающим поколением по патриотическому воспитанию и приобщению их к сохранению государственного наследия.

1. Разработка и внедрение инновационной программы по патриотическому воспитанию, направленную на улучшение процесса оказания услуги потребителю, которая будет разрабатываться, прежде всего, на этапе стратегического планирования. Основная цель данной программы - повысить лояльность потребителей через повышение комфортности приобретения услуги и пользования ею, повышение компетенций патриотического воспитания у молодого поколения.

2. В рамках программы предусмотрены создание и организация деятельности Поискового движения — деятельность отдельных энтузиастов (школьников, студентов), направленная на поиск пропавших без вести солдат и их последующую идентификацию на основе смертных медальонов, именных личных вещей и архивных документов.

3. Современная парадигма музея требует инновационных подходов и методов для научных исследований и применения компьютерных технологий в музейной деятельности. Музею, как и любым другим организациям, необходимо постоянно думать о будущем, «быть в тренде» не только выставками и просветительскими мероприятиями, но и своим соответствием меняющемуся миру, ИТ-инфраструктурой, использованием технических достижений. Для этого необходимо создать кружок для школьников по оцифровке музейных экспонатов.

4. Учитывая заинтересованность многих школьников к ИТ технологиям и для развития знаний истории становления Луганской Народной Республике разработать и внедрить в практику педагогов для работы с детьми, приложение(игру) по историческим фактам и датам.

5. Для оказания помощи с выбором профессии выпускникам школ, проводить профориентационные экскурсии в музей. С целью ознакомления всех специальностей и необходимой базы знаний для определения с выбором дальнейшей профессии.

6. Организация тематических передвижных выставок музея по образовательным учреждениям будет способствовать знакомству детей с культурой, искусством и историей нашего края.

7. Популяризация народных промыслов и ремесел среди молодежи по средствам проведения на базе музея тематических ярмарок, с привлечением образовательных учреждений.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

8. В рамках выявления и развития одаренности среди молодежи, привлечения внимания к деятельности музея, ежегодно проводить конкурс на лучшего экскурсовода города.

Целями перерождением работы могут быть повышение узнаваемости бренда музея в обществе в целом и у определенных целевых аудиторий.

Рейтинг любого музея и его общественная значимость определяются уровнем посещаемости, уровнем внедрением инновационных технологий и приобщению к сохранению и приумножению государственного наследия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грицкевич, В. П. История музейного дела до конца XVIII века / В. П. Грицкевич. – СПб., 2001. – С. 16.

2. Конституция Луганской Народной Республики. Принята 18 мая 2014 года (с изменениями, внесенными законами Луганской Народной Республики). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>.

3. Сотникова, С. И. Музеология: пособие для вузов / С. И. Сотникова. – М.: Дрофа, 2004. – 192 с.

УДК 371.8

*В. А. Клысенко,
г. Луганск*

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОСУГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ИНТЕРНАТНОГО ТИПА

Молодежь всегда была и остается самой активной социальной группой. Здоровое физически и психологически поколение – одно из главных достижений любой нации. Подростки и дети – это формирующиеся личности. Процесс их воспитания осуществляется во всех сферах общественной жизни и, особенно, в сфере досуга.

В связи с этим можно говорить об особом месте, которое занимает ценностно-содержательный досуг в ряду общественных институтов, создающих условия для социализации личности. Государственная политика строится, прежде всего, с учётом интересов человека, она предполагает развитие их инициативности и общественной активности.

Нахождение путей и направлений правильного социального развития подростка, в том числе и во время его досуга, протекающего в стенах образовательного учреждения интернатного типа, – одна из основных задач педагога-воспитателя.

В связи с этим актуальность исследования обусловлена необходимостью постоянного поиска и совершенствования подходов к реализации социально-культурного потенциала учащихся учреждений интернатного типа.

Учреждения интернатного типа (школы, лицеи) – характеризуются тем, что дети, находясь в них круглосуточно, с проживанием и обучением, воспитываются педагогами, которые формируют у них школьные знания и навыки самостоятельной жизни. В стенах таких учреждений проводится колоссальная работа педагогов-воспитателей, призванная раскрыть творческие способности каждого ребенка, выявить его уникальность.

Изучению особенностей развития детей, воспитывающихся в детских учреждениях интернатного типа, посвящены исследования психологов и педагогов Н.Н. Денисевич, И.В. Дубровиной, М.О. Дубровской, В.К. Зарецкого, М.И. Лисиной, В.С. Мухиной, В.Н. Ослон, А.М. Прихожан, Л.И. Смагиной, Н.Н. Толстых, А.Б. Холмогоровой, Л.М. Шипицыной и др.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ключевым методологическим источником настоящего исследования выступает положение о развивающей сущности социально-культурной деятельности (М.А. Ариарский, Е.И. Григорьева, А.Д. Жарков, Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильников, В.С. Садовская, Ю.А. Стрельцов, В.Е. Триодин, Н.Н. Ярошенко и др.).

Однако, несмотря на столь большой объем исследований проблема формирования личности у детей и подростков, обучающихся в учреждениях интернатного типа, и по сей день остается нерешенной и нуждается в соответствующих исследованиях, что весьма необходимо для подрастающего поколения Луганской Народной Республики (ЛНР).

Поэтому целью настоящего исследования является поиск направлений и разработка рекомендаций по совершенствованию досуга воспитанников лицея-интерната.

В условиях современности в трудах психологов и педагогов четко прослеживается тенденция к выделению досуга не просто как свободного времени, а как самостоятельной сферы жизнедеятельности. Ставить знак равенства между понятиями «отдых», «свободное время» и «досуг» принципиально неверно. Распределяя эти три понятия по этимологии социального воздействия, можно обозначить свободное время – как социально-экономическое явление, отдых – психофизиологическое явление, а досуг – социально-педагогическое.

Досуг – это состав внеурочных часов, который сохраняется у человека после выполнения рабочих и домашних обязанностей (время на дорогу, сон, какое-либо хобби, приемы пищи, ведение домашнего хозяйства, и т. п.), совокупность разнообразных видов человеческой деятельности, направленных на реализацию разносторонних потребностей и осуществляемая в свободное время индивида.

Подытоживая вышесказанное, опираясь на исследование научной литературы, можно сделать вывод о том, что досуг – это не только свободное время. Правильнее сказать, что досуг – это содержание свободного времени, то, чем человек заполняет, свои свободные часы.

Предметы досуговой деятельности могут рассматриваться с позиции затрат времени или финансов. Оцениваться с точки зрения массовости, условий реализации, способов проведения и пр. Спорт, хореография или пение, художественное творчество или техническое моделирование – все проявления досуговых занятий оказывают влияние на воспитание и становление личности [1]

Основными чертами, характеризующими досуг, выступают [3]:

- продолжительность: непродолжительные и продолжительные виды рекреации;
- территория осуществления: рекреация может происходить в пределах страны собственного проживания индивида или за рубежом, в других странах;
- методика исполнения: частное потребление публично зрелищных или культурно-просветительских ценностей и индивидуальное или коллективное творчество;
- структура или содержание: является ли досуг развлекательным или познавательным, или воспитательным.

Важной частью социального воспитания учащихся являются досуговые мероприятия, ориентированные на развитие подростков в трех основных направлениях:

- воспитание самосохранительного поведения, формирование потребностей и навыков здорового образа жизни, способности противостоять негативным влияниям;
- нравственное, культурное, духовное и эстетическое воспитание формирующейся личности;
- патриотическое воспитание, формирование патриотических чувств, выработка высоких идеалов, готовности к трудовому и героическому подвигу во имя процветания государства.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Досуговые мероприятия – социальная категория, так как их изучение происходит в контексте структуры времени функционирования, жизни человека и направлены на общество в целом и на отдельных индивидов [2].

Досуговые мероприятия в деятельности учреждений интернатного типа занимают третье место после обеспечения питанием и проживанием, а также после обучения. От характера наполненности каждого такого грамотно организованного мероприятия непосредственно зависят и дальнейшая способность молодого человека к социально-ценному труду, и его моральный облик. Поэтому досуг воспитанника не может быть свободным ни от социальной связи, ни от нравственного обязательства перед обществом.

Цель мероприятий в сфере досуга воспитанников образовательного учреждения интернатного типа состоит в удовлетворении интересов и запросов детей, развития их творческого потенциала, склонностей и способностей в различных сферах деятельности и общения.

Принципиальной причиной того, что досуг подростка должен быть обеспечен педагогом с учетом направлений культурной организации, является тот факт, что именно во время досуговых часов, в непринужденной обстановке, ребенку (подростку) легче строить фундамент своего психологического и физического здоровья. Посредством коллективной досуговой активности, построенной на принципе коммуникативно-речевого и эмоционального развития во внеучебное время, педагог-воспитатель выстраивает воспитательные мероприятия как процесс интересного досуга, который носит целенаправленный характер.

Активная деятельность в часы отдыха помогает:

- сформировать уважение к себе: в процессе коллективной досуговой деятельности подросток преодолевает личные недостатки;
- формировать характер ребенка в контексте инициативности и сдержанности; настойчивости и искренности; уверенности в себе, мужественности и честности;
- улучшить физическое здоровье ребенка, способствовать хорошему физическому развитию (при определенных действиях);
- улучшить эмоциональное здоровье – когда ребенок на досуге занимается тем делом, которое ему действительно нравится;
- быстрее выходить из стрессов и повседневных беспокойств, психологически расслабляться;
- реализовать ребенку то лучшее, что в нем есть, добиться успеха, признания.

На стадии планирования и предполагаемой организации досуга, который и обеспечит рекреацию и будет наполнен культурно и творчески, следует обратиться к двум основным методам организации досуга, а именно:

- методу, обеспечивающему тот принцип, что отдых должен сочетаться с просветительскими функциями (посредством игры);
- многообразию методов и форм, подразумевающих возможность избрания любительских объединений, кружков или клубов по интересам.

Культурный отдых в составе свободного времени личности – это основа самореализации и самоидентификации личности, приобщения к культуре страны проживания, к культуре поколений.

При организации культурного досуга именно культура является направляющим вектором реализации культурных потребностей индивида или коллектива.

В.Я. Суртаев обозначает культуру досуга так – это: «мера реализации социально-культурного потенциала личности в условиях досуговой деятельности, мера приобретенных ею навыков регулирования досугового времени, готовность личности к участию в социально важных видах досуговой деятельности» [4].

Культурная организация досуга выполняет:

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- развивающую роль: определяет развитие индивида и личности;
- информационно-просветительскую роль: позволяет распространить идеи добра, справедливости, научных знаний;
- культурно-творческую роль: позиционирует творчество как наивысший фактор формирования здорового современного общества;
- рекреационно-оздоровительная роль: обеспечивает отдых, снятие психологической и физической усталости культурными методами.

Подростки являются наиболее активной и восприимчивой к социокультурным инновациям группой, их жизнедеятельность предельно насыщена и относительно строго регламентирована, а потому требует больших затрат физических, психических и интеллектуальных сил.

Исследование позволяет сделать вывод о необходимости культурной организации досуга подростков. Это позволит, с одной стороны, создать условия для полноценного отдыха учащегося, а с другой, обеспечит нравственное развитие личности каждого ребенка.

Наиболее эффективной в этом отношении является социально-педагогическая работа в системе образования в целом и в учреждениях интернатного типа в частности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воловик, А. Ф. Педагогика досуга: учебник / А. Ф. Воловик, В. А. Воловик. – М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 1998. – 240 с.
2. Понукалина, О. В. Труд и досуг в российском социуме / О. В. Понукалина // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 12. – С. 13–17.
3. Спанге, С. Разновидности досуга и классификация досуговой [Электронный ресурс] / С. Спанге. – 2015. – Режим доступа: <https://www.proza.ru/2015/05/20/433>.
4. Суртаев, В. Я. Социология молодежного досуга / В. Я. Суртаев. – СПб.: Гефест, 1998. – 224 с.

УДК 32.019.51

*И. В. Кляйн,
г. Тюмень*

МЕХАНИЗМЫ И СТРУКТУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВОМ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

Идея о необходимости разработки государственной молодежной политики (ГМП) впервые была высказана одним из самых ярких исследователей проблем молодежи И.М. Ильинским еще в 1986 году. С этой даты обычно и ведется ее отсчет. Основными достижениями в области ГМП советского периода стала разработка и принятие Верховным Советом СССР 16 апреля 1991 года Закона СССР «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР», создание в июле 1991 года Государственного комитета РСФСР по молодежной политике, который возглавил А.В. Шаронов. Дальнейшие события, связанные с государственной молодежной политикой, датируются уже с российским периодом, который далее и будет анализироваться [2].

Молодежная политика является неотъемлемой частью комплексной политики государства, представляющей собой систему мер и законодательных актов, направленных на создание и поддержание соответствующего социального статуса молодого поколения и, в то же время, качества жизни самих молодых людей, которые станут экономически активным в будущем.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Молодые люди обладают значительным потенциалом, который не всегда используется в полной мере – мобильностью, инициативой, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям и способностью противостоять негативным вызовам.

Феномен молодежной политики является довольно новым в мировой практике, но теоретические и методологические основы были заложены задолго до того, как она стала неотъемлемой частью социальной политики.

Единственным профильным национальным государственным органом, деятельность которого, целиком направлена на развитие молодых российских граждан, является Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) [6], которое находится в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации [2].

Агентство считает молодежь основным источником развития страны и основывает свою работу на этом убеждении в рамках реализации государственной молодежной политики России. Росмолодежь призвана создавать возможности для подрастающего поколения и координировать усилия по созданию условий для самореализации. Руководитель агентства - Бугаев Александр Вячеславович [2].

В Российской Федерации вопросы молодежной политики регулируются конституционным, федеральным и региональным законодательством, а также организационно-распорядительными документами: трудовым законодательством, законодательством об образовании, семейным законодательством, жилищным законодательством, законодательством о социальной защите и др.

Действующее федеральное и региональное законодательство Российской Федерации о молодежной политике отражает все применимые международные инструменты и регулирует следующие вопросы [3]:

- цели и принципы государственной молодежной политики;
- общие принципы, содержание и меры государственной помощи молодежным и детским объединениям в Российской Федерации;
- соблюдение гарантий в сфере занятости и занятости молодежи, стимулирование предпринимательства;
- создания условий, направленных на физическое и умственное развитие молодежи, гарантирующие минимальные социальные услуги для молодых граждан;
- оказание поддержки молодым семьям и талантливой молодежи;
- поддержка международных молодежных движений.

Большинство нормативных актов федеральных органов исполнительной власти по регулированию молодежной политики приняты в целях реализации положений законодательных актов Российской Федерации, указов, постановлений и распоряжений Президента России и Правительства Российской Федерации.

Молодежная политика как отрасль государственного управления нуждается в разработке и применении единых критериев и индикаторов оценки ее эффективности, чтобы определить социально-политическое положение молодежи в общей массе населения, выявить определяющие тенденции ее развития [6].

Существует большое число актов министерств и иных федеральных органов исполнительной власти по отдельным вопросам, связанным с реализацией некоторых направлений государственной молодежной политики, например,

- ✓ Приказ Минобразования России от 30 декабря 2003 г. № 4877
- ✓ «О создании Совета по развитию научно-исследовательской работы студентов и научно-технического творчества молодежи»;
- ✓ Приказ Минобразования России от 5 ноября 2001 г. № 3545
- ✓ «О Совете руководителей органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации при Министерстве образования Российской Федерации»;
- ✓ Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015 (ред. от 13.12.2013)

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

«Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Так же следует отметить, Федеральную молодежную программу России – одна из федеральных социальных программ, реализуемых органами государственной власти. Это важный нормативный документ, определяющий содержание основных мер по реализации государственной молодежной политики, создающий правовые и организационные условия для координации усилий органов исполнительной власти и субъектов Российской Федерации, влияющий на руководство и организационная деятельность органов местного самоуправления.

Целью Программы было создание правовых, экономических и организационных условий для бесконфликтной интеграции молодых людей, повышение их социальной активности и самореализации [6].

Основные положения сегодняшней государственной молодежной политики в Российской Федерации определены «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (ОГМП-2025), которые утверждены Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р [4].

Деятельность Тюменского правительства имеет сильную социальную направленность, а его стратегические ориентиры включают образование, социализацию (инкультурацию) и развитие молодого поколения, в том числе создание условий для сохранения и укрепления здоровья, доступное и качественное образование, трудоустройство и занятость, социальные услуги и культурный досуг.

Постсоветская молодежная политика Тюменской области берет свое начало с 1993 года, когда в структуре областной администрации был создан молодежный комитет, а система региональных целевых программ была дополнена государственной программой поддержки молодежи.

В период с 1993 по 1996 год в контексте политических, экономических и социальных преобразований в стране были сформированы основы молодежной политики, ориентированной на новые реальности. После создания Регионального комитета в городах и районах будут созданы органы управления молодежной политикой, создана сеть подведомственных учреждений по основным направлениям работы с молодежью, налажена система культурных мероприятий. В 1996 г. был принят областной закон «О молодежной политике в Тюменской области», определяющий основные понятия, принципы, направления деятельности, правовой статус, механизмы поддержки и социальной защиты подрастающего поколения молодежных и детских объединений.

В период с 1997 по 2000 год направление молодежной политики расширилось и усилилось: увеличилось количество учреждений, подчиненных комитету, расширилась система программ и мероприятий. В частности, в 1998 году был создан Молодежный рынок труда и разработана программа по организации временного трудоустройства несовершеннолетних. Международное сотрудничество стало развиваться в области молодежных клубов и организации досуга детей.

К 2010 году в Тюменской области сформировалась устоявшаяся система молодежной политики и ряд оригинальных проектов, получивших высокую оценку и признание за пределами региона. Сегодня работа с молодежью осуществляется на основе комплексности, новаторства, ориентации на реальные потребности молодых людей и их непосредственного участия. Условия для поддержки и развития молодежи создаются на межведомственной основе (образование, культура, спорт, строительство, агропромышленный комплекс, занятость, здравоохранение, социальная защита и другие при координирующей роли органов молодежной политики) и охватывают все цели молодежных групп (талантливая молодежь), социально активная молодежь, молодые специалисты и предприниматели, сельская

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

молодежь, молодежь, молодежь, нуждающаяся в улучшении жилищных условий, молодежь, находящаяся в трудной жизненной ситуации, молодежь с социально опасным поведением и другие). Правовые, экономические, социальные и административные меры государственной помощи реализуются в рамках долгосрочной целевой программы «Основные направления развития физической культуры и спорта, молодежной политики в Тюменской области», эффективная реализация которой один из ключевых факторов устойчивого политического, экономического, социального и культурного развития региона.

Основная цель программы развития молодежной политики Тюменской области – содействие позитивной самореализации молодежи и ее интеграции в систему связей с общественностью. Он предусматривает пять основных направлений деятельности: 1) патриотическое, духовно-нравственное воспитание детей и молодежи, укрепление института семьи; 2) развитие гражданской позиции, обеспечение взаимодействия с политическими институтами, развитие социальной активности молодежи; 3) социально ориентированная профессиональная ориентация, организация временного трудоустройства несовершеннолетних, развитие деловой активности и конкурентоспособность молодых специалистов; 4) развитие творческого и интеллектуального потенциала, содействие самореализации детей и молодежи в художественной, научной и технической деятельности; 5) создание системы информационного, аналитического, научно-методического обеспечения; обеспечение технических, организационных и кадровых условий в области молодежной политики.

Использование программно-ориентированного подхода в области молодежной политики позволяет: сфокусировать деятельность на стратегических направлениях, мобилизовать организационные и финансовые ресурсы, обеспечить адресность и комплексность социальных услуг, контролировать эффективность результатов и контролировать расходы из бюджета. источники.

Реализация программно-ориентированного подхода предполагает оптимизацию организационной структуры и четкое определение ответственности субъектов молодежной политики, включая правительство и местные органы власти. Реализация Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» позволила приблизить молодежную политику к конкретным потребностям и условиям жизни молодежи. Сегодня большинство решений о поддержке молодых людей принимается муниципалитетами, непосредственно на местном уровне, в муниципалитетах, городских округах и муниципальных районах. Муниципальные бюджеты, в том числе связанные с реализацией мер молодежной политики, полностью заработали. Возросла ответственность местных органов власти за воспитание здорового и социально ответственного молодого поколения.

В Тюменской области апробированы новые организационно-правовые формы молодежных учреждений. Первый опыт в этом направлении был в форме независимых некоммерческих организаций, эффективных с точки зрения повышения административной и финансовой независимости бизнеса, возможностей конкурентоспособного развития услуг и привлечения дальнейших инвестиций. Сегодня они активно используют форму государственных автономных институтов, что представляется достаточно сбалансированным и перспективным.

В контексте совершенствования программно-целевой деятельности улучшается экономическая основа для эффективной реализации молодежной политики в регионе. В частности, введен принцип нормативного финансирования на душу населения, на основании которого устанавливаются отношения между бюджетами и определяется объем государственного и муниципального заказа. Это позволит создать равные условия для работы с молодежью во всех сферах и повысить эффективность расходования бюджетных средств. В целях поощрения доступности и качества социальных услуг для молодых людей была

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

разработана методика оценки эффективности реализации молодежной политики, а также будет введена система оплаты труда. Отношение организаторов досуга к студентам вызывает интерес у молодежи.

При населении 1335,3 тысячи человек в Тюменской области количество молодых людей составляет 368,8 тысячи, то есть каждому третьему жителю региона от 14 до 30 лет. Многие программы молодежной политики распространяются и на детей 7–14 лет (их 87,7 тыс. Человек). Таким образом, общая численность целевой группы составляет не более 456,5 тысяч (34,2 % от общей численности населения) [1].

Приоритетными направлениями молодежной политики являются патриотизм, гражданственность и социальная ответственность, адаптация и трудоустройство кадров, развитие и культурная реализация творческого потенциала молодежи, а также социально-профилактическая работа в молодежной среде. Каждое направление реализуется координирующей ролью профильных региональных институтов: Детско-юношеского центра Аванпост, Молодежной биржи труда, Областного центра подготовки детей и молодежи (структурно-территориальные комплексы – Дворец пионеров, Дом природы, техники и Спорт, история, краеведение, Дом туризма), Молодежный информационно-аналитический центр, Областной центр профилактики и реабилитации.

Важными составляющими молодежной политики являются развитие гражданской ситуации и социальной активности молодежи, развитие молодежного самоуправления и парламентаризма. Более 26 % молодежи школьного и студенческого возраста участвуют в деятельности детских и молодежных организаций (городских, районных), дополнительных, средних, государственных объединений на базе вузов, молодежных центров. Студенческое и студенческое самоуправление дает молодым активистам возможность попробовать различные руководящие роли и расширить свой правовой и экономический кругозор. Общественный консультативный орган Тюменской областной Думы - Молодежная палата - действует на постоянной основе. Молодежное движение Debate успешно развивается, создавая благоприятную среду для развития лидерских качеств, информационных и коммуникативных навыков, а также социально-политической компетентности участников. Открытый молодежный форум Тюменской области проводится ежегодно как площадка для диалога для обсуждения многих актуальных вопросов молодежной жизни и реализации региональной молодежной политики. В целях поддержки деятельности детских и юношеских общественных организаций будет проведен тендер на имя Губернатора Тюменской области. В 2009 году были созданы Ассоциация детских и юношеских социальных объединений Тюменской области и Ресурсный центр молодежных инициатив, которые обеспечивали информационную, методическую и материально-техническую поддержку реализации молодежных проектов. Традиционно для выявления и поощрения представителей молодежи, добившихся высоких результатов в трудовой и общественной деятельности (политика, производство, предпринимательство, культура, спорт и другие сферы), проводится региональный общественный конкурс «Гордость Тюменской области») [1].

В Тюменской области большое внимание уделяется профилактической работе с детьми и молодежью с целью предотвращения таких социальных явлений, как безнадзорность и бездомность, молодежный экстремизм и преступность, аддиктивное поведение (наркомания, алкоголизм, курение, игромание) и реабилитация людей с ограниченными возможностями, и поддержка молодых людей в трудных жизненных ситуациях. В области действуют две межведомственные целевые программы, реализующие комплекс конкретных превентивных мероприятий - «Комплексные меры по профилактике наркомании и борьбе с незаконным оборотом наркотиков в Тюменской области», «Комплексная программа профилактики» и усиление борьбы с преступностью в Тюменской области. Тюменская обл. «В сфере молодежной политики основную профилактическую работу проводит государственное учреждение» Региональный центр профилактики и реабилитации », в рамках которого

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

проходят проекты «Ступени» (реабилитация и индивидуальная профилактическая поддержка несовершеннолетних, склонных к употреблению психоактивных веществ), комплексная реабилитация), «Лето - время артефактов, а не потерь» (профилактическая работа во время летней оздоровительной кампании), «Семейный тандем» (психологическая и педагогическая поддержка семей с детьми, попавших в тяжелую жизненную ситуацию), добровольная анти-активно развивается наркодвижение. В Тюменской области проводятся массовые мероприятия по раннему выявлению лиц, допускающих немедицинское употребление наркотических средств и психотропных веществ, в том числе добровольная иммунизация старшеклассников и учащихся начальных классов, учащихся средней и старшей школы. т. образ мышления. высшее профессиональное образование. Совершенствуется комплекс досуговых и профилактических мероприятий по месту жительства для молодежи из группы социального риска.

Развитие молодежной политика, как на федеральном, так и на региональном уровне, дает большие возможности для современной молодежи. Развивает в них все необходимые перспективы и структурирует процесс воспитания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грамотин, Д. В. Региональная молодежная политика в условиях инновационного развития страны: опыт Тюменской области / Д. В. Грамотин // Молодежь и общество. – 2009. – № 3. – С. 4–13.
2. Федеральное агентство по делам молодежи [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru>.
3. О Федеральном агентстве по делам молодежи [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 29.05.2008 № 409 (ред. от 13.02.2016) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала, ч. 1 [Электронный ресурс]: доклад. – М., 2013. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/docs?page=1>.
5. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Российский статистический ежегодник. 2015: стат. сборник / А. Е. Суринов [и др.]. – М., 2015. – 728 с.
7. Молодёжь и молодёжная политика в России в контексте глобальных тенденций [Электронный ресурс]: доклад о положении молодёжи и реализации государственной молодёжной политики в российской федерации. – М., 2015. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/docs?page=1>.

УДК 791.43.049.1.067

*А.В. Коваль,
Н.В. Журавлева
г. Луганск*

АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Здоровье нации является ведущим показателем общественного развития государства, его социально-экономическим значимым феноменом, по уровню и качественному состоянию которого судят о положении дел во всех областях жизни. В современном Донбассе все

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

очевиднее прослеживается тревожная тенденция физической и духовно-нравственной деградации.

Сегодня в Луганской Народной Республике (ЛНР) отсутствует единая система формирования здорового образа жизни населения и молодежи, в частности, которая учитывала бы все направления деятельности – обучение и воспитание, информирование и оздоровление, контроль и самоконтроль состояния здоровья, профилактику и привитие навыков отказа от вредных привычек, пропаганду и овладение навыками здорового образа жизни – с целью содействия реализации потенциала физического, психического и духовного здоровья молодого поколения.

Всё более отчетливо осознаётся, что глубинные первопричины социально-экономического кризиса и катастрофического ухудшения здоровья нации находятся в сфере духовно-нравственного воспитания, в чудовищной деформации общечеловеческих ценностей и идеалов значительной части населения и особенно молодёжи. Бездуховность, грубость, стяжательство, половая распущенность, алкоголизм, наркомания, преступность – вот что ежедневно, ежечасно разрушает нашу жизнь, калечит психическое и физическое здоровье нашей нации.

Многообразие и сложность задач воспитания нового человека XXI века, ибо процесс экономических преобразований и реформ в нашей республике породил глубокий кризис многих сторон жизни нашего общества, в том числе и в сфере здоровья нации. Это положение объясняется негативными факторами экологической обстановки, которые достигли в ЛНР катастрофических размеров, изменениями, происходящими в экономической и социально-политической жизни общества, что отражается на повседневной жизни простых граждан, на их образе жизни, физическом и духовно-нравственном здоровье.

Одной из приоритетных задач социального развития общества является изучение проблем здоровья населения. Население делится на различные социальные группы. Одной из важных и многочисленных социальных групп являются студенты -учащиеся высших и средне-профессиональных учебных заведений.

Студенчество является источником пополнения квалифицированных кадров, придающие современной жизни новые ветви развития общества. Жизнь каждого студента зависит от общего состояния здоровья, его масштабов использования психофизиологического потенциала.

Здоровье – состояние любого живого организма, при котором он и все его органы способны выполнять свои функции. Изучения здоровья студентов – актуальная проблема, требующая всестороннего анализа и обсуждения всех заинтересованных в этом лиц. Укрепление и сбережение здоровья студенчества определяется образом жизни. Навязать студенту определенный образ жизни невозможно. Каждая личность имеет право выбора на тип поведения и форму жизнедеятельности.

Значительные труды, оказавшие большое влияние на наше исследование, связаны с историческими аспектами развития творческого потенциала, вопросами философии творчества и искусства, человека как творца и субъекта исторического действия (А.Г. Асмолов, Н.А. Бердяев, Л.П. Буюева, В.С. Библер, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, М.С. Каган, Д.С. Лихачев, Л.П. Печко, П.А. Флоренский и др.).

Сложность и многогранность исследуемой научной проблемы обусловили обращение к фундаментальным, теоретическим и прикладным научным разработкам в области истории педагогики, дидактики и теории воспитания, общей и социальной психологии, социологии. Среди них работы Г.С. Абрамовой, И.С. Зимней, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой, Л.И. Михайловой, А.В. Петровского, Л.Д. Столяренко, А.И. Щербакова и др.

В своих трудах известные зарубежные философы, педагоги и психологи – Э. Берн, Г. Блум, Д. Карнеги, Б. Спок, Р. Бернс, Д. Болдерстон, Г.В.Ф. Гегель, В. Голдшмидт, Э. Кант, Дж. Келли, А. Маслоу, Ф. Ницше, С. Паркер, Ф. Персинвел, Х. Эллингтон, Д. Раунтри,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Н. Сэнфорд, Х. Такур, А. Уайтхед, В. Фромм, С. Френе – рассматривают вопросы образованности, воспитания и образования, деятельности и проблем выбора оптимальных технологий для развития творческого потенциала в различных условиях, включая семью и другие виды сообществ, теории личности.

Большую помощь в определении творчества как фактора развития личности нам оказали работы отечественных и зарубежных исследователей: Д.Б. Богоявленской, Л.С. Выготского, В.Н. Дружинина, В.В. Давыдова, А.М. Матюшкина, Я.А.Пономарева, Дж. Бьюдженталь, А. Маслоу, Р. Мэй и др.

Анализ фактических материалов о жизнедеятельности студентов свидетельствует о ее неупорядоченности и сбивчивой организации. Это отражается в таких важнейших компонентах, как неправильное питание, недостаточность сна, непродолжительное по времени пребывание на свежем воздухе, малая двигательная активность, отсутствие закалывания, курение, увлечение алкогольными напитками и наркотическими веществами.

В связи с этим стоит обратить повышенное внимание на организацию здорового образа жизни у студентов.

Здоровый образ жизни – совокупность форм и способов повседневной культурной жизнедеятельности личности, основанная на культурных нормах, ценностях, смыслах деятельности и укрепляющая адаптивные возможности организма.

Здоровый образ жизни обеспечивает гармоничное развитие, сохранение, укрепления здоровья, высокую работоспособность, а также позволяет раскрывать наиболее ценные качества личности, необходимые в условиях динамического развития нашего общества.

Здоровый образ жизни у молодежи зависит от многих объективных и субъективных факторов экологического, социального, экономического, культурного характера, но в первую очередь от отношения молодежи к здоровому образу жизни как одной из главных ценностей.

Особенно острой стала проблема здоровья нынешней молодежи, в их возрасте формируются основные модели поведения взрослого человека. Именно в этом возрасте на уровне сознательного и бессознательного в психике формируется модель, образ будущей жизни, который должен строиться на ценностях жизни, здоровья, красоты, гармонии и зависит от многих факторов и условий семейного воспитания, образовательно-воспитательной среды.

В настоящее время проблема здорового образа жизни стала широко разрабатываться как теоретически, так и практически [1–3]. Однако недостаточно внимания уделяется аксиологическим аспектам данной проблемы.

Ценностные ориентации молодежи регулируются поведением через внутренний механизм оценивания и выбора стратегии жизни. Аксиологический подход в данном контексте выступает и как метод, с помощью которого обеспечивается трансляция ценностей культуры и развитие аксиологического «Я» как системы ценностных ориентации, которая содержит и когнитивные, и эмоционально-чувственные, нравственно-волевые компоненты, составляющие стержень личности молодежи.

Аксиологический подход не только преподносит человека как высшую ценность общества и самоцель общественного развития, но и позволяет изучать явления (в том числе и педагогические) с точки зрения заложенных в них возможностей удовлетворения потребностей человека.

Анализ деятельности учреждений культуры по воспитанию здорового образа жизни молодежи позволил выявить противоречие между:

- острой потребностью современного общества в воспитании здорового образа жизни молодежи и недооценкой значения этого процесса в современных учреждениях культуры;
- существующим традиционно сложившимся подходом к определению содержания форм и методов обучения и объективными потребностями качественного нового ценностного отношения к воспитанию здорового образа жизни молодежи.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В данной работе здоровый образ жизни рассматривается как система определенных направлений деятельности, психологических установок, последовательная реализация которых обеспечит систему общечеловеческих ценностей и норм здорового образа жизни.

Анализ научной литературы и специфических исследований принципов теории деятельности Г.П. Щедровицкого, комплексного подхода к проблеме человека, разработанного Б.Г. Ананьевым, а также концепция ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании ценностей показывает, что воспитание здорового образа жизни молодежи как специальное направление не рассматривалось.

Поэтому проблема аксиологического подхода к воспитанию здорового образа жизни молодежи в учреждениях социально-культурной сферы является актуальной и открытой и на сегодняшний день.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ценностные ориентации студентов на здоровый образ жизни [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5deb44d5c>
2. Горбачева, Д. А. Развитие творческого потенциала студентов вузов культуры и искусств в процессе подготовки специалистов социально-культурной сферы и туризма / Д. А. Горбачева // Интеграция науки и высшего образования в социально-культурной сфере. – М.: Издательский дом «Композитор», 2007. – С. 56–66.
3. Фортова, Л. К. Научные подходы к обоснованию педагогических условий формирования здорового образа жизни подростков / Л. К. Фортова, Г. В. Финашина // Молодой ученый. – 2015. – № 14 (94). – С. 538–542.

УДК 379.831:37.017.7

*А. В. Маняхина,
г. Суходольск,
Н. В. Журавлева,
г. Луганск*

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ СТАРШЕКЛАСНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Гражданское образование подрастающих поколений выступает элементом культуры, который определяется совокупностью отношений личности к природе, обществу, самому себе, обеспечивает обучающимся свободу в выборе мировоззренческих ориентаций в обществе, способов практической деятельности в условиях формирования активной жизненной позиции. Поэтому позиция, как интегративное явление, выступает результатом образования, позволяющим установить тесные связи между смыслом индивидуальной жизни человека и смыслом бытия общества, государства, определить свою гражданскую позицию и место в осуществлении процессов прогресса указанных феноменов.

Гражданское образование личности, формирующее нравственные качества, находит свое выражение в активной деятельности, направленной на утверждение позитивных взглядов, идеалов. Такой процесс сопровождается целым комплексом условий, в числе которых: активизация субъектной позиции старшеклассников в жизнедеятельности школы; наличие положительной эмоционально-окрашенной гражданской позиции самого педагога; обеспечение в образовательном процессе возможности личностного выбора и присвоения старшеклассниками гражданских ценностей и идей. Важнейшим условием выступает то, что процесс формирования граждански воспитанной личности в системе образования

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

эффективен при ориентации деятельности общеобразовательной школы по гражданскому образованию на единство культуры гражданского достоинства и социальной полезности; наличии прочных связей между образовательными учреждениями и другими социальными институтами; отказ от жесткой идеологизации при отборе содержания гражданского образования, его структурировании; использовании активных методов и форм организации образовательного процесса; организация психолого-педагогической поддержки старшеклассников-мигрантов; обращение к вопросам духовной жизни, быта, нравов, религий, краеведческому материалу, опыту народной педагогики [1, с. 48–53].

Как известно, человек развивается только в процессе активной, целенаправленной деятельности и общения на свое и общественное благо. Компетентность как интегральное качество личности включает креативность, деловитость, гражданственность, ответственность, духовность, социальную активность, т.е. раскрывает качества личностного развития учащегося, определяет сущность образовательной деятельности школы, которая направлена не только на понимание научной картины мира, но и на формирование духовного мира, социальной активности школьника, подготовку его к жизни [2].

Современная школа должна учить детей полагаться на свою самостоятельность, формировать жизненный опыт на деятельностной основе, вводя его в рамки учебного процесса. При этом добиваясь основного результата обучения: осмысленный опыт деятельности в сферах самостоятельной, познавательной, гражданско-общественной, социально-трудовой, бытовой, культурно-досуговой, коммуникативной, информационной и организационной.

Выбор направления воспитательной работы в коллективе осуществляется на основе и в соответствии с результатами диагностики, определения уровня развития интересов учащихся, выявления проблем в личностном развитии и межличностных отношений. Выбор одного направления как приоритетного не означает отказ от остальных. Функционирование воспитательной системы осуществляется за счёт комплексного взаимодействия всех направлений гармоничного развития ребёнка в различных сферах.

В наши дни тема патриотического воспитания заново приобретает актуальность и важный социально-культурный смысл. Патриотизм, формируясь на протяжении истории всего Отечества, опираясь на прошлое как консолидирующая общество идея, устремлен в будущее.

Вот почему патриотизм является приоритетным направлением воспитания детей и молодежи. Одно из важнейших качеств, которые мы должны привить молодежи – это патриотизм. Работа в этом направлении должна стать основной идеей воспитания в современной школе. Необходимо воспитать в ребенке «почтение к минувшему», уважительное отношение к истории народа, формировать бережное отношение к родному языку как хранителю исторического опыта народа [3].

Основополагающие идеи, связанные с развитием духовности, гражданственности и патриотизма заложены известными педагогами А.С. Макаренко, Ш.А. Амонашвили, В.А. Сухомлинским, Г.Н. Волковым, К.С. Чиряевым.

Анализ педагогической литературы выявил, что возможности гражданского образования в ходе обучения и воспитания в образовательных и досуговых учреждениях, формирования гражданской позиции отражены в трудах таких ученых, как Т.В.Болотина, Н.В.Воскресенская, Г.В.Карягина, В.П.Пахомов, И.В.Суколенов, Г.Т.Суколенова, И.Д.Фрумин, Н.И.Элиасберг, М.Бренсон, В.Крысяк, Л.Нельсон, М.Тейлор-Тома, Ч.Уайт, С.Шехтер и др.); пути формирования гражданской позиции школьников в процессе изучения предметов общественно-политического и в целом гуманитарного цикла изучали Н.Я.Мешерякова, В.И.Прокопец, И.В.Молодцова, в процессе трудовой подготовки – Т.Г.Веремеенко; в тренингах и деловых играх – М.Х.Дзейтова, А.С.Прутченков.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Патриотизм является приоритетным направлением воспитания детей и молодежи. Во все времена основой духовного единства государства был и остается патриотизм.

Патриотическое воспитание включает в себя следующие аспекты:

– нравственный – предполагает не только видеть, понимать. Чувствовать красоту науки, но и испытывать гордости и уважения к людям науки, своему Отечеству.

– гражданственный – формирование творческой личности с активной жизненной позицией, политехническую подготовку учащихся;

– патриотический – региональный компонент, который предполагает изучение малой родины, культурных традициях, что способствует воспитанию гражданина своей страны.

Формами работы со старшеклассниками являются:

– учебно-исследовательская работа, социальная практика в организации жизни социума;

– работа волонтерами по озеленению и благоустройству территории города;

– занятия в учреждениях культуры: кружках, участие в спортивных и культурных мероприятиях города; экскурсии и походы по родному краю с руководителями досуговых учреждений.

В целом, проблема воспитания гражданско-правовой позиции у старшеклассников на сегодняшний день остается одной из актуальных, требующих дальнейшего осмысления. Ее актуальность обусловлена социально-экономическими и политическими преобразованиями в обществе, значимостью проблемы формирования юридически и нравственно компетентных граждан своей страны, рядом теоретико-методологических предпосылок и конкретно практическими задачами. Воспитание гражданско-правовой позиции у старшеклассников связано с потребностями общества, с формированием в стране гражданского общества и правового государства, с необходимостью включения старшеклассников в интегрируемую в мировое и общеевропейское пространство образовательную среду, воспитывая у них высокой степени гражданской и правовой культуры, гражданского долга, гражданской ответственности, знания прав и обязанностей. Все это определяет специфику процесса воспитания у старшеклассников гражданско-правовой позиции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаязов, А. С. Формирование гражданина: теория, практика, проблемы: монография / А.С. Гаязов. – Челябинск: Изд-во Челяб гос. пед. ун-та, 1995. – 238 с.

2. Койчуева, А. С. Воспитание гражданской позиции старшеклассников в ходе учебно-воспитательного процесса в школе / [Электронный ресурс] / А. С. Койчуева, Ж. Р. Богатырева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=22955>.

3. Уледов, А. К. Духовная жизнь общества. Проблемы методологии исследования / А.К. Уледов. – М.: Мысль, 1980. – 183 с.

УДК 379.01:378:37.012

*Н. С. Невмывака,
г. Луганск*

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ ТВОРЧЕСКИХ ВУЗОВ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ

На современном рынке труда востребованы молодые специалисты, обладающие профессиональной компетентностью, уверенные в собственной эффективности, стремящиеся к достижению успеха в работе и жизни. Подготовка таких специалистов немислима без обращения к творчеству, творческой самореализации, развитию творческого потенциала. Изменения, которые происходят в социально-политической, экономической и культурной

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

сферах нашего государства, повлекли за собой трансформацию принципов и норм, которыми руководствуются государственные ведомственные учреждения культуры в области своей деятельности. В свою очередь, указанные изменения вызвали к жизни реформирование деятельности этих учреждений по сохранению, созданию, распространению и освоению культурных ценностей и культурных благ.

Помощь и услуги, предоставляемые учреждениями культуры, юридическими и физическими лицами для удовлетворения гражданами своих культурных потребностей, требуют грамотной и активной работы кадровых ресурсов. Огромную роль в пополнении кадров учреждений культуры молодыми специалистами играет как роль творческого вуза в их подготовке, так и возможность реализации профессионального потенциала выпускников творческих вузов.

Не вызывает сомнения тот факт, что одним из ключевых понятий в научной литературе, используемых для понимания личности как многогранной системы в контексте её развития и продуктивной реализацией внутренних сил и резервов, является «творческий потенциал». Обращение к научной литературе показало, что под творческим потенциалом педагога понимается внутренняя структура, позволяющая педагогу творчески саморазвиваться и самореализовываться [1, с. 142–143]. Т. Г. Браже творческий потенциал рассматривает как совокупность способностей личности, её знаний, умений и такой важной характеристики, как чувство новизны [2, с. 5–6]. Дальнейший анализ научных источников помог расширить представления о творческом потенциале педагога за счёт выделения в нём таких важных аспектов, как: совокупность возможностей для инновационных решений разнообразных педагогических проблем [4, с. 5], понимания творческого потенциала как базовой основы формирования креативной компетенции, проявляемой в поиске и разработке инновационных подходов в образовании, развития творческого потенциала за счёт активного использования дивергентных способов мышления, а также преобладания продуктивных элементов деятельности над репродуктивными, признания особой роли в структуре творческого потенциала направленности на создание нового продукта; рассмотрение творческого потенциала как обязательной структуры для достижения успеха в выбранной профессии [5].

Поэтому, актуальность темы обусловлена преобразованиями, происходящими на данный момент в сфере культуры, что требует новых подходов и возможностей решения проблемы реализации профессионального потенциала выпускников творческих вузов в социокультурной сфере.

Исходя из этого, представляется важным поиск новых путей и методов развития и реализации творческих способностей будущих специалистов. Проблема комплексного развития личности, реализации ее творческих способностей отнюдь не новая, ей уделялось немало внимания в трудах А.С.Макаренко, К.Д.Ушинского, Е.Н.Ильина, В.А.Сухомлинского, она и сегодня продолжает занимать одно из ведущих мест в российском образовании. Философы, психологи, ученые-педагоги современности в своих исследованиях обосновали необходимость и раскрыли актуальность развития творческих способностей. По данной проблеме в настоящее время имеется большое число публикаций. Ученые определяют творчество как сложный вид человеческой деятельности по созданию новых материальных и духовных ценностей. Как считают Н.А. Бердяев и В.И. Вернадский, творчество - одна из форм обновления мира и человек как вид не может существовать, если не будет творить, поскольку его способность к творчеству рождена потребностью поддерживать свое человеческое существование. Соответственно, отсутствие у индивида этой потребности, ее затухание ведет к деградации. В исследованиях В.И. Андреева, Л.Н. Дроздиковой, А.Ю. Козыревой, говорится, что только в творчестве и через него человек поднимается над своим природным состоянием и тем выше, чем духовнее процесс его саморазвития [2].

На современном этапе перед образовательными учреждениями стоит задача обеспечить окончательный переход от школы «усвоения знаний» к школе жизни, школе мысли, школе

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

активного действия, призванной формировать личность, всесторонне готовую к тому, чтобы непосредственно и в полном объеме включиться в производительный труд и социальные отношения. Ввиду этого, начиная с первого курса обучения студента необходимо поставить в активную позицию субъекта деятельности, при которой он смог бы проявить самостоятельность, инициативность и творчество, а его взаимодействие с вузом организовать таким образом, чтобы в будущем выпускники могли реализовать себя, как хорошего специалиста, организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы решения профессиональных задач и оценивать их эффективность и качество.

Формирование личностных качеств тесным образом связано с формированием общекультурных компетенций в процессе получения образования студентом. В настоящее время недостаточно изучена роль, потенциал, возможности выпускников в формировании общекультурных компетенций, а также выпускников как субъектов системы воспитательной деятельности вуза. В научной сфере еще не сформировалось определенное мнение в отношении эффективного взаимодействия с выпускниками, позволяющего реализовать профессиональный потенциал выпускников творческих вузов, что в свою очередь не вызывает сомнений в актуальности темы исследования.

Учебная деятельность как ведущая деятельность студентов в процессе обучения в вузе опосредует личностное, профессиональное развитие и самоопределение студентов, выполняет личностно-образующую и профессионально-ориентировочную функции, создает условия для профессионализации познавательной сферы и для формирования общей профессиональной направленности будущих специалистов.

Для реализации профессионального потенциала выпускников, предлагается создание мотивационного центра трудоустройства выпускников на базе учебного заведения, деятельность которого обеспечит: организационную, информационную и консультационную поддержку студентов в сфере их будущей профессиональной деятельности; содействие занятости и трудоустройству выпускников; надежные связи с работодателями (в том числе с целью расширения баз производственных практик студентов); реализацию долгосрочных стратегий по трудоустройству перспективных выпускников; эффективное решение задачи ежегодного распределения и трудоустройства выпускников; повышение конкурентоспособности вуза. Таким образом, с первых дней обучения студент будет видеть где он сможет себя реализовать в будущем, чего достигли выпускники в сфере выбранной специальности.

Подводя итог всему вышеизложенному, следует сказать, что реализация профессионального потенциала у студентов творческих вузов в социокультурной сфере, является необходимым условием для дальнейшей творческой самореализации студентов в выбранной профессии, а значит данный процесс способствует повышению качества профессиональной подготовки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, В. И. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс: в 2 кн. / В. И. Андреев. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1996. – 566 с.
2. Браже, Т. Г. Развитие творческого потенциала и изучение профессионального мастерства учителя литературы: метод. рекомендации / Т. Г. Браже. – Л.: АПН СССР, 1986. – 80 с.
3. Инновации в профессиональном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elar.ufrj.br/bitstream/10995/36230/1/ponomarev_osipchokova_2014.pdf.
4. Мартишина, Н. В. Ценностные характеристики творческого потенциала педагога / Н. В. Мартишина // Вестник Рязанского гос. ун-та им. С. А. Есенина. – 2012. – № 36. – С. 5–10.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

5. Тузова, Н. Н. Развитие творческого потенциала педагогов общеобразовательной организации / Н. Н. Тузова // Молодой ученый. – 2017. – № 25 (159). – С. 316–319.

УДК 37+371.3

*А. Е. Олейник,
г. Тюмень*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ПОДРОСТКОВ СРЕДСТВАМИ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА

(на примере МАУК «Молодёжный театр «Ангажемент» имени В. С. Загоруйко»,
г. Тюмень)

Место и роль подросткового возраста в общем цикле жизненного развития обозначила Л.И. Божович в своей книге «Личность и её формирование в детском возрасте», которая писала, что в течение этого периода ломаются и перестраиваются все прежние отношения ребенка к миру и к самому себе, развиваются процессы самосознания и самоопределения, приводящие, в конечном счете, к той жизненной позиции, с которой школьник начинает свою самостоятельную жизнь [1, с. 386–389]. Подростничество – это самый сложный из всех детских возрастов период развития личности, крайне противоречивый, с явлениями внутреннего беспорядка, приводящими порой к клиническим проблемам. Ведущей деятельностью данного возраста является эмоциональное общение со сверстниками, центральным возрастным новообразованием – чувство взрослости, социальная ситуация развития характеризуется максимальной ориентацией на сверстников.

Главное содержание подросткового возраста составляет его переход от детства к взрослой жизни. Большинство возрастных проявлений свидетельствуют о притязании подростка на взрослость. «Чувство взрослости» развивается как специфическое новообразование самосознания. Чувство взрослости является стержнем личности, так как выражает новую жизненную позицию, определяет содержание социальной активности, переориентацию на взрослые ценности.

Театры очень серьёзно задумались над тем, как работать с подростками, так как это их потенциальная целевая аудитория в будущем. В рамках этой проблемы стали появляться различные проекты, направленные на изучение и работу с подростковой аудиторией. Мы провели исследование среди подростков, учащихся средних общеобразовательных учреждений, которые участвовали в освоении технологий художественного развития в рамках театрального искусства, в частности посещали театр. Из полученных результатов было выявлено, что социально-культурный портрет подростка, обучающегося в среднем общеобразовательном учреждении, выглядит следующим образом: основной посетитель театра в изученной возрастной группе – в возрасте от 12 до 17 лет, ученик среднего общеобразовательного учреждения, из благополучной семьи, в основном посещающий театр чаще одного раза в месяц, в первую очередь, потому, что ему это интересно. Обратим внимание на то, что в их окружении в театр ходят и родственники, и друзья. В ходе исследования было также выявлено, что театр чаще всего он посещает с одноклассниками, либо родителями.

Для организации художественного развития, на наш взгляд, необходимо изучить психолого-педагогические условия воспитания подростков. Ученые рассматривают психолого-педагогические условия как условия, призванные обеспечить некие педагогические меры воздействия на развитие личности субъекта – объекта педагогического процесса (то есть на педагога и воспитанника), что влечет за собой повышение эффективности процесса обучения. Проанализировав работы, посвященные решению

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

вопросов реализации психолого-педагогических условий В.В. Давыдова [3], В.П. Зинченко [4], авторов сборника «Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия» [5], были выявлены характерные особенности:

- ученые рассматривают психолого-педагогические условия как комплекс возможностей материально-пространственной и образовательной среды, применение которых содействует повышению эффективности всего педагогического процесса;

–комплекс мер оказываемого влияния, характеризуемый как психолого-педагогические условия, направлен на развитие личности субъекта педагогической системы (воспитанника) и обеспечение успешного решения задач всего педагогического процесса;

–главная функция психолого-педагогических условий – организация мер педагогического воспитания, обеспечивающих преобразование определенных характеристик воспитания, обучения и развития личности;

–при подборе совокупности психолого-педагогических условий учитывается структура преобразуемой личностной характеристики субъекта педагогического процесса.

Дидактические условия являются результатом целенаправленного отбора, конструирования, использования элементов содержания, приемов и организационных форм воспитания и обучения для достижения дидактических целей. Их главная функция – отбор и реализация возможностей содержания и форм, приемов и средств педагогического взаимодействия при обучении, которые обеспечивают действенное решение учебных задач.

Театр приобщает детей к музыке, литературе, изобразительному искусству – ко всему богатству культуры. Но это не единственная сильная сторона театрального образования. Гораздо важнее то, что театр помогает социальной и психологической адаптации детей, их личностному росту. Театр – это коллективное искусство, он приучает ребёнка к совместной продуктивной творческой деятельности.

Педагогикой и психологией уже давно было отмечено наличие связей между театром и младшими школьниками. Н.Е. Румянцев [6, с. 54–56] писал о том, что дети – прирождённые актёры, а их любовь к театру объяснял тем, что игра и драматизация – это их родная стихия. Психологическую природу возрастных предпочтений различных видов творческой деятельности стремился выявить и обосновать известный советский психолог Л.С. Выготский, который считал, скажем, что рисование является «типичным творчеством раннего возраста, особенно дошкольного» [2, с. 67]. Постепенно в процессе развития личности наступает этап, когда игра, выполнив своё назначение, шаг за шагом уходит из жизни детей. Но к этому периоду у них оказываются уже сформированными внутренние способности, которые при благоприятных условиях становятся важными элементами художественного восприятия. И, в первую очередь, это проявляется при овладении языком зрелищных искусств, театра в особенности.

Для чего бы ни предназначались программы детского театрального образования, на что бы они ни были ориентированы, в них можно отметить одни и те же черты:

1) театр – синтетический вид искусства. Знакомясь с языком театра, ребёнок погружается в мир литературы, музыки, изобразительного и других видов искусства;

2) театр – коллективное искусство. Занимаясь театром, ребёнок учится плодотворному взаимодействию с большими и малыми социальными группами, овладевает навыками коллективного творчества;

3) основной язык театрального искусства – действие, основные видовые признаки – диалог и игра. Эти особенности делают театральное искусство особенно близким детям, потому что игра и общение являются для младших школьников ведущей психологической деятельностью;

4) театр – искусство, обращённое к самым различным социальным слоям. Поэтому детская театральная студия может объединить под своей крышей детей с самыми

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

разнообразными интересами и способностями, а плоды работы могут быть интересны широкому кругу как юных, так и взрослых зрителей.

Занятия театральным искусством включает в работу и физический, и эмоциональный, и интеллектуальный аппарат ребёнка, театр обращается к ребёнку, как к целостной личности. Благодаря этому театр эффективно помогает восстановить утраченный баланс, активизировать затруднённые процессы общения, сделать их радостными и плодотворными.

Воспитание театром должно происходить, прежде всего, внутри театрального коллектива. Именно там осваиваются условность и естественность, понятие изолированности театрального действия от повседневной жизни, но в то же время – их неразрывная связь, основы театральной этики и эстетики. В театральном коллективе повышается общий культурный уровень участников, расширяется кругозор и ориентация в окружающем мире, жизненных ситуациях. Происходит воспитание средствами театрального искусства, посвящение в тайны театра, знакомство с разными формами театральности, прививается интерес к ценностям театральной культуры, её и современным процессам.

Мы выяснили, что в современных условиях театр продолжает выполнять функцию социализации и художественного воспитания личности. Театр не подменяет собой другие виды искусства, но через их синтез способен влиять на формирование вкуса, эстетическое восприятие, воображение, интеллект и т.д.

На основе изученной методической и научной литературы был создан и реализован проект на базе молодёжного театра «Ангажемент», занимающего лидирующие позиции в формировании художественной культуры региона, - «Режиссёрская лаборатория «12+».

МАУК «Молодёжный театр «Ангажемент» имени В.С. Загоруйко» является некоммерческой организацией, автономным учреждением, созданным в целях предоставления услуг в сфере культуры и искусства, создания условий развития и реализации творческих возможностей, организации досуга и отдыха жителей города Тюмени, развития и поддержки современных форм организации культурного досуга различных социально-возрастных групп населения.

В лаборатории вниманию зрителей было представлено четыре эскиза по современным пьесам для подростков. По итогам лаборатории репертуар театра дополнил спектакль «Всем, кого касается» по пьесе Даны Сидерос (режиссёр – Игорь Лебедев). Премьера спектакля состоялась 16 мая 2019 года и показала, что художественное воспитание подростков в театре может быть более эффективным, если говорить с ними на волнующие их темы, используя при этом понятные для них средства социально-культурной деятельности (например, интерактив как одна из самых распространённых форм взаимодействия с подростками).

ЛИТЕРАТУРА

1. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. — СПб.: Питер, 2008. — 398 с.
2. Выготский, Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л. С. Выготский. — СПб.: Союз, 1997. — 96 с.
3. Давыдов, В. В. Лекции по педагогической психологии / В. В. Давыдов. — М.: Академия, 2006. — 222 с.
4. Зинченко, В. П. Психологическая педагогика. Ч. I. Живое Знание / В. П. Зинченко. — Самара, 1998. — 216 с.
5. Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия: материалы II Международной научно-практической конференции 15–16 мая 2012 года / ред. А. С. Берберян, И. Г. Дорошина. — Пенза, Шадринск, Ереван: Социосфера, 2012. — 300 с.
6. Румянцев, Н. Е. Эстетическое воспитание в начальной школе / Н. Е. Румянцев. — М., 2005. — 189 с.

**ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЁЖИ
В УСЛОВИЯХ БИБЛИОТЕКИ НОВОГО ТИПА**

Современное общество характеризуется нестабильностью системы ценностей и ценностных ориентаций в отличие от традиционного общества, в котором эта проблема была неизменной и неизменной на протяжении многих веков. Как отмечает философ В. С. Стёпин, «сегодня очень важно аналитически выявить, создаются ли предпосылки новых ценностей в системе современных цивилизационных перемен» [6, с. 10]. Вопросы, связанные с природой ценностей, рассматривает такой раздел философии, как аксиология. По мере своего развития аксиологическая концепция проникла в конкретные области гуманитарного знания, в том числе в культурологию. Сущностным ядром всего гуманитарного знания на современном этапе развития общества является аксиология культуры. Г. П. Выжлецов отмечает, что «аксиология культуры представляет собой ценностную теорию культуры и одновременно философское учение о культурных ценностях» [1, с. 15]. Как полагает Т. С. Лапина, «к культуре относятся не только артефакты ценностного характера, но и созидательная деятельность людей, включая освоение уже созданного» [5, с. 38].

В условиях информационного общества библиотека выходит за пределы физического здания и предоставляет возможность широкому кругу общественности приобщаться к сокровищам культуры. Активное проникновение информационно-телекоммуникационных технологий в библиотечную деятельность привело к появлению в России библиотеки нового типа – современного культурно-просветительского учреждения, выполняющего в условиях регионального культурного пространства функции национальных библиотек посредством внедрения передовых информационных и цифровых технологий, способного предоставлять новые социальные возможности, формировать культурные смыслы и отвечать запросам человека в различных сферах жизни общества. Одним из первых примеров культурно-просветительских учреждений нового типа является Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина, открытая 27 мая 2009 года в Санкт-Петербурге. Её основная задача заключается в создании, объединении и хранении в цифровом формате важнейших государственных информационных ресурсов, составляющих национальное культурное наследие России, а также обеспечении к ним самого широкого доступа.

Одним из основных направлений деятельности библиотеки нового типа является работа с молодёжью, поскольку, как справедливо отмечает А. Н. Ефимова, «именно молодое поколение в современных условиях более всего нуждается в обретении ценностных ориентиров» [2, с. 38]. Учащаяся молодёжь является уникальным объектом социологического изучения особенностей и изменений процесса жизненного самоопределения, поскольку перед данной социальной группой встаёт выбор дальнейшего жизненного пути, образования и профессии. С. Б. Игнатов подчёркивает, что «отечественному образованию необходимо также динамично развиваться и следовать вызовам информационной эпохи для того, чтобы не застыть на месте. При этом необходимо научиться грамотно сочетать богатые традиции и новации. Устремляясь к повышению интеллектуального уровня обучающихся и насыщению их новой информацией, важно не забывать об обогащении души» [3, с. 11]. В деле формирования информационной грамотности как степени овладения подрастающим поколением навыками работы с информацией, способности грамотно её анализировать, сегодня становится крайне важным тесное взаимодействие системы образования и библиотеки нового типа.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

По мере того как на ранних этапах социализации люди постепенно усваивают новую систему ценностей, весь процесс предстаёт как постепенная трансформация систем ценностей из поколения в поколение, поэтому современной молодёжи трудно приспособляться к постоянным переменам. От того, насколько изучены ценностные ориентации современной молодёжи, во многом зависит эффективность разрабатываемых мероприятий в области их социализации. В результате тесного взаимодействия библиотеки нового типа с системой образования, совместной культурно-досуговой и культурно-просветительской деятельности этих учреждений, возможности широкого внедрения уникальных информационных ресурсов непосредственно в образовательный процесс, происходит становление целостного человека культуры, имеющего взаимосвязанные природную, социальную и культурную сущности. Таким образом, роль социализирующей функции библиотеки нового типа в формировании ценностей молодёжи огромна.

Культура как сложная система надбиологических программ человеческой жизнедеятельности зиждется на ценностях, составляющих основу человеческого бытия. В современном обществе ещё в конце XX века внимание специалистов различных областей знания привлёк феномен информационного поведения, подразумевающий совокупность усилий, предпринимаемых человеком для поиска необходимой ему информации. Актуальность данной проблемы увеличивается пропорционально нарастающему информационному океану, в котором человеку становится сложнее ориентироваться. Таким образом, в условиях информационного общества, на наш взгляд, возрастает необходимость формирования информационной культуры как составной части общей культуры, ориентированной на информационное обеспечение человеческой деятельности. Информационная культура представляет собой способность преодоления информационных барьеров и свободную ориентацию в информационной среде. Понятие «информационная культура» также включает в себя такое понятие, как «информационная компетентность» – обозначающую способность личности применять, находить, хранить и преобразовывать различную информацию, а также умение работать с различными информационными системами. Однако в последнее время содержание понятия «информационная культура» вышло далеко за пределы технологической стороны, поскольку сегодня, на наш взгляд, стало важным не только находить информацию, но определять достоверность и, как следствие, её ценность. В отношении подрастающего поколения, находящегося на этапе жизненного самоопределения, понятие информационной культуры обретает особую значимость, поскольку подразумевает, прежде всего, способность грамотно ориентироваться в информационной среде, оценивать достоверность и значимость тех или иных информационных источников.

В целях формирования информационной культуры учащейся молодёжи, в условиях библиотеки совместно с учебными заведениями разрабатываются и внедряются во внеучебную деятельность социально-культурные практики. Л. Н. Кошетарова характеризует культурные практики как «некоторый способ действий, который передаётся через научение. Источником социокультурной практики может выступать любая совместная деятельность, выходящая за пределы индивидуума» [4, с. 109]. Поскольку библиотека нового типа является интеллектуально-культурным центром, – пространством свободного общения, самореализации, местом равного доступа всех социальных и демографических групп к информации и знаниям, к творчеству и образованию, в её условиях также успешно реализуются различные социально-культурные практики. Примером таких проектов можно назвать курсы компьютерной грамотности, фотоконкурсы, кружки по интересам, объединения, встречи, практикоориентированные семинары, симпозиумы, видеолектории, круглые столы, викторины и многое другое.

Социально-культурные практики являются созидательной, творческой деятельностью, при которой преобразование общественных и духовных условий человеческой жизни

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

совпадает с изменением самих субъектов. В то же время они выступают адаптивным механизмом – ресурсом, позволяющим гармонично встроиться в контекст культурных и социальных процессов. Культурные практики носят интегративный, комплексный характер. Благодаря им подрастающее поколение осваивает социокультурные нормы и образцы деятельности, получает опыт и суммирует личные результаты деятельности. Разработка и внедрение социокультурных практик в условиях библиотеки нового типа оказывает значительное влияние на формирование таких личностных качеств молодёжи, как вдумчивость, находчивость, креативность, инициативность, гибкость, динамизм, коммуникативность, самокритичность, конструктивизм, стрессоустойчивость и многих других.

Современный библиотечный специалист выступает активным разработчиком и организатором библиотечных практик, поскольку располагает уникальным ресурсом и, как следствие, широкими возможностями в деле социализации и формирования информационной компетентности личности, поэтому он также должен быть ориентирован на массовые интерактивные мероприятия. Таким образом, современный библиотечный специалист должен обладать соответствующими профессиональными и личностными качествами, в том числе доброжелательностью, оригинальностью и инновационностью мышления, инициативностью, художественным вкусом, речевой культурой, артистизмом, а также способностью адаптации в условиях меняющейся культурной среды.

Рассмотрев аксиологические аспекты значения библиотеки нового типа в приобщении учащейся молодёжи к ценностям культуры, стоит отметить, что её роль в сохранении и формировании у новых поколений исторической и социальной памяти является всеобъемлющей и уникальной. Предоставление возможности соприкосновения с культурным наследием человечества в условиях библиотеки нового типа, а также взаимодействие современного библиотечного учреждения с другими социальными институтами способствует формированию экологического мышления и включению в межкультурный диалог широкого круга общественности и, в первую очередь, подрастающего поколения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Выжлецов Г. П. Аксиология культуры на рубежах веков / Г. П. Выжлецов // Международный журнал исследований культуры. – 2016. – № 2 (23). – С. 15–26.
2. Ефимова, А. Н. Формирование имиджа библиотеки как культурно-просветительного центра: учебно-практическое пособие / А. Н. Ефимова; [ред. совет: Борисова О. О. и др.]. – М.: Литера, 2014. – 263 с.: ил., портр., фот.
3. Игнатов, С. Б. Эколого-правовая компетентность учащейся молодежи: сущность, содержание, диагностика: монография / С. Б. Игнатов; Тюм. гос. нефтегаз. ун-т. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 135 с.: табл.; 21 см.
4. Кошетарова, Л. Н. Гуманитарная экспертиза как форма социокультурной практики / Л. Н. Кошетарова // Социум. Культура. Личность. Досуг: современные практики региональной культуры: материалы V Международной науч.-практ. конференции, 21–22 ноября 2014 г. – Тюмень: ТГАКИСТ, 2014. – С. 109–113.
5. Лапина, Т. С. Аксиология культуры / Т. С. Лапина // Культурология. – 2008. – № 1 (44). – С. 34–44.
6. Степин, В. С. Конструктивные и прогностические функции философии / В. С. Степин // Вопросы философии. – 2009. – № 1. – С. 5–10.

**РОЛЬ И МЕСТО ШКОЛ ИСКУССТВ
В СИСТЕМЕ ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ**

Художественное воспитание, по мнению М.М. Берляничик и Л.И. Боровикова – многовекторное влияние на личность ученика на основании целеустремленного развития способности его адекватно понимать и творить самому. Таким образом, привлечение ребенка и ученика к искусству приобретает статус своеобразный энергетический его культурно-эстетического развития. Поэтому использование основного педагогического термина «воспитание», имеет под собой научную почву, потому, что речь идет о целеустремленном и организованном процессе овладения основами художественной культуры при условиях приобретения знаний об искусствах, обучении работе с их специфическим материалом и привитие умения адекватного восприятия и оценки идейно-образного содержания, вида, формы, жанров разнообразных художественных произведений [1].

Воспитание в узком смысле слова – специально организованный процесс, умышленная деятельность (К.Д. Ушинский), сознательное систематическое влияние на личность с целью помочь ей войти в жизнь общества.

Поскольку личность не пассивное, а деятельное существо, воспитание – не только влияние педагога и внешних обстоятельств, это и самоизменение в процессе жизни – самовоспитание. Вследствие этого воспитательное влияние и среды, и педагогов-воспитателей превращается в процесс взаимодействия личности с ними (О.М. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Г.О. Люблинская, Г.С. Костюк, Ш.О. Амонашвили и др.).

В наше время всеобщим становится понимание того, о чем мечтали, что прогнозировали ученые прошлого (деятели эпохи Возрождения, Ф. Шиллер, Г.Гейне, Гегель), а именно: человек должен быть «мерой всех вещей», и все общественные условия должны подчиняться одной стратегической цели – гуманизации человека.

В таких противоречивых условиях растет роль целеустремленного художественного воспитания. Аккумулируя в себе разнообразные аспекты пробуждения творческих сил и способностей человека к совершенствованию действительности, оно способно выступить в качестве действенного средства формирования духовного мира молодежи. Усилить позитивные влияния и настроить воспитанников на правильное восприятие и критику негативного, эстетически уродливого, на реальную борьбу с ним, чтобы изменить сами жизненные условия.

Сила и результативность этих влияний растет, если на всех этапах активного периода жизни человека ее будут направлять на создание в себе истинно человеческого. Так появляется проблема государственной, национальной системы воспитания. Отдельные звенья ее – семья, дошкольные заведения, школы разных видов, вуз, культурно-просветительные заведения и учреждения, средства массовой информации – имеют разные возможности по художественному воспитанию, поскольку в их деятельности сочетают разные функции. То есть наибольшей здесь есть практическая проблема – согласование эстетических влияний всех воспитательных звеньев, государственных и негосударственных заведений и учреждений, которые должны сложить определенную систему художественного воспитания, единства в понимании его сути и специфической роли в развитии личности.

Проблема предмета воспитания – важнейшая для понимания сути художественного воспитания. Сущность воспитания заключается во влиянии на развитие личности. Эстетическое отношение как человеческий способ жизнедеятельности полностью, во всем своем объеме является предметом художественного воспитания. Воспитание обнаруживает

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

естественные способности человека, создает условия для их реализации и, опираясь на них, формирует систему способностей к творческой деятельности, пытается развить ее до уровня, который обеспечивает необходимое обществу художественное отношение к миру. Сущность эстетического воспитания – целеустремленное формирование и развитие подхода человека к миру с потребностью в усовершенствовании, приобщению ее к потреблению и созданию ценностей художественной культуры общества. Именно этих объективных потребностей идет социальный запрос, заказ воспитанию формировать личность, способную жить этими художественными ценностями. Представление о такой личности – идеал как модель нужных обществу качеств – выступает в качестве цели художественно-эстетического воспитания [3].

Еще с античных времен идеал человека философы видят во всесторонности и гармоничности ее развития, то есть в способности ее к активному участию во всех общественных отношениях и в соизмеримости развития этих способностей. Этим объясняется обязательная в любом обществе структура идеала, структура, в которой существует и развивается «человечество», гуманистичность как родовая сущность людей. Возможности всестороннего развития гуманистической сущности в каждую эпоху своеобразны, зависят от особенностей экономических и политических условий, общественной организации воспитания. Из-за этого в каждом обществе идеал конкретизируется.

Следовательно, принимая во внимание предмет и цель воспитания, художественное воспитание можно определить как формирование эстетического отношения человека к действительности, содержание которого сочетая в себе общечеловеческие, эпохальные, региональные, национальные, профессиональные и индивидуальные черты, несет исторически определенный уровень человечности.

Сущность художественного воспитания, которое является одним из путей, направлений гуманизации человека, проявляется и конкретизируется в содержании и заданиях образовательного процесса.

Более систематизированным является такой вариант заданий: учить человека чувствовать (переживать), понимать художественные ценности и творить по законам красоты (Б.Т. Лихачев, М.И. Кияшко, Е.В. Язовицкий).

Способность творить прекрасное всегда основывается на специальных способностях. В качестве опоры для художественного творчества выступают развитые способности к художественному восприятию и оцениванию.

Центральной задачей школ эстетического воспитания в свете современных культуротворческих парадигм является формирование художественно-эстетической культуры. Это обуславливает новый уровень требований воспитательных аспектов художественного образования, содержания начального художественного образования, разработки и проработки широкого арсенала методов и форм педагогического влияния [4].

Этот процесс обусловил научную разработку, обоснование и внедрение новейших подходов к системе художественного образования и воспитания, которое легло в основу проведения специальных исследований по теме «Теоретико-практические основы создания учебного заведения эстетического профиля» [2].

Таким образом, важным компонентом единой системы художественного образования и воспитания являются школы искусств, музыкальные школы, хореографические школы, которые за время своей деятельности накопили достаточно большой опыт учебно-воспитательной деятельности, художественного образования и воспитания подрастающего поколения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буров, А. И. О природе объективности красоты / А. И. Буров // Вопросы литературы. – 1969. – № 3. – С. 102–114.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2. Буров, А. И. Эстетика: Проблемы и споры / А. И. Буров. – М.: Искусство, 1975. – 175 с.
3. Вильсон, Р. Экологическое образование в неразрывной связи с общим воспитанием детей с раннего возраста / Р. Вильсон // Играя, обучаемся. – 1999. – Вып. 1. – С. 126–128.
4. Волкова, А. С. Эстетическое воспитание в процессе изучения географии / А. С. Волкова. – М.: Просвещение, 1976. – 112 с.

УДК 371.8

*Ю. А. Тагиева,
г. Луганск*

ДОСУГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СТИМУЛЯЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

Угасание духовно-нравственных ориентиров, отчуждение от культуры разновозрастных социально-демографических групп, нарастание асоциальных явлений – все это заставляет обратиться к проблеме разумного использования потенциала свободного времени детей и подростков. Трудности, связанные с организацией досуга детей и подростков, порождают целый спектр общественно-социальных проблем. Неумение правильно организовать свой досуг приводит современных детей и подростков к длительному просмотру телевизора, компьютерной зависимости и т.д.

Развитие и формирование личностных качеств, установок, взглядов и убеждений особенно важно в детский и подростковый период. Возникает проблема продуктивного использования свободного времени детей и подростков, а также изменения стереотипов досуговой деятельности.

Современная социально-экономическая ситуация определяет приоритеты модернизации системы образования, выделяет в качестве стратегической цели национального развития заботу о детях. Особую социальную значимость приобретает не только решение вопросов образования молодого поколения, но и развитие сферы досуга с целью нивелирования негативных процессов, наметившихся в духовной и культурной жизни общества.

На современном этапе сформировались основные подходы технологических основ социально-культурной деятельности, которые позволяют эффективно решать проблемы организации досуга, развития творческого потенциала личности, воспитания. Особая значимость стимуляции творческой активности, воспитательного потенциала и возможностей социально-культурной деятельности проявляется во взаимодействии с такой возрастной группой, как дети и подростки.

Решение проблемы организации досуга детей и подростков как фактора стимуляции творческой активности является актуальной. Желание собраться по интересам, участвовать в культурно-досуговых мероприятиях на базе учреждения культуры – ценнейший потенциал, способный в значительной мере решить эту проблему. Досуговая деятельность играет важную роль в формировании личности детей и подростков и оказывает решающее влияние на развитие ее потенциала.

Вопросами развития личностных качеств ребенка в процессе культурно-досуговой деятельности занимались ученые И.Н. Ерошенок, Т.С. Комарова, М. Б. Зацепина, Т.М. Полевая, А.Ф. Воловик, Е.А. Леванова, Н.Е. Щуркова, С.Б. Мойсейчук, С.А. Валаханович, И.А. Малахова, О.А. Филистович, О.В. Рогачева, О.Ю. Михалева и др.

К решению проблем организации культурно-досуговой деятельности подростков обращались такие авторы, как: Б.А. Титов, Е.И. Григорьева, О.В. Гимазетдинова, В.К. Крючек, В.П. Крестьянов, И.Ю. Исаева, И.Н. Ерошенок, В.Г. Кочеткова и др.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На существенное значение организации семейного досуга указывают исследования специалистов в области педагогики М.А. Ариарского, А.Д. Жаркова, Т.Н. Киселевой, Л.И. Козловской, О.В. Рогачевой, Е.В. Рябовой, В.Г. Кочетковой и других.

Но существует и ряд малоизученных проблем в сфере досуга детей и подростков. В какой-то степени это объясняется постоянно происходящими изменениями, порождающими немало новых аспектов тех проблем, которые уже существуют в сфере организации досуга.

Культурно-досуговая деятельность способствует решению многих социальных проблем. Знание технологий, методов, средств и форм культурно-досуговой деятельности, их использование в различных областях знания значительно повышает эффективность и качество социальной адаптации детей и подростков. Мощным средством культурно-досуговой деятельности, влияющим на адаптацию человека, является искусство.

Культурно-развивающая значимость досуговой деятельности заключается в ее влиянии на развитие творческих задатков и способностей детей и подростков. В условиях досуга происходит активный контакт формирующегося человека с окружающим миром, трансляция духовно-культурных ценностей, обеспечивается преемственность поколений, передача традиций и стимулирование творчества. Благодаря такому культурно-развивающему потенциалу создаются благоприятные условия для всестороннего развития личности.

Досуг является объектом исследования достаточно большого круга общественных наук: социологии, философии, психологии, педагогики и др., которые вносят своеобразие в понимание этого понятия. В социологии понятия «досуг» и «свободное время» используются как синонимы. Так, в кратком словаре по социологии понятие «досуг» рассматривается как синоним понятия «свободное время».

В начальный период развития социологии, когда категория «свободное время» наполнялась значительно более широким содержанием, нежели теперь, а именно, отождествлялась с нерабочим временем в целом, под досугом понималась лишь та часть этого времени, которая оставалась за вычетом из него всех необходимых, непреложных затрат (сон, уход за детьми, занятия домашним хозяйством и т. п.), т. е. оказывалась свободной в строгом собственном смысле этого слова [1].

Значительный вклад в уточнение понятия «досуг», его изучение и теоретическое обоснование внесли М.Г. Бушканец, А.Ф. Воловик, В.А. Воловик, И.А. Новикова, Э.В. Соколов, В.Я. Суртаев, Б.А. Титов, С.А. Шмаков и др. Они рассматривают досуг как предоставляемую человеку возможность заниматься в свободное время разнообразной деятельностью по своему усмотрению, удовлетворяя свои интересы и потребности. В их исследованиях подчеркивается, что досуг является фактором самовыражения, самореализации, самосовершенствования, средством погружения человека в культуру, способом превращения свободного времени в средство активного отдыха и дальнейшего физического, нравственно-духовного развития личности.

Достаточно интересно понятие «досуг» охарактеризовано в исследованиях Э.В. Соколова. Досуг им рассматривается как «особое время, когда возможен свободный выбор занятий, в которых отдых перемежается с физической и умственной активностью» [2]. По мнению Э.В. Соколова, «без достаточного отдыха человек быстро истощает силы и оказывается неспособным к какой-либо возвышенной деятельности. Без игр и развлечений досуг становится монотонным и плоским. Без просвещения и творчества невозможны приобщение к культуре, полноценная общественная деятельность» [Там же].

В настоящее время существуют различные досуговые концепции – точки зрения, трактовок, способы понимания досуга как досуговой (рекреационной) деятельности. Они отражают разные подходы к досугу как к жизненно важной сфере человеческого бытия. Различие этих концепций объясняется тем, что взгляды на досуг и досуговую деятельность формируются с позиции различных наук: культурологии, медицины, экологии, социологии, экономики, педагогики, психологии и т.д.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Наиболее полно концептуальные модели досуга классифицированы М. Капланом и Дж. Шиверс [4]:

- в рамках гуманистической модели досуг рассматривается как цель, т.е. созерцание, удовольствие;

- в терапевтической модели досуг рассматривается как инструмент для физической реабилитации и влияния на психическую структуру человека;

- в количественной модели досуг – время, оставшееся у человека после того, как он выполнил работу, необходимую ему для поддержания своего существования. Это самая распространенная концепция, но не всегда термин «свободное время» тождественен «досугу». Данная модель опиралась на многочисленные исследования бюджета времени и особую популярность имела в социологии советского периода;

- институциональная концепция определяла различия в досуговой деятельности на основе разных ценностных установок в сфере религии, образования, политики, экономики и изучала соответствующие им сообщества и объединения по интересам и формам работы. Институциональная модель уделяет внимание взаимосвязи индивида и социальных институтов;

- экзистенциальная модель рассматривает досуг как действие в окружающем мире возможностей;

- модель досуга как функции необходимой человеку для достижения удовлетворенности жизни рассматривает французский социолог Ж. Дюмазедье. Он во многом отождествляет досуговую деятельность с рекреацией;

- в социологической модели досуг интерпретируется как совокупность элементов, противоположных работе.

Многомерность методологических и исследовательских концепций досуга необходимо рассматривать не как взаимоисключающие, а как взаимодополняющие. Основным признаком досуга во всех концепциях становится «свобода для» интересной деятельности, а не «свобода от» правил человеческого общежития. Досугом является определенный набор занятий, предназначенных для отдыха, развлечений, физического и духовного развития человека.

Так как досуг занимает лишь часть свободного времени и является личной сферой жизни человека, следовательно, он напрямую связан с досуговой деятельностью. Н.Ф. Максютин приходит к выводу, что «культурно-досуговая деятельность есть подсистема духовно-культурной жизни общества, функционально объединяющая социальные институты, призванные обеспечить распространение духовно-культурных ценностей, их активное творческое освоение людьми в сфере досуга в целях формирования гармонично развитой, творчески активной личности» [3].

В исследованиях Э.В. Соколова находим многообразные виды досуговой деятельности, которые он классифицирует по группам: отдых, развлечения, праздник, самообразование, творчество [2]. По его мнению, отдых, снимает усталость и напряжение, служит для восстановления жизненных сил и душевного равновесия. Он может быть пассивным или включать различные уровни и степень активности.

Развлечение как досуговая деятельность имеет компенсационный характер, исполняет роль психологической разрядки, эмоциональной разгрузки, обеспечивает человеку смену впечатлений. Отдых и развлечения сочетаются в праздниках. Праздник всегда связывает прошлое и настоящее путем торжественного по преимуществу, преобразования действительности, служащей для обновления ценностных ориентиров в переломные моменты истории и индивидуальной жизни, где человек, хотя бы на небольшой срок, освобождается от повседневных забот, тревог, погружается в эмоционально насыщенную атмосферу, испытывая подъем, получает возможность открытого выражения чувств.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В предельно концентрированном виде роль досуга находит выражение в его трех основных социокультурных функциях:

- рекреация, включающая в себя регенерацию как восстановление растроченных физических сил и релаксацию, направленную главным образом на снятие психического утомления;

- развлечение, понимаемое как особый род досуговых занятий, призванных дать человеку возможность повеселиться, прилично провести время, поднять настроение, снять накопившееся психическое напряжение, получить требующуюся эмоциональную подзарядку;

- просвещение и развитие: в сфере досуга люди совершенствуют себя в культурном отношении. К культурно-просветительным относятся услуги музеев, библиотек, выставочных залов; через эти учреждения удовлетворяются потребности в интеллектуальном и духовном развитии.

По мнению Э.В. Соколова, самообразование как досуговая деятельность направлена на приобщение людей к ценностям культуры. Повышая общую культуру личности, образовательная деятельность развивает ум, способности, познавательные интересы, эстетические и нравственные чувства.

Наиболее высокий уровень досуговой деятельности достигается в творчестве. Творчество, которое, отвечая глубинным и универсальным потребностям человека в самовыражении, преобразовании действительности, поиске, экспериментировании, познании и изменении окружающего мира, помогает совершенствовать бытие, отношение к самому себе, создавать новое. Творческая досуговая деятельность поднимает личность на новую ступень – от потребителя духовных ценностей до их создателя.

Важные задачи по развитию личности способны решать культурно-досуговые учреждения. Ведь именно там дети и подростки могут достигнуть расцвета своих способностей, расширения диапазона интересов. В процессе организации культурно-досуговой деятельности продолжают развиваться морально-нравственные ориентиры, интеллект, воображение, возможность творческого самовыражения и развития коммуникативных качеств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дашковская, О. Д. Организация досуговой деятельности: лекции / О. Д. Дашковская; Ярослав. гос. ун-т. – Ярославль: ЯрГУ, 2009. – 70 с.

2. Жарков, А. Д. Технология культурно досуговой деятельности: учебное пособие для студентов вузов культуры и искусств / А. Д. Жарков. – М.: Изд-во МГУК, ИПО «Профиздат», 2002. – 288 с.

3. Максютин, Н. Ф. Культурно-досуговая деятельность: учебное пособие / Н. Ф. Максютин. – Казань: Медицина, 1995. – 135 с.

4. Shivers, J. S. Leisure and recreation concepts: a critical analysis / J. S. Shivers. – Boston: Allyn and Bacon, 1981. – 106 p.

УДК 379.831

*Е. В. Тараторин,
г. Орёл*

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ СРЕДСТВАМИ КОНКУРСНЫХ ПРОГРАММ

В настоящее время одной из социально значимых задач российского общества в процессе воспитания и обучения является развитие творческой личности подрастающего поколения. Современные условия социально-экономического развития диктуют российскому

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

образованию новые условия: обществу необходимы образованные, предприимчивые молодые люди, которые будут обладать личной инициативой, социально-культурной активностью и достаточно высоким уровнем развития творческих способностей. Со временем становятся все более востребованными творческие возможности молодежи, все большую актуальность приобретает вопрос о творческой активности как основе личностного развития молодых людей.

Творческая активность, по мнению Е.А. Федоровой, представляет собой устойчивое интегративное качество, одновременно присущее и самой личности, и ее деятельности, выражающееся в целенаправленном единстве действий и мотивов [2, с. 8]. Они характеризуются осознанным поиском творческих ситуаций и предполагают теоретическое осмысление знаний, самостоятельный поиск решения проблемы. При этом исследователь выявляет компоненты творческой активности, которые наиболее эффективным образом проявляются в взаимодополнении и взаимосвязи. К ним относятся: креативный, операционный, эмоциональный и мотивационный компоненты. Содержание творческой активности молодых людей включает творческое мировоззрение личности, которая выражается в эмоциональной удовлетворенности от творческой активности. Творческая активность проявляется в эмоциональном отклике, личностном удовлетворении от результативного решения творческой задачи, а также в повышении самооценки, формировании навыков и умений осуществления полноценной творческой деятельности.

О.А. Филистович определяет творческую активность как интегративное качество, которое базируется на потребностях в творческом самовыражении, преобразовательном отношении личности к окружающей действительности, уверенности в собственных творческих возможностях и чувстве личного достоинства, самостоятельности, инициативности и развитости мышления. В качестве структурных компонентов процесса формирования творческой активности исследователь указывает содержательно-операционный, мотивационный и эмоционально-волевой компоненты [3, с. 4].

Уровень творческой активности личности студента, по мнению Т.Н. Балобановой, оказывает существенное влияние на возможности его адаптации и самореализации в условиях высшей школы [1, с. 10]. Именно качественное изменение уровня адаптации представляет собой эффективное средство оптимизации процесса социализации личности и ее самореализации в системе высшего образования. Показатель уровня творческой активности студенческой молодежи определяется степенью взаимосвязи обучающей среды и самореализации личности студента. Как считает исследователь, изучение творческой активности личности молодого человека позволяет выработать способы и формы организации эффективной творческой деятельности, создать необходимые организационно-педагогические условия для творческого развития личности студента в образовательном учреждении.

Одной из приоритетных задач современной педагогики в высшей школе является поиск и апробация совершенно новых форм обучения, воспитания и творческого развития личности. Образовательные учреждения нацелены прежде всего на воспитание самоопределяющейся и саморазвивающейся личности молодого человека, которая будет способна к творческому интерактивному процессу с обществом и окружающей средой. Творческая активность молодых людей формируется в процессе грамотной организации досуговой деятельности, которая обладает значительным психолого-педагогическим и воспитательным потенциалом. Активное раскрытие творческих способностей в досуге позволяет молодежи сформировать эмоционально-ценностное отношение к окружающему миру, найти необходимые пути для всестороннего развития и занятия творческой деятельностью.

В Орловском государственном институте культуры на кафедре социально-культурной деятельности для студентов созданы все необходимые условия для занятия досуговой

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

деятельностью. Помимо активного образовательного процесса, творческо-исполнительской деятельности студентов, организуются различные досуговые мероприятия, направленные на максимальное формирование творческой активности обучающихся. Данный педагогический процесс реализуется на базе студенческой творческой лаборатории «Школа аниматоров», которая функционирует на кафедре социально-культурной деятельности с 2015 года. Традиционными мероприятиями для участников лаборатории стали: молодежные интерактивные программы (посвящения в первокурсники факультета социально-культурной деятельности), межрегиональный конкурс чтецов «Поэтическое вдохновение», межвузовский социально-культурный проект «В городском саду играет духовой оркестр...» и другие. Особое место в комплексе творческих акций и событий творческой лаборатории занимает межвузовский конкурс талантов «Корпорация Дедов Морозов».

По традиции в конкурсе принимают участие студенты факультета социально-культурной деятельности ОГИК и курсанты Академии Федеральной службы охраны РФ. Конкурсная программа нацелена на максимальное раскрытие творческого потенциала студентов, удовлетворение их досуговых интересов и предпочтений, повышение внимания к новогодней празднично-обрядовой культуре. В процессе проведения конкурса талантов формируется творческая активность студентов, которая активным образом отождествляется с технологическим процессом подготовки программы выступления. Участники конкурсной программы разрабатывают сценарии, подбирают необходимый художественный, игровой и музыкальный материал, изготавливают костюмы и реквизит, работают над монтажом тематической видеоинсталляции. В процессе подготовки конкурсной программы студенты примеряют на себе роли аниматоров, хореографов-постановщиков, звукорежиссеров, костюмеров и ведущих.

Процесс формирования творческой активности студенческого коллектива определяется как психолого-педагогический процесс, который обеспечивает личность коммуникативной и художественно-творческой деятельностью. Личность приобретает собственный стиль исполнения того или иного творческого продукта, развивает индивидуальный художественный вкус, повышает уровень своей художественной культуры. Художественно-творческие способности, которые наиболее активным образом раскрываются в процессе организации и проведения межвузовского конкурса талантов «Корпорация Дедов Морозов», влияют на проявление познавательной деятельности, выработку определенных навыков самоорганизации и самоопределения, формирование творческой активности и реализацию досуговых предпочтений студенческой молодежи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балобанова, Т. Н. Развитие творческой активности личности в системе высшего образования: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / Балобанова Татьяна Николаевна. – Курск, 1999. – 24 с.
2. Федорова, Е. А. Развитие творческой активности студентов средствами ТРИЗ-педагогика (на примере изучения информатики): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Федорова Екатерина Александровна. – Ульяновск, 2009. – 28 с.
3. Филистович, О. А. Формирование творческой активности младших школьников средствами музыкально-досуговой деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Филистович Ольга Александровна. – Минск, 2012. – 24 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 791.43.049.1.067

*Л. А. Третьякова,
г. Луганск*

ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРОСТКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Подростковый возраст – это самый трудный и сложный возраст, представляющий собой период становления личности. Прежде всего, это самый ответственный период взросления подростка, поскольку здесь складываются основы нравственности, формируются социальные установки, отношения к себе, к людям, к обществу. Кроме того, в данном возрасте стабилизируются черты характера и основные формы межличностного поведения. Главные мотивационные линии этого возрастного периода, связанные с активным стремлением к личностному самосовершенствованию, – это самопознание, самовыражение и самоутверждение.

В силу ряда причин современные подростки не в состоянии организовать свой досуг интересно, содержательно и полезно для себя. Эти причины носят как субъективный (например, отношения в семье) так и объективный характер (социально-экономическое положение в стране). На сегодняшний день проблема досуга подростков стоит очень остро. Следовательно, тема исследования проблемы свободного времени подростков является весьма актуальной и социально значимой.

Грамотная организация досуговой занятости и просвещения средствами культуры и искусства, рассматривается сегодня, как альтернатива детской и подростковой безнадзорности, являющейся одной из предпосылок совершения противоправных действий, как одна из составляющих большой работы по первичной профилактике этого асоциального явления.

Сфера свободного времени и досуга всегда являлась объектом научного интереса многих исследователей. Большой вклад в осмысление сущности досуга внесли такие ученые как: М.А. Ариарский, Д.М. Генкин, В. Д. Патрушев, Ю.А. Стрельцов, А.Ф. Воловик, А.Д. Жарков, Л.Е. Романенко, И.Л. Смаргович.

Однако при относительно высокой разработанности общих вопросов организации досуга, его современных форм и принципов, основных направлений развития уделяется недостаточно внимания.

Досуг – это часть нерабочего времени, которая остается у человека после исполнения основных обязанностей. Определение досуговой деятельности дает Г.А. Аванесова. По ее мнению, досуговая деятельность – это организованный процесс содержательно наполненной активности групп людей или человека в свободное от работы время, целью которого является смена деятельности и занятие любимым делом в соответствии с целями рекреации и социально-культурного развития [1, с. 13].

Формы социально-культурной деятельности, предусматривают решение поставленных задач путем использования соответствующих способов организации деятельности. Программы и формы, в свою очередь, опираются на использовании комплекса различных методов и приемов, способствующих в полной мере достичь поставленных целей.

Определение форме социально-культурной деятельности дает Е. И. Григорьева как «запланированная информационно-просветительная, социально-педагогическая и культурно-воспитательная акция, направленная на какую-либо аудиторию и ставящая цель – донесение определенной информации до заранее предусмотренного объекта» [2].

Таким образом, социально-культурную деятельность можно рассматривать как самостоятельное, социально-культурное действие, которое соответствует социальному запросу, отражает социальную действительность и одновременно изменяет ее в соответствии с поставленной целью.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Существуют два вида досуга: организованный и неорганизованный. Организованный досуг – кружки, секции, мероприятия, на которых подросток находится под присмотром взрослого, который занимается досугом воспитанника. Неорганизованный досуг – это то, чем подросток занимается самостоятельно.

Подростковый возраст – это самый трудный и сложный возраст, представляющий собой период становления личности. Прежде всего, это самый ответственный период взросления подростка, поскольку здесь складываются основы нравственности, формируются социальные установки, отношения к себе, к людям, к обществу. Кроме того, в данном возрасте стабилизируются черты характера и основные формы межличностного поведения. Главные мотивационные линии этого возрастного периода, связанные с активным стремлением к личностному самосовершенствованию, – это самопознание, самовыражение и самоутверждение.

Подростковый возраст (12–17 лет) является самым сложным в жизни подростка – это время развития умственных способностей. Он характеризуется расширением кругозора, проявлением интереса и обобщению фактов. Самым частым вопросом становится «почему?», который закрепляется критическим восприятием информации. Подросток все чаще выражает собственные суждения по возникающим вопросам. Появляется необходимость составить обо всем окружающем свое собственное мнение, сформировать свое личное миропонимание, мировоззрение. Однако широта умственных интересов часто сочетается с преувеличением уровня своих знаний и умственными возможностями [3].

Период с 12 по 17 лет сопровождается быстрыми темпами развития организма. Происходят изменения в формировании личности, которые сопровождаются нестабильностью в изменении настроения, стремлений, противоречивостью характера и поведения [3, с. 143]. Анна Фрейд так описывает этот возрастной период: «Подростки исключительно эгоистичны, считают себя центром Вселенной и единственным предметом, достойным интереса, и в то же время ни в один из последующих периодов своей жизни они не способны на такую преданность и самопожертвование. Они вступают в страстные любовные отношения – лишь для того, чтобы оборвать их так же внезапно, как и начали. С одной стороны, они с энтузиазмом включаются в жизнь сообщества, а с другой – они охвачены страстью к одиночеству. Они колеблются между слепым подчинением избранному ими лидеру и вызывающим бунтом против любой и всяческой власти. Они эгоистичны и материалистичны и в то же время преисполнены возвышенного идеализма. Они аскетичны, но внезапно погружаются в распущенность самого примитивного характера. Иногда их поведение по отношению к другим людям грубо и бесцеремонно, хотя сами они невероятно ранимы. Их настроение колеблется между сияющим оптимизмом и самым мрачным пессимизмом. Иногда они трудятся с неиссякаемым энтузиазмом, а иногда медлительны и апатичны» [4, с. 124].

Как показал анализ, большое влияние на подростка оказывает телевидение, где с ежедневным показом сцен жестокости и насилия на подростка с экранов обрушивается заряд огромной разрушительной силы. Отсюда следует, что телевидение методично, изо дня в день разрушает духовную среду общества. Это прямая психологическая атака на молодое поколение.

Мощным орудием воздействия на подростка выступает компьютер. Многие из подростков свое «компьютерное время» проводят в форме примитивных игр, не требующих большого умственного напряжения и совершенно не способствующих развитию, зачастую компьютерные игры становятся причиной страхов и даже неврозов. У подростков меняется психика, они становятся агрессивнее. Совершенно очевидно, что компьютерные игры способны причинить вред подростковой психике, провоцировать жестокость. Таким образом, насилие и другие низменные чувства не должны использоваться в досуговых развлечениях подрастающего поколения.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Дети и подростки, в силу своих возрастных психологических особенностей, готовы воспринимать все новое и непознанное, не задумываясь о последствиях. При этом они еще идеологически неустойчивы, в их умы легче внедрить как положительный, так и отрицательный образ. Когда нет положительной альтернативы, то идеологический вакуум быстро заполняется наркотиками, курением, алкоголизмом и другими вредными привычками.

Именно поэтому основной задачей органов управления и учреждений культуры должна стать организация досуговой занятости детей и подростков, совершенствование и расширение перечня предоставляемых культурных услуг с учетом предпочтений этой категории населения.

Среди массы организаций, занимающихся организацией досуга подростков, лидирующее место занимают учреждения культуры. Сложившаяся в настоящее время тенденция культурно-досуговой деятельности, ставит перед собой основную цель – духовное развитие личности подростка, построенного на взаимоотношении с социальной средой и обществом в целом.

Одним из учреждений культуры, обеспечивающим организацию культурно-досуговой деятельности подростков, может выступать библиотека. В работе библиотек встречаются следующие формы культурно-досуговых программ:

- клубы по интересам;
- лектории;
- театр в библиотеке.

Включение подростка в театральную деятельность формирует эстетическую культуру, развивает эстетические, актерские способности, речевую культуру. Театр в библиотеке – это личная театральная практика подростков, возможность познать себя через призму театрального героя. Подросток осваивает элементы режиссуры, способы оформления спектакля, способы вербального и невербального воплощения в роли, актерскую пластику.

Реализация театра как содержания досуговой деятельности осуществляется через театральные постановки, вечера театральных жанров, кукольные театры, театры литературных импровизаций. Это общие интересы аудитории, праздничная ситуация, развлечение, театрализация, игровая ситуация, понятная и близкая тема, понимание глубины содержания и затем активного участия-творчества, использование информационно-логических и эмоционально-образных моментов, строгая композиционная последовательность, связь со знаменательной датой в жизни общества, или отдельного коллектива, человека, документальная основа, местный материал, присутствие реального героя.

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать, что правильная организация досуга способствует формированию у подростков культуры общения, создаёт условия для самореализации и самовоспитания личности. Содержательный отдых и досуг, наряду с образованием и удовлетворением основных потребностей личности, играют большую роль в развитии его определённых качеств, организует его, придает ему уверенность в своих действиях и в своей компетентности. Именно поэтому, основной задачей учреждений культуры должна стать организация досуговой занятости подростков, совершенствование и расширение перечня предоставляемых культурных услуг с учетом их досуговых предпочтений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аванесова, Г. А. Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации / Г. А. Аванесова. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 236 с.
2. Григорьева, Е. И. Современные технологии социально-культурной деятельности: учеб. пособие / Е. И. Григорьева. – Тамбов: Першина, 2012. – 343 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

3. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет: учеб. пособие / И. Ю. Кулагина. – М.: Изд-во УРАО, 1999. – 176 с.

4. Фрейд, А. Психология Я и защитные механизмы: пер с англ. / А. Фрейд. – М.: Педагогика, 1993. – 144 с.

УДК 37.013:379.8

*Н. В. Шарковская,
г. Москва*

ВЕДУЩИЕ ФУНКЦИИ ОТРАСЛЕВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ПРОФИЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОГО ДОСУГА

Современные отраслевые учреждения социально-культурного профиля, призванные осуществлять процессы социализации личности в условиях глобализации, испытывают на себе существенные изменения, так как появляются ранее не известные каналы социализации, в роли которых выступает многогранный мир аудио и мульти визуализации. В гуманитарной сфере понятие «отраслевое учреждение социально-культурного профиля» используется для выявления актуальных форм, методов теории и методики социально-культурной деятельности, на основе которых осуществляется удовлетворение духовных потребностей, любительских интересов молодых людей, их творческая самоактуализация в свободное от основных занятий время.

Собственно функции, смысловые установки и содержательные основы понятия отраслевого учреждения социально-культурного профиля по-разному интерпретируются исследователями [2; 8] в зависимости от акцентирования внимания на том или ином его показателе. Так, нами в качестве основного показателя избраны ведущие функции отраслевых учреждений социально-культурного профиля в осуществлении продуктивного досуга молодежи.

Известно, что в трансформирующемся обществе каждый молодой человек на протяжении своей культурной жизнедеятельности пользуется услугами множества учреждений данного типа для приобретения начальной ориентации в своем восприятии мира культуры и искусства, стабилизации своего жизненного опыта. Структурно в сеть отраслевых учреждений социально-культурного профиля входят: 1) ведущие учреждения и организации отрасли; 2) вспомогательные учреждения и организации отрасли; 3) учреждения-субъекты массового культурно-сервисного обслуживания [3, с. 315].

Ядро отраслевой социально-культурной городской, региональной инфраструктуры составляют учреждения культуры клубного типа как просветительские учреждения и общественные организации (городские/сельские клубы, дворцы и дома культуры, культурно-досуговые центры, многофункциональные центры культурного развития, дома ремесел); библиотеки как информационно-культурные организации, музеи - научно-просветительские учреждения; парки как общественные пространства культурного досуга (парки развлечений: парки аттракционов и тематические парки, парки скульптур, т. е. парки-музеи под открытым небом, парки культуры и отдыха, природно-исторические, историко-архитектурные, и т.д.); зрелищно-развлекательные учреждения, в том числе кинотеатры, концертные и выставочные залы, художественные галереи [6].

В качестве доминирующей функции отраслевых учреждений социально-культурного профиля в организации молодежного досуга выступает как приобщение, так и передача молодым посетителям системы смыслообразующих духовных ценностей, разделяемых в обществе в соответствии с учетом их культурных потребностей. Данная функция, будучи вызванной социальными отношениями и коллективными действиями, возникающими в

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

процессе становления и развития общественно-экономических формаций, указывает на социальную роль, которую то или иное учреждение сферы культуры выполняет соразмерно современному обществу и личности, тем самым подтверждая свою жизнестойкость [6, с. 8].

Современные отраслевые учреждения социально-культурного профиля – это, как правило, общественные организации в одной из двух их интерпретаций:

а) в виде непрерывности методов и способов координации данной функции с другими функциями для управления производством, популяризацией и распространением культурных ценностей;

б) в виде интеграции определенных социальных групп субъектов, ориентированных на достижение конкретных целей в создании общественно-просветительских программ и проектов, базирующихся на принципах межличностного и межкультурного взаимодействия в педагогическом процессе конкретных типов социально-культурных учреждений.

Выступая открытой системой для становления и последующего духовного развития личности молодых людей, учреждения социально-культурного профиля функционируют исходя из формулы: «культурные потребности – социально-значимые функции». Непосредственно организационный процесс действия самих функций осуществляется согласно закономерностям и постулатам целостного педагогического процесса, в том числе через преодоление свойственных им внешних/внутренних противоречий.

Так, одним из апробированных вариантов разрешения социальных (внешних) противоречий между имеющимися различиями в требованиях к посетителям со стороны ценностно-смысловых установок традиционных и инновационных (многофункциональные культурные центры) типов отраслевых учреждений социально-культурного профиля, а также внутренних (педагогических) противоречий в рамках одного и того же отраслевого учреждения, выступает активизация их управленческих позиций в аспекте:

- моделирования креативного пространства для коллективных просоциальных действий представителей разных социально-культурных общностей, референтных групп, студенческих коллективов, общественных формирований по реализации гражданских инициатив;

- модернизации гуманистически ориентированной среды отраслевых учреждений социально-культурного профиля как развивающей среды в контексте педагогики культуры [7] с помощью проектных, рекреативных, культуuroохранных и других типов технологий, а также инновационных методов педагогического процесса: конструктивно-деловых, сюжетно-ролевых и дискуссионных игр, приемов синектики, микрооткрытий;

- нивелирования объективизма при проведении мероприятий досуговой тематики, так как сужение их субъективной значимости для культурного развития и саморазвития молодых людей способно привести лишь к пассивному фиксированию посетителями событий, но не инициативному и ответственному участию в них.

Методическими положениями, на которые опирается ресурсная база социально-культурной деятельности и соответственно функции отраслевых учреждений социально-культурного профиля, являются:

- основательность, предполагающая направленность на формирование базовой культуры (нравственной, правовой, культуры межнационального общения, экологической, эстетической культуры средствами искусства, физической культуры) личности молодого человека в целостном образовательно-воспитательном процессе;

- гуманизация, основанием которой являются целевые установки личности молодого человека как уникальной целостной системы, вбирающей в себя эмоционально-волевой, когнитивный, поведенческий компоненты, направленные на возможность творческого самосовершенствования в процессе активного досуга;

- культурологизация, предусматривающая принятие во внимание баланса общественных и культурных ценностных ориентиров (моральных, эстетических оснований оценок окружающей среды), духовных идеалов, в том числе свободного выбора, их

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

динамического развития в виде одного из приоритетных источников досугового поведения молодежи;

- плюралистичность, определяемая неотъемлемым правом личности молодого человека принимать индивидуальное/коллективное решение об использовании разнообразных форм организованного досуга в зависимости от возрастных и индивидуальных особенностей;

- вариативность, в виде наличия множественной разновидности социально-культурных, в том числе педагогических технологий, их практико-ориентированная направленность, обусловленная потребностью молодежи в продуктивном досуге в соответствии с особенностями социальной ситуации развития.

Фактически, процесс организации активного молодежного досуга характеризуется следующими показателями: а) предметностью осуществления в гуманистически ориентированной среде конкретного учреждения социально-культурного профиля; б) личностной мотивацией молодых людей – стимулами, побуждающими к проявлению того или иного вида социально-культурной активности, к реализации культурных потребностей, любительских интересов и пр.; в) оперативностью – овладением молодым человеком определенными культурными компетенциями, в том числе поликультурными, оказывающими воздействие на автономный выбор новых форм поведения или способствующих их формированию [5, с. 13–21].

К основополагающим задачам, стоящим перед отраслевыми учреждениями социально-культурного профиля в плане организации досуга их молодых посетителей: зрителей, читателей, слушателей, исследователи относят: выявление сущностных основ молодежного досуга, то есть определение возрастного диапазона (степени охвата информации о наиболее востребованных формах его проведения, профессионального интереса к изучению его содержательных основ); создание соответствующих организационных, психолого-педагогических условий для проектирования модели досуговой деятельности и последующей ее эффективной реализации [3; 8].

Решение данных задач напрямую соотносимо с воздействием существенных факторов организации педагогического процесса отраслевых учреждений культурного профиля, обусловленных определенными закономерностями. Среди них выделяются следующие:

- системообразующие – неразрывность профессиональной и любительской социально-культурной деятельности, их культуротворческого целевого предназначения;

- структурные – обусловленность принципов социально-культурной деятельности способами, в том числе информационными, ознакомления с различными вариантами моделей конструктивного досуга;

- функциональные – организация социально-культурной деятельности, приводящая к достижению положительного результата в приобщении личности молодого посетителя к нематериальному культурному наследию;

- развивающие – постоянная изменчивость компонентов моделей предлагаемых вариантов продуктивного досуга в соответствии с культурными предпочтениями молодых людей, психологическими особенностями их личности.

На основе анализа материалов теоретических исследований функций отраслевых учреждений социально-культурного профиля применительно к организации молодежного досуга выделен их целостный ряд.

Функция регуляции социальных контактов в педагогической подсистеме «специалист социально-культурной сферы – личность молодого человека как субъекта социально-культурной деятельности». Суть ее предполагает выявление уровня активного/пассивного вхождения конкретного субъекта в открытую гуманистически ориентированную среду отраслевых учреждений культурного профиля, принятия традиций, норм досугового поведения; управление системой межличностных отношений на этапе формирования и дальнейшего развития самодетельных художественных коллективов, в том числе

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

музыкальных, театральных и пр.; активизация данной функции обусловлена уровнями инновационной активности как менеджеров, технологов отраслевых учреждений культуры, так и базовой культуры личности посетителя.

Функция информационного ориентирования личности молодого человека о приоритетных трендах организованного досуга. Суть ее состоит в отражении принятой социальной информации непосредственно в субъективной модели образа продуктивного досуга, возможностях ее изменения с учетом обращения к средствам информационного ориентирования, прежде всего к системе объединенных компьютерных сетей, предназначенных для хранения и передачи социальной информации (Интернет).

Функция развития креативной индивидуальности молодых людей как субъектов отраслевых учреждений социально-культурного профиля. Суть ее предполагает интенсивное сочетание досуговых предпочтений молодых людей в творческом самоопределении и активизации познавательных интересов в выборе форм и методов общекультурного развития, в том числе через участие в работе клубов исторической реконструкции по месту жительства; интеллектуальных играх, основанных на установлении партнерских отношений; фестивальных турах, ландшафтных спектаклях (театральных, этнофутуристических, фольклорно-этнографических), мега-квестах в рамках социально-культурных проектов; волонтерских пикниках; выставках инновационных электронных домашних развлечений; тематических выставках самодеятельного творчества [4].

Таким образом, значимость ведущих функций отраслевых учреждений социально-культурного профиля в организации молодежного досуга определяется социально-культурной деятельностью, смысловым предназначением которой является разностороннее личностное развитие и саморазвитие всех ее участников, создание условий для их ценностного самоопределения и самоактуализации посредством активного досуга.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акунина, Ю. А. Досуговые предпочтения современной молодежи: социологический анализ / Ю. А. Акунина // Стрельцовские чтения – 2013: труды межвузовской научно-практической конференции. – М.: МГУКИ, 2014. – С. 153–158.
2. Ариарский, М. А. Культура созидания: монография / М. А. Ариарский, Н. В. Буров. – СПб.: Президентская библиотека, 2014. – 646 с.
3. Киселева Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.
4. Шарковская, Н. В. Инновационные формы организации досуга студенческой молодежи / Н. В. Шарковская // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2015. – № 4 (66). – С. 136–141.
5. Шарковская, Н. В. Педагогика досуга в контексте современного гуманитарного знания / Н. В. Шарковская // Культура и образование. – 2018. – № 4 (31). – С. 13–21.
6. Шарковская, Н. В. Социально-культурные институты: типология, содержание, деятельность: монография / Н. В. Шарковская. – М.: МГИК, 2017. – 148 с.
7. Ярошенко, Н. Н. Развивающая среда и социально-культурная деятельность в контексте педагогики культуры / Н. Н. Ярошенко // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2012. – № 6. – С. 130–134.
8. Ярошенко, Н. Н. Многофункциональные культурные центры в дискурсе современной российской культуры: монография / Н. Н. Ярошенко, В. М. Чижиков. – М.: МГИК, 2017. – 160 с.

**ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ
В УЧЕРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

Главным приоритетом в работе с молодежью является индивидуальный подход, способ выявления и воспитание любви к искусству, культуре и духовно-нравственных ценностей. В соответствии с требованиями образования должны разрабатывать более новые формы, методы и педагогические технологии формирования профессиональной культуры, находить индивидуальный подход, в построении всесторонне развитых, творческих личностей.

Педагогическая технология – это искусство обучать, ориентируясь на качественный результат. Поэтому мы считаем технологичность существенным показателем качества современного образования [1].

Современное общество предъявляет новые требования не только к системе образования, но и к самому воспитанию, что связано, прежде всего с достижениями научно-технического прогресса. Усиление требований к уровню знаний и профессионализма выпускников, активное развитие техники и технологии создают в обществе восприятие того, что повышение профессионального уровня будущих специалистов, не может быть без воспитательного момента, без личностного развития студента, без формирования его ментального мира.

Компьютерные технологии в наше время имеют очень весомое влияние на молодежь. Интернет как «альтернативная реальность» охватывает практически все сферы человеческой жизни. Современные компьютерные технологии посредством трехмерного изображения и объемного звука моделируют искусственную среду буквально из ничего – так называемую виртуальную реальность [2, с. 9].

Вопрос о принципиальных возможностях положительного или отрицательного влияния мировосприятия человека экранных искусств неоднократно обсуждался в науке. Именно поэтому образовательный процесс активно начинает внедрять новые технологии.

Исследователи относят активное внедрение педагогических технологий в начале 1960-х гг. и связывают его с преобразованием вначале американской, а затем и европейской школы. Наиболее популярными авторам современных педагогических технологий за рубежом относятся Дж. Кэрролл, Б. Блум, Д. Брунер, Д. Хамблин, Г. Гейс, В. Коскарелли и Д. Карнеги. Представителями отечественной теории и практики являются Е. В. Бондаревская, П. Я. Гальперина, А. Г. Ривина, Н. Ф. Талызина, Л. Н. Ланда, Ю. К. Бабанский, И. П. Раченко, Л. Я. Зорина, В. П. Беспалько.

Более подробно мы хотели остановиться на Дейле Карнеги, авторе актуальных по сей день учебников жизни. Поражает его лёгкость в описании и решении сложной психологической проблематики. Его книги становились бестселлерами своего времени и по сей день остаются настольными для многих читателей.

Книга Дейла Карнеги «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей» [6] завоевала сердца читателей. На наш взгляд, это одна из наиболее интересных его книг для работы с молодежью и самой молодежи в целом, которая даст нам много полезного опыта. Это книга об эффективных человеческих взаимоотношениях. Несмотря на то, что книга была написана в 1936 году, она по сей день остается актуальной – это сборник опыта и наблюдения самого автора. О работе с молодежью Дейл Карнеги сказал: «Всегда нужно учитывать интересы других» [6, с. 137]. Он внес огромный вклад в психологическую отрасль своей методикой, основанной на искусстве общения.

На данный момент педагогику воспринимают как последовательную, связанную систему действий учителя, направленных на решение педагогических задач, или как

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

плановое и последовательное создание на практике, заранее построенного педагогического процесса. Такое разъяснения о педагогической технологии предполагает:

- ресурс разработки разных педагогических методов специалистами, имеющими высокий уровень теоретической подготовки и большой практический опыт;
- возможность свободного выбора педагогических методов в соответствии с целями, возможностями и условиями согласованной деятельности учителя и учащихся.

В общем плане духовно-нравственное воспитание – интеллектуальная способность общества и всего государства. Духовно-нравственное воспитание формируется непосредственно влиянием на сознание, на внешнее поведение человека, на его отношение к тому, что его окружает. Взаимодействие с человеком и является результатом воспитания, отражая при этом индивидуальность личности.

Также мы можем отметить присоединение молодежи к искусству, живописи, музыке, театру или фотографии, а также к различным видам творческой деятельности.

Можем еще добавить развитие ораторского искусства. Это то, что необходимо нам в повседневной жизни, умение красиво и правильно излагать свою мысль. Влиять на окружение способностью заинтересовать и мотивировать. Особенно полезным этот навык является для молодого поколения, студентов. Умение изложить и сформировать свою мысль и донести ее в понятной форме, отстоять свою позицию.

Неизменно главной остаётся образно-эмоциональная сфера молодых людей в повседневной жизни. Гармония человека с внешним миром при этом познается через развитие потребностей, чувственно-волевой и интеллектуальной сферы. Через побуждение быстрого развития социально значимых качеств личности, коммуникативных свойств и через создание внутреннего я, межличностного психологического баланса.

Проведенный анализ психолого-педагогических и философских особенностей проблемы духовно-нравственного воспитания позволяет дать определение понятиям «духовность», «нравственность», которые являются основополагающими компонентами понятия «духовно-нравственное воспитание».

Теоретический анализ научно-педагогической литературы по теме «Работа с молодежью в учреждениях социально-культурной сферы» показал, что данная проблема актуальна и в настоящее время разработана недостаточно; позволил определить основные подходы, концептуальные положения, идеи, составляющие научно-методологические основы духовно-нравственного воспитания студентов.

На сегодняшний день нужно выработать новые критерии культурного воспитания учащихся, каким бы уровнем культуры они ни обладали. Педагог должен стараться заложить в мировоззрение личности идею развития гуманистического потенциала. Отсутствие целостной духовно-нравственной основы чревато коммуникативными потерями, асоциальным поведением. Лишь при гармоничном развитии нравственных качеств человек становится морально зрелой и полноценной личностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агафонова, Н. А. Общая теория кино и основы анализа фильма / Н. А. Агафонова. – Минск: Тесей, 2008. – 260 с.
2. Бондаревская, Е. В. Личностно-ориентированный подход как технология модернизации образования / Е. В. Бондаревская // Методист. – 2003. – № 2. – С. 2–6.
3. Карнеги, Д. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично: пер. с англ. / Д. Карнеги. – М.: Попурри, 2016. – 190 с.
4. Карнеги, Д. Как завоёвывать друзей и оказывать на них влияние на людей / Д. Карнеги; пер. с англ. А. А. Позднякова. – М.: Simon and Schuster, 1936. – 512 с.

**МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

5. Лаптенюк, С. Д. Духовно нравственный мир учащейся молодежи / С. Д. Лаптенюк. – Минск, 2001. – 450 с.
6. Снопко, Н. М. Постановка эффективного патриотического воспитания студентов ССУЗов / Н. М. Снопко // Новые педагогические исследования. – 2007. – № 2. – С. 8–12.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ
В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 339.13

*М. С. Бобровская,
г. Донецк,
Л. А. Дейнека,
г. Луганск*

**НАРОДНЫЙ ФОЛЬКЛОР, ТРАДИЦИИ И ПРАЗДНИКИ
В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Сегодня существует угроза национально-культурной деградации, именно поэтому в обществе активизирован процесс необходимости осознания национальной духовной и материальной культуры. Традиционная народная культура – неотъемлемая часть нашего народа, основой которой является народное творчество. Культура является источником духовности, доброты и мудрости. Она богата своими традициями, обрядами, ритуалами, праздниками.

Смена вектора социально-политического развития постсоветских стран после 1991 года повлекло за собой определенные изменения и в области традиционных ценностей, впоследствии негативно повлиявшие на нравственное развитие молодежи. В связи с этим сейчас существует острая необходимость возрождения народного творчества, ведь одной из основополагающих функций фольклора является выработка адекватных средств и приемов формирования личности для дальнейшего выживания и развития определенного этнического общества. Этим объясняется актуальность темы исследования.

Традиционная народная художественная культура является наиболее благоприятной средой для раскрытия творческих способностей развития личности. Наиболее массовой, доступной и естественной формой реализации творческого потенциала каждого человека остается народное искусство, фольклор, обрядово-праздничная культура, т.е. все то, что нам сейчас так необходимо.

В исследованиях по культурно-досуговой работе конца XX века предпринята удачная попытка обосновать использование фольклора в современных праздниках и обрядах не только в качестве художественного репертуарного материала, но и в качестве активной формы организации массового действия, движущей силы массовой культурно-досуговой работы.

Использование фольклора в сфере культурно-досуговой работы может обладать большим воспитательным эффектом, поскольку фольклор – это особая форма общественного сознания, в которой отразились представления народа о природе, об окружающей действительности, о красоте, о нравственном идеале, об отношении к труду и т.п. Фольклор представляет собой не только художественную сокровищницу народа, но и комплексное средство воспитания молодого поколения.

Сохранению и развитию русской национальной культуры на современном этапе посвящены докторские и кандидатские диссертации А.М. Барковой, Л.В. Гореловой, Н.С.Ерохина, М.С. Жирова, А.В. Нестеренко, А.В. Палилея.

Термин «фольклор» («Folk-lore») впервые был употреблен археологом Уильямом Джоном Томе (1803–1885) в статье английского еженедельника «The Atheneum», изданной 22 августа 1846 года. Под своим новым словообразованием У.Д. Томе, предполагал «нравы, обычаи, обряды, суеверия, баллады, пословицы и т.п. старых времен», связанные с памятниками материальной культуры, проявлением духовной жизни народа.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Столетиями по всему миру ученые спорили о целесообразности использования термина «фольклор», о его содержании и объекте исследования. На сегодняшний день единого понятия, что же такое «фольклор» – нет. В.Е. Гусев выделяет две тенденции толкования термина: первая заключается в расширении объема значения «вплоть до всех явлений духовной и некоторых видов материальной культуры народов» [1], а вторая – в ограничении этого термина. «Если первая тенденция в сущности растворяет фольклор в этнографии, то вторая укладывает его в прокрустово ложе литературоведческих критериев. Ни та, ни другая тенденция не отражает действительную природу явления, подлежащего выделению и специальному изучению» [Там же].

Из этого следует, что в более широком значении «фольклор» – это духовная культура того или иного народа, существующая в форме устного народного творчества, музыки, танца, народного театра и декоративно-прикладного творчества. Использование фольклора, его адаптация и модификация в условиях современности получило название фольклоризма. В своем труде «Фольклор и социалистическая культура» В.Е. Гусев отмечает, что фольклоризм – это «сложный противоречивый процесс освоения фольклора в различных сферах культуры современного общества» [2, с. 10].

Выделяют 5 основных областей проявления фольклоризма: фольклор в профессиональном художественном творчестве всех видов; фольклор в науке и педагогике; фольклор на сцене; фольклор на фестивалях и праздниках; фольклор и средства массовой коммуникации [3].

Различные виды возрождения фольклорного наследия наблюдаются на фестивалях и конкурсах народного творчества, в рамках фольклорных спектаклей и филармонических программ, при проведении городских и районных праздников, организуемых культурно-образовательными учреждениями.

В духовной жизни народов мира большое место занимают праздники с их многообразием обычаев, обрядов, церемоний и ритуалов. Праздники, являющиеся одной из наиболее устойчивых форм духовной культуры, – не просто торжество, красочное карнавальное шествие, танцы, песни и повод повеселиться, а сама история народа с его богатыми традициями. Праздники как этнокультурное явление представляют собой одну из форм жизни этноса. Многие праздники не только хранятся в народной памяти, но и воспроизводятся либо в обновленном виде, либо в отдельных компонентах или символах.

История изучения праздников показывает, что они всегда были тесно связаны с условиями жизни людей, со способами добывания основных средств их существования, с формированием и развитием мировосприятия и верований. Изменение праздника является частью общих трансформаций, происходящих в культуре этноса под воздействием различных факторов: социально-экономических условий его жизни, политического строя, общественного сознания, выраженного в изменениях системы ценностей.

Праздник есть антитеза будней с их трудом и заботами; это проявление особой, празднично-свободной жизни, отличной от жизни будничной, каждодневной. Такое толкование праздника является традиционным. В русской науке оно восходит к И. Снегиреву: «Самое слово праздник выражает упразднение, свободу от будничных трудов, соединенную с веселием и радостью. Праздник есть свободное время, обряд – знаменательное действие, принятый способ совершения торжественных действий; последний содержится в первом» [4, с. 5]. Праздники являются важнейшим элементом традиции и в этом качестве играют роль стабилизатора общества, сохраняя и передавая социально значимую информацию от поколения к поколению.

Термин «традиция» используется весьма широко – как в обыденном понимании, так и в научном. Наиболее точным для специалистов в области культуры является следующее определение: «Традиция – это элементы социального и культурного наследия, передающиеся от поколения к поколению и сохраняющиеся в определенных обществах, классах и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

социальных группах в течение длительного времени. В качестве традиции выступают определенные общественные установления, нормы поведения, ценности, идеи, обычаи, обряды и т. д.» [5, с. 135].

За всю историю человечества, ни одни древнеславянские игрища, ни одни гуляния на Руси и даже сейчас ни один праздник не обходится без танца. Танец начал свое развитие из древности, преобразался, модифицировался и модернизовался на всех этапах развития человечества. В танце каждого народа в символической форме зафиксированы и наглядно представлены элементы мировоззрения, обрядово-бытовых действий, трудового процесса, характер нации, взаимоотношения между людьми, нормы и правила поведения каждой возрастной группы, то есть все сферы жизни. Посредством народных танцев осуществлялись воспитательные, моральные и эстетические функции, передавались семейные и родовые традиции. По мере развития форм, видов и жанров народного танца, расширялся и спектр отражаемых им явлений, жизненных событий.

Народный танец является основой всех видов и жанров сценической хореографии, начиная от классического балета до современных танцевальных направлений. В каждом из этих видов хореографического творчества происходит прямое отражение действительности, современные изменения взглядов общества, его трансформация, отношение к своим традициям и культуре.

В связи с этим особенно важным является сохранение и развитие традиций русского народного танца и передача этого исторического опыта подрастающему поколению и молодежи.

Разработке проблемы сохранения и развития русского народного танца посвящены работы А.Б. Афанасьевой, В.Н. Всеволодского-Генгросса, Л.М. Ивлевой, Л.А. Шаминой, А.И. Шилина, М.Д. Яницкой и др.

Существенную роль в исследовании воспитательной роли русского народного танца сыграли труды Г.Ф. Богданова, А.А. Борзова, Н.И. Заикина, А.А. Климова, Т.В. Пуртовой, Т.А. Устиновой и др.

Проблема сохранения традиций русского народного танца – одна из актуальнейших проблем не только в Российской Федерации, но и в развиваемых молодых республиках.

Основными направлениями деятельности по сохранению традиций народного танца являются:

- сбор и обработка имеющихся фольклорно-этнографических источников;
- фиксирование собранного материала на видео-носителях, а также в виде монографий;
- использование народных танцев в народных гуляниях и массовых праздниках;
- организация и проведение фестивалей по народному танцу.

На сегодняшний день проблема преподавания традиционной народной хореографии является важной темой обсуждения не только среди педагогов высших и средних учебных заведений, но и работников культуры. Решение этой проблемы поможет не только создать условия для более эффективной подготовки будущих специалистов, но и обеспечит преемственность поколений, выступающую фактором формирования национального самосознания, социального развития личности и духовного прогресса народа.

Сегодня, как никогда прежде, важно укреплять национальное достоинство и авторитет молодых республик в современном мире, что невозможно без осознания нами собственной культурной самобытности. Необходимо наконец преодолеть идеализацию западных стереотипов жизни, связанных с культом потребления и индивидуализма, и вспомнить о богатейшем духовно-нравственном наследии, завещанном нам далекими предками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусев, В. Е. Фольклор: История термина и его современные значения / В. Е. Гусев // Советская этнография. – 1966. – № 2. – С. 93–100.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2. Гусев, В. Е. Фольклор и социалистическая культура / В. Е. Гусев // Современность и фольклор. – М., 1977. – С. 10.
3. Земцовский, И. О современном фольклоризме / И. Земцовский // Традиционный фольклор в современной художественной жизни. – Л. – 1984. – С. 7.
4. Снегирев, И. М. Русские простонародные праздники и суеверные обряды / И. М. Снегирев. – М.: Кучково поле, 2011. – 543 с
5. Большая советская энциклопедия: в 30 т. Т. 26 / гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Сов. энцикл., 1981. – 714 с.

УДК 65.01

*В. М. Буларова,
г. Луганск*

К ВОПРОСУ О НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ ТОП-МЕНЕДЖЕРА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Целью обеспечения безопасности любого предприятия является достижение максимальной стабильности его функционирования и развития для реализации стратегических задач вне зависимости от объективных и субъективных угроз (рисков, негативных воздействий) внешней и внутренней среды. Самое сложное звено в системе безопасности предприятия – это его персонал, один из самых значимых ресурсов, выступающий одновременно как объект и как субъект потенциальных угроз. Качество этого ресурса, его квалификация, мотивированность напрямую влияют на обеспечение безопасности предприятия, его стабильность и стратегические перспективы и конкурентоспособность.

Экономическая реальность показывает, что до 80 % убытков предприятию наносит собственный персонал [1]. По статистике, потери от несовершенства системы безопасности составляют от 6 до 9 % прибыли предприятия [2]. Эти данные характеризуют лишь случаи умышленного нанесения ущерба собственными сотрудниками. Оценить масштабы потерь и упущенной выгоды в результате непрофессионализма топ-менеджмента, некомпетентности персонала, неэффективного использования человеческих ресурсов, низкого уровня лояльности, отсутствия корпоративной культуры на данном этапе практически невозможно.

Процесс предотвращения и минимизации негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия через риски и угрозы, связанные с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом, в широком смысле, понимается как кадровая безопасность.

Кадровая безопасность является достаточно молодым научным направлением, которое исследуется большинством ученых с целью разработки конкретных практических рекомендаций по формированию и обеспечению кадровой безопасности на предприятии. За последние несколько лет количество публикаций, посвященных кадровой безопасности, существенно возросло. Вместе с тем, несмотря на значительное количество публикаций, в литературе существуют различные подходы к трактовке и пониманию кадровой безопасности, отсутствует единая, общепринятая ее дефиниция, не показан системный характер, место в системе безопасности предприятия и механизм обеспечения.

С позиций системного подхода кадровая безопасность нами рассматривается как определенный вид деятельности по созданию условий для стабильного функционирования и развития, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов предприятия, собственников и персонала от внутренних и внешних угроз. В этом контексте система кадровой безопасности предприятия должна опираться на четкое регламентированное определение ее функций, основательный анализ рисков и угроз,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

разработку системы методов и мер по управлению кадровой безопасностью при соблюдении действующего законодательства и на основе утвержденных внутренних положений предприятия.

В современных условиях хозяйствования, исходя из масштабов предприятия, концепции его собственников и менеджмента, организационных и финансовых возможностей кадровая безопасность организации от внешних и внутренних угроз может быть сформирована и обеспечена: а) силами топ-менеджмента предприятия; б) путем создания полноформатной службы безопасности, ведущей самостоятельно весь комплекс профильных мероприятий; в) эффективной работой службы управления персоналом; г) на основе схемы аутсорсинга. У всех рассмотренных вариантов есть свои положительные и отрицательные аспекты, собственная специфика.

В ситуации, когда не определены субъекты обеспечения кадровой безопасности, вопросы безопасности решает топ-менеджер на основе четкого определения проблем предприятия. Не всегда это эффективный вариант, поскольку у руководства достаточно других функциональных обязанностей. Этот вариант часто применяют предприятия, имеющие небольшой штат сотрудников.

На современном этапе развития рыночных отношений усиливается роль управленческих кадров в обеспечении кадровой безопасности предприятия. Это вызвано тем, что резко возрастает цена ошибок, допущенных в процессе подготовки и принятия управленческих решений, а эффективность управления предприятиями, организациями все в большей степени зависит от уровня квалификации, компетентности, опыта, деловых качеств кадров профессиональных руководителей и специалистов управления. Руководитель часто сталкивается с теми проблемами, что и специалист: недостаточная квалификация руководителя, отсутствие управленческого опыта, неумение презентовать себя, отсутствие гибкости, неумение делегировать полномочия и т.п. Для решения данных проблем, руководителю необходимо повышать уровень своих компетенций путем личностного и профессионального развития. В топ-компетенции современного грамотного руководителя и организатора входят следующие компетенции: лидерство, цифровая компетентность, стратегическое мышление, технологические и технические компетенции, организаторские способности, делегирование, работа в команде, личная эффективность.

Традиционно топ-менеджеры предприятий считают, что главные опасности для бизнеса таятся во внешней среде. Безусловно, в условиях глобального кризиса возрастают риски, вызванные высокой волатильностью рынков, неопределенностью стратегических перспектив. Среди других внешних угроз следует выделить такие угрозы, как: инфляционные процессы; коррупция в органах власти, предпринимательских, административных структурах; снижение уровня жизни населения региона; отток высококвалифицированных кадров; развитие теневых процессов в экономике; ослабление трудовой мотивации; низкое качество профессионального образования; более благоприятные условия у конкурентов; несовершенство законодательной базы; ухудшение состояния здоровья трудоспособного населения; ухудшение этики трудовых отношений между работниками и работодателями и др. Топ-менеджер, являясь субъектом обеспечения кадровой безопасности, одновременно выступает и как ключевая угроза безопасности предприятия, так как его действия могут нанести наибольший ущерб имущественным и неимущественным интересам предприятия.

Рассматривая потенциальные угрозы кадровой безопасности предприятия как преимущественно внешние, топ-менеджер отдает приоритет ориентации на защиту со стороны государства в лице правоохранительных и судебных органов, попадая в полную зависимость от эффективности деятельности правоохранительных органов государства. На наш взгляд, наиболее приемлемой для предприятия является стратегия адекватного ответа на угрозы с возможностью использования службой управления персоналом и службой безопасности всего комплекса современных кадровых технологий и легитимных методов

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

профилактики, отражения потенциальных угроз. При этом особое внимание следует уделить необходимой компетентности и надёжности персонала в высшем звене управления, личности руководителя.

Важнейшие компетенции топ-менеджера в сфере кадровой безопасности должны обеспечить возможность реализации следующих управленческих функций:

- утверждение общей стратегии управления безопасностью предприятия;
- определение базовой концепции организации внутрифирменных трудовых отношений;
- разработка комплексных планов организационно-экономических, социально-психологических мероприятий по обеспечению кадровой безопасности организации и контроль над их общей эффективностью;
- разработка комплекса мероприятий по формированию имиджа социально-ответственного предприятия, взаимодействию с собственником бизнеса, органами власти, партнерами, потребителями, акционерами, партнерами;
- формирование высокого уровня лояльности и приверженности персонала корпоративным ценностям;
- привлечение, использование и развитие «безопасного» управленческого персонала;
- воспитание кадрового резерва.

В рамках данной системы топ-менеджеру необходимо обладать высоким уровнем благонадежности, который определяется на основе ключевых компетенций руководителя.

Последние исследования в области менеджмента, а также многолетний опыт крупных компаний показывают, что эффективность или успешность топ-менеджера определяются уровнем развития управленческих компетенций (квалификационным, психофизиологическим, личностным потенциалом). Современный отечественный менеджер находится в условиях постоянных изменений и неопределенности. Какие-то задачи в его деятельности утрачивают свое значение и вообще исчезают, другие трансформируются. Одновременно появляются новые задачи, вызовы, которые требуют еще большей перестройки профессиональной деятельности. Возникает потребность в новых компетенциях. И, прежде всего, речь идет о компетенциях в области обеспечения кадровой безопасности.

Беспрецедентное влияние на различные области человеческой жизнедеятельности, в том числе на ее современный технологический уклад, оказала пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19. Непрерывные и стремительные изменения в мире, связанные с пандемией, предъявляют повышенные требования к компетентности топ-менеджера в области обеспечения безопасности предприятия и, прежде всего, кадровой безопасности, с целью минимизации внешних угроз в сторону персонала, снижения последствий пандемии, адаптации к новым мировым реалиям через грамотное управление персоналом. Вопрос защиты людей при обеспечении устойчивости бизнеса теперь является одной из приоритетных задач каждого топ-менеджера.

Пандемия коронавирусной инфекции заставила функции HR в компаниях в экстренном порядке изменить подходы к управлению персоналом. По данным компании ENSO, более 72 % компаний перевели сотрудников на удаленный режим работы. 17 % бизнеса работают в обычном режиме. Исследования КППМГ показывают, что 44 % опрошенных компаний планируют переход к новой модели управления персоналом, 41 % респондентов планирует продолжать развитие HR-бренда компании, такой же процент опрошенных планирует проводить автоматизацию HR-процессов. Трети компаний удалось перевести на удаленную работу более 75 % сотрудников в первые же недели, 36 % компаний собираются повысить фокус на удержание сотрудников, 26 % респондентов планируют работу над формированием кадрового резерва предприятия. Среди прочего респонденты называли также работу над оптимизацией бизнес-процессов [3]. Шок от пандемии с большой вероятностью приведет к расширению зоны и масштаба публичной ответственности за жизнь и здоровье работников,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

предприятий. Упрочится связь бизнеса с государством как стабилизатором, которое будет проводить политику, направленную не на рост, а на устойчивость, не на изменения, а на воспроизводство предсказуемых условий жизни для людей, которые сами будут продолжать ставить цели.

В условиях новых внешних вызовов-угроз предприятию критически важные функции топ-менеджера (– утверждение общей концепции, стратегии и политики кадровой безопасности предприятия в условиях кризиса; – определение базовой концепции организации внутрифирменных социально-трудовых отношений в сторону их упрощения; – реформирование организационной структуры, сокращение управленческих уровней, переход к «плоской» модели облачной организации; – разработка комплексных планов организационно-экономических, социально-психологических мероприятий по обеспечению кадровой безопасности предприятия и контроль над их общей эффективностью; – определение кадрового ядра безопасности предприятия; привлечение, использование, развитие и удержание «безопасного» управленческого персонала; – ускоренное внедрение цифровых технологий; – диагностика и составление карты уязвимостей в системе обеспечения кадровой безопасности предприятия; – масштабная реорганизация производственных процессов, оперативный и грамотный перевод персонала в формат удаленной работы в условиях неопределенности и отсутствия данных; вынос части функций штатных работников на аутсорсинг; – формирование нового типа коммуникационной стратегии с персоналом на удаленном доступе, со службой управления персоналом, службой безопасности, ключевыми работниками, линейными руководителями и т.д.; – обеспечение высокого уровня лояльности и приверженности персонала корпоративным ценностям в условиях удаленной работы, отсутствия контроля за соблюдением персоналом требований и правил имущественной, информационной, интеллектуальной безопасности работодателя; – внедрение новых мотивационных схем продуктивной работы персонала; – обеспечение защиты работников и их семей одновременно с максимально возможной защитой бизнеса от кратко- и долгосрочных последствий пандемии; обеспечение безопасных условий труда для работников, сохранение и поддержание физического и психологического здоровья персонала как залога обеспечения физической безопасности персонала; – организация специального онлайн - обучения сотрудников основам противодействия угрозам кадровой безопасности предприятия; – корректировка набора ключевых компетенций в зависимости от вызовов внутренней и внешней среды; – достижение личной эффективности (целеполагание, стрессоустойчивость, вовлеченность, эмпатия, позитивный настрой, гибкость, ответственное лидерство, стратегическое планирование, здоровый образ жизни, конструктивные коммуникации) обеспечат расширение экзистенциальных компетенций топ-менеджера с целью повышения защищенности предприятия от рисков и угроз, связанных с персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 688 с.
3. Действия HR в ситуации пандемии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 343.9:342.553(07)

*Н. А. Волошинова,
Н. И. Загоскина,
г. Луганск*

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТИВНОМ СУБЪЕКТЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Современные социологические опросы показывают негативную тенденцию в государственно-управленческом процессе, низкий уровень доверия к государственным институтам, отсутствие творческих инициатив со стороны граждан. Совместное управление предполагает превращение каждого гражданина в активного участника процесса управления на основе формирующих воздействий государства. Последние занимают в этой системе место соединяющего цепи между субъектами государственного управления и гражданским обществом и способствуют формированию гражданской ответственности, внутренних ценностей и активности [2, с. 39].

В основном в государственном управлении коллективный субъект управления рассматривается с позиций гносеологического характера как модель отношений всех соответствующих явлений. Однако во взаимоотношениях государства и общества, где главным фактором выступает человеческий фактор, который не всегда вписывается в предложенные модели отношений и способен к противодействию и изменения взаимоотношений государства и общества, целесообразно рассматривать создание адаптивного коллективного субъекта управления как системы онтологического характера. Последняя отражает рассмотрение системы как реально существующего объекта [3, с. 64]. С другой позиции онтология рассматривается как целостная структурная специфика соответствующей предметной области, с формализованной воображением, содержащий соответствующие сроки и большое количество связей, доказывающих целесообразность их соотношение.

Сложность построения взаимоотношений в аспекте партисипативного управления в том, что любой перенос из теорий менеджмента и организаций в теорию государственного управления предполагает существование реальной организационной структуры, которая может быть описана как отношения между предметами. Чаще всего последняя рассматривается как топологические отношения (близость, позиция). В случае построения взаимоотношений государства с обществом основным является воздействие субъектов государственного управления на гражданское общество, и эти взаимоотношения – динамические (влияние, зависимость, взаимодействие и т.д.). Считается, что с помощью таких действий состоятся движущие изменения во взаимоотношениях государства и общества, которые всегда являются взаимными, но не всегда симметричными. Впрочем, это довольно сложный процесс, который исключается особенностями деятельности субъектов государственного управления [1].

Таким образом, построение взаимоотношений государства и общества следует рассматривать через формирующие влияния государства (а не целенаправленные), поскольку они динамичны, и отношения составляющих системы такого взаимодействия влияют на всю систему и все ее части. Следует заметить, что все отношения влияют друг на друга и испытывают на себе влияние друг друга. Именно формирующие влияния должны стать регулятором для создания адаптивного коллективного субъекта управления, созданный по желанию людей и с учетом их внутренней цензуры к построению взаимоотношений государства и общества.

Признаками адаптивного коллективного субъекта управления (АКСУ) является адаптированность к ситуации в неопределенных условиях, творчество и инициативность, гражданская ответственность, гражданское согласие, стратегия "эволюционных"

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

преобразований, которым присущи длительные и постепенные изменения, в процессе которых происходит: формирование ценностей и единства взглядов; модернизация общественных процессов; отношения сотрудничества, взаимопомощи в противовес конфликту и конфронтации; признаки социально-психологических явлений - сплоченность, ценностно-ориентационное единство, самоопределение, самоорганизованность, самоуправление; коллективная идентификация; целостный характер мотивации; объективность в определении целей; создание соответствующего пространства - общение, настроение, обычаи, традиции; функционирования адаптивного коллективного субъекта управления на основе формирующих воздействий, является предпосылкой для формирования зрелого гражданского общества.

Таким образом, адаптивный коллективный субъект управления следует рассматривать как сложную систему взаимоотношений государства и общества, состоит из совокупности категориальной и практически-прикладной подсистем, объединенных большим количеством связей на основе формирующих воздействий, где основными параметрами выступают уровни системы: субстанциальный, построения отношений, функционирования, развития и характеризуется категориями "гражданское общество", "общество", "государство", "формирующее влияние", "коллективный субъект управления", система", "связи ", "адаптивный коллективный субъект управления".

Эффективность управления через формирующие влияния определяется масштабностью изменений; оценивается по количеству элементов, подвергшихся воздействию, и по степени существенности вызванных изменений; закреплением в сознании людей мыслительных волевых импульсов; формированием соответствующей модели поведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова, О. Модернизация современных административных систем под влиянием глобализации [Электронный ресурс] / О. Антонова. – Режим доступа: [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2011-02\(6\)/11aovbrs.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2011-02(6)/11aovbrs.pdf)

2. Баштанник, В. Трансформация института национального государства в условиях развития европейских интеграционных процессов / В. Баштанник // Актуальные проблемы европейской интеграции и евроатлантического сотрудничества: материалы 12-й научно-практической конференции (15 мая 2015 г.) / [под общ. ред. Л. Л. Прокопенко и др.]. – Д.: Изд-во ДРИГУ НАГУ, 2015. – С. 38–40.

3. Колесников, Б. П. Государственные механизмы управления рисками развития информационного общества: автореф. дис. ... д-ра наук по гос. упр.: 25.00.02 / Б. П. Колесников. – Донецк, 2011. - 39 с.

УДК 351. 712.4 (073)

*Н. А. Волошинова,
Н. Ю. Кабанец,
А. В. Коваленко,
г. Луганск*

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Современные тенденции развития экономики ведущих западных стран говорят о том, что инновационная экономика – это экономика общества, основанная на знаниях и инновациях. В инновационной экономике под влиянием научных и технологических знаний традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют свою технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

инновации, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным [2, с. 39]. Информационные технологии, компьютеризированные системы и высокие производственные технологии являются базовыми системами инновационной экономики.

Зарубежный опыт государственно-частного партнерства (далее – ГЧП) включает в себя много проектов, которые очень разнообразны, но объединяются общей концепцией [3, с. 65]. Она заключается в том, что достижение более благоприятного соотношения цены и качества в оказании услуг, которые традиционно предоставлялись государственным сектором, возможно благодаря использованию потенциала частного сектора.

Так, например, в Великобритании в связи с бурным развитием государственно-частного партнерства появилась новая область экономической деятельности, называемая «государственными контрактами» [1, с. 172]. В США действующая федеральная контрактная система – инструмент централизации и концентрации в руках государства экономического, промышленного, научно-технического и оборотного потенциала страны для реализации целей ее национальной стратегии.

В Японии целевые программы – средство стимулирования новых наукоемких отраслей (таких как: электроника, роботехника, информационные системы). Они содействуют проведению в сфере бизнеса научных исследований в приоритетных для страны направлениях. С этой целью программно-целевое финансирование носит индикативный характер, при этом программы и темы определяют базовые ориентиры для частного бизнеса. Таким образом, создан механизм воздействия на инновационные программы предприятий, ориентируя частный бизнес на развитие стратегически важных технологий. Программно-целевой метод в Японии – это сочетание прогноза научно-технического развития с мерами прямого и косвенного регулирования экономики.

В Европе действующие научно-технические программы ориентированы на проведение фундаментальных исследований и реализацию показательных проектов, направленных на решение общественно значимых проблем. При этом кроме прямого финансирования действует система субсидий, налоговых льгот. Для исполнителей программ предоставляется помощь инновационных центров и технопарков. Основными направлениями промышленной политики Германии и Франции является создание и сохранение условий для конкуренции промышленных предприятий, которые реализуются через систему государственных закупок. Франция в начале XXI века провела инновационную реформу, создав Агентство по инновациям и вложив в него около полумиллиарда евро. Параллельно было облегчено взаимодействие между участниками инновационной деятельности, а именно, сотрудники высших учебных заведений получили возможность долевого участия в работе малых инновационных предприятиях совмещая это с преподавательской и другой деятельностью.

Во Франции государственный инвестором номер один, который реализует более 80 программ (в том числе разработки и поставки систем вооружения и военной техники) и более 300 проектов (разработки и поставки инновационных технологий, в том числе и по вооружению), является государство. Ежегодные заказы по государственным контрактам осуществляются на сумму более 10 млрд евро, из которых 25 процентов это программы по вооружению в рамках европейского сотрудничества. В июне 2008 года, во Франции были уточнены стратегические приоритеты в области обороны и безопасности на ближайшие 15 лет – «Белая книга по обороне» (французская доктрина по вопросам обороны и национальной безопасности). До 2020 года на обеспечение Вооруженных сил Франции планируется израсходовать 377 млрд евро, из которых 200 млрд пойдут на приобретение новой военной техники и оборудования, в том числе на инновационные разработки [4, с. 64].

Мировая практика демонстрирует четыре основных формы ГЧП в инновационных проектах: прямое участие государства; государственный заказ научно-исследовательским центрам; предоставление безвозмездных субсидий (грантов) на проведение фундаментальных научных исследований; налоговые и имущественные преференции и иные

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

льготы предприятиям и организациям, осуществляющим научную и инновационную деятельность.

Опыт зарубежных стран, накопленный к настоящему времени, свидетельствует, что универсальной модели партнерства не существует. Каждая страна адаптирует имеющиеся модели к своим условиям с учетом национальных особенностей и интересов. Это связано со спецификой государственной и финансовой политики, юридической инфраструктуры, социальными и культурными факторами. Однако поиск решений, подходящих для каждой страны, не исключает возможности использования оптимального опыта. Поэтому можно выделить ряд необходимых условий, обеспечивающих достижение успеха в сотрудничестве государства и частного бизнеса. Во-первых, отношения между государством и частным бизнесом должны основываться на законе, быть прозрачны, приемлемы для участников, доступны для контроля со стороны общества; во-вторых, структура партнерства должна быть сбалансированной; в-третьих, интересы государства и бизнеса могут быть противоположными, поэтому возникающие противоречия необходимо решать на основе консенсуса, что обеспечивает позитивную динамику развития; в-четвертых, для обеспечения прогресса национальной экономики партнерство должно способствовать укреплению, а не размыванию отечественного потенциала.

Таким образом, в экономически развитых странах реализация национальных проектов и программ развития на основе ГЧП является одним из наиболее распространенных и эффективных механизмов как взаимодействия органов власти всех уровней, частных компаний, так и сочетания различных ресурсов и их источников. Как показывает мировая практика, именно такого рода взаимоотношения в наибольшей мере содействуют экономическому росту и успеху в интересах общества, государства и частного бизнеса.

В инновационной экономике общественная значимость государственно-частного партнерства заключается в том, что именно общество заинтересовано в повышении качества услуг, создании новых технологий, расширении находящейся в собственности государства инфраструктуры. Это способствует улучшению уровня и качества жизни населения, усилению конкурентоспособности экономики страны на мировом рынке.

Государственно- частное партнерство в комплексе с другими факторами способно радикально изменить внутреннее содержание экономической системы, способствуя ее переводу на инновационный путь развития. Прежде всего, это проявляется в формировании инновационного типа поведения субъектов хозяйствования.

Формирование инновационного типа поведения субъектов хозяйствования – это общее дело государств, бизнеса и гражданских структур общества. Требуется проведение ими колоссальной совместной работы, результатом которой должна система формальных и неформальных институциональных норм, способной обеспечивать необходимые стимулы для разработки и широкого применения инноваций. Благодаря этому, инновационная направленность превратится в реальную доминанту поведения большинства хозяйствующих субъектов, что будет свидетельствовать о достижении хозяйственной системой такого состояния, которое может быть охарактеризовано, как экономика инновационного типа.

В завершение, хотелось бы отметить, что роль государственно - частного партнерства в становлении экономики нового типа очень велика. К тому же для эффективного развития экономики необходимо разработать действенные механизмы активации инновационной деятельности хозяйствующих субъектов и построить эффективную систему взаимодействия инновационной системы. Основополагающее значение в этом плане имеет формирование новой культуры предпринимательства, в которой инновации служили бы конституирующим свойством и неотъемлемой характеристикой поведения субъектов хозяйствования независимо от формы собственности и сферы деятельности.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ЛИТЕРАТУРА

1. Варнавский, В. Г. Партнёрство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В. Г. Варнавский. – М.: Наука, 2006. – 352 с.
2. Исмаилов, Т. А. Инновационная экономика – стратегическое направление развития России в XXI веке / Т. А. Исмаилов, Г. С. Гамидов // Инновации. – 2003. – № 1. – С. 38–45.
3. Кушкова, Э. И. Государственно-частное партнёрство как фактор становления инновационной экономики в регионе / Э. И. Кушкова // Вестник Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2012. – № 1. – С. 64–69.
4. Морозова, И. А. Государственно-частное партнерство как эффективный механизм инновационного развития экономики / И. А. Морозова, И. Б. Дьяконова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 2. – С. 60–64.

УДК 336.258

*Н. А. Волошинова,
Г. О. Синько,
В. В. Гладонько,
г. Луганск*

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ КУРС В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ФИНАНСОВ И ЭКОНОМИКИ

Негативные изменения во внешнеэкономической обстановке Российской Федерации негативно отразилось на финансовой политике внутри страны. Введение экономических санкций в отношении государства и падение цен на нефть с середины 2014 года привели к ослаблению национальной валюты, скачку инфляции, снижению доходности от экономических агентов, повышению роста неопределенности, негативных потребительских настроений и снижению предпринимательской активности. И как следствие этих процессов, снижение экономической активности и установление инвестиционной паузы в экономике страны. Темп роста производства замедлился, что привело к уменьшению загрузки производственных мощностей в промышленности.

Финансовая система государства имеет двойственную характеристику. Первоначально она рассматривается в качестве совокупности финансовых учреждений. Здесь характеризуется ее институциональная структура. Последовательно финансовая система представляется как совокупность финансовых отношений. Соответственно, раскрывается ее экономическое содержание.

Системный подход предполагает функционирование и активное взаимодействие составляющих элементов финансовой системы. Структурный подход создает возможности упорядочивания и целенаправленного управления каждым элементов в процессе его деятельности. В системно-структурном содержании финансовая система – это совокупность широкого круга финансовых отношений, характеризующихся особенностями формирования и использования фондов денежных средств и различиями социально-экономической роли в обществе.

Формированию и действию финансовой системы государства присущи определенные организационно-функциональные признаки. В их число допустимо включить функционально-групповое назначение определенной совокупности финансовых отношений; присутствие специфичности каждого вида финансовых отношений; единство и взаимодействие элементов финансовой системы; наличие государственных органов управления; формирование и целевое использование фондов денежных средств [2, с. 57–58].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Государственные финансы по фондовому признаку включают государственный бюджет; государственные социальные фонды; государственный кредит; государственное страхование. Централизация государственных финансов предусматривает четкость и жесткую определенность по источникам средств и направлениям их расходования с применением законодательно-нормативной базы.

Многоуровневый состав государственных финансов включает федеральный уровень (федеральный бюджет, государственные внебюджетные фонды, государственный кредит); региональный уровень (региональные бюджеты, внебюджетные фонды и кредит субъектов Российской Федерации); местный уровень (муниципальные бюджеты, внебюджетные фонды органов местного самоуправления, муниципальный кредит).

Государственные финансы объединяют денежные отношения, посредством которых формируются и используются фонды денежных средств, предназначенных для выполнения функций и задач государства. Решение социально-экономических задач осуществляется с помощью государственных финансов. В ходе выполнения конкретизированных задач перераспределяются финансовые ресурсы между различными регионами и муниципальными образованиями, отраслями национальной экономики, входящими в состав материального производства и социальной сферы, социальными слоями граждан.

Экономика и финансовая политика осуществляется через мероприятия государственных органов, а также звеньев финансовой системы для обеспечения экономического и социального развития. С помощью финансовой политики разрабатывается научно-обоснованное развитие финансов и их использование как мощный инструмент воздействия на все элементы организма общества. В Российской Федерации разработан особый мониторинг по главным макроэкономическим показателям социального экономического развития. Этот прогноз использовался при разработке финансового планирования на перспективу, он основан на направлениях экономической политики, которые предусмотрены концепцией долгосрочного социально-экономического развития России [1, с. 9].

Отдельно следует рассматривать расходы по обслуживанию долга государства. Здесь необходимо решить вопрос реструктуризации долга государства и установки верхней границы доходности по займам. Бюджетный дефицит может финансироваться через эмиссию государственных ценных бумаг, обладающих низкобюджетной эффективностью. Однако и это может привести к потере управляемости долгом государства. Последующие пути развития общества определяют движение к сужению государственных функций в сфере социальной экономической политики, углублению регионального сепаратизма или укреплению государственных основ в противовес точно ограниченному геополитическим функциям в сфере интеграционных процессов.

Экономика должна возрождаться через совершенствование производства, а все социально-экономические проблемы должны решаться через централизованный общегосударственный фонд финансовых ресурсов. В Российской Федерации сокращается сектор государственной экономики, увеличивается частная собственность в основных отраслях, в том числе и естественных монополиях, что не приводит к росту дохода государственного бюджета и увеличению объемов производства. Для того чтобы сформировать доходную базу бюджета на всех уровнях, важное значение имеют проблемы их кассового исполнения. В ходе управления финансовым потоком государства часто возникает временной кассовый разрыв [3, с. 13–14]. Минимизация остатков по отдельным бюджетным счетам возможна только с переходом к единому счёту федерального казначейства, который способен обеспечить бюджетные средства. Так, возможно проведение согласованной денежно-кредитной, финансовой и социально-экономической политики, которая будет сконцентрирована на интересах широких слоев общества. Проблемы экономики и финансовой политики и преодоление финансовых кризисов должно находиться

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

в плоскости микроэкономической стабилизации на основе развития и оживления реального сектора экономики. Это способно привести к увеличению налогооблагаемой базы, а также укреплению геополитических и стратегических позиций Российской Федерации.

Таким образом, актуальными проблемами экономики и финансовой политики государства являются: несбалансированный бюджет на всех уровнях, несбалансированное состояние государственных внебюджетных фондов, отсутствие совершенства в налоговой системе, низкое значение показателей инвестиционного финансирования, нестабильный валютный курс рубля, отсутствие эффективности в использовании собственности государства, отсутствие единства финансовой и денежно-кредитной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова, М. Н. Методологические аспекты взаимосвязи аудиторских процедур: запросов и подтверждений / М. Н. Волкова // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2010. – № 11. – С. 7–10.
2. Чернова, Г. В. Управление рисками: учебное пособие / Г. В. Чернова, А. А. Кудрявцева. – М.: ТК Велби, Проспект, 2003. – 160 с.
3. Широков, А. Взаимное повышение эффективности / Андрей Широков // Финанс. – 2011. – № 20. – С. 13–17.

УДК 38.04.04

*Е. П. Гавриленко,
г. Луганск*

ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

В мировой истории и Российская Федерация не является исключением: 2021 год стал определенной отправной точкой, некой точкой бифуркации, разделившей привычное течение жизни миллиардов людей на «до» и «после».

Пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19, захлестнувшая все без исключения материки на планете, не только унесла жизни более 2 миллионов человек, но и обнажила системные кризисные явления в экономике и стратегическом планировании, в международных отношениях и отношениях людей внутри социума, в сфере здравоохранения и, разумеется, в системе политического устройства.

Но главным, на мой взгляд, стало то, что произошедшие события обнажили ряд вопиющих провалов в структуре управления практически любого государственного объединения, показали неспособность политического руководства некоторых стран, до этого постоянно приводившихся в качестве примера остальному миру и считавшихся по целому ряду аспектов «недостижимым эталоном», оперативно реагировать в критических ситуациях, принимать взвешенные тактические решения и проводить своевременные управленческие меры.

Неприятным открытием, в сложившихся критических условиях, стало осознание того, что качество кадров, раздутые громоздкие институты управления государством, не исключая органы местного самоуправления, муниципалитеты, органы исполнительной власти и так называемый «человеческий фактор», были не подготовлены к осуществлению своей деятельности, не смогли предвидеть подобных событий, и показали низкий уровень информационного, технического межведомственного взаимодействия и значительную уязвимость персонала перед вирусом.

В результате анализа обстановки, благодаря новейшим исследованиям в сфере информационных технологий, достижениям в области разработки искусственного интеллекта

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

(ИИ) и внедрения нейронных сетей, в мире все чаще звучат мнения, что такие сложные, многогранные, кропотливые и жизненно важные процессы, как управление государством и взаимодействие с населением на всех уровнях должно осуществляться специализированными комплексами на основе нейронных сетей и под руководством искусственного интеллекта. Безусловно, окончательный контроль и принятие важнейших решений должно оставаться за человеком.

Судя по всему, именно такой путь государственного управления в долгосрочной перспективе является для Российской Федерации приоритетной целью.

Так в декабре 2020 года, во время проведения одной из крупнейших и авторитетнейших международных конференций по развитию искусственного интеллекта Artificial Intelligence Journey Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин сказал: «Самый строгий спрос – с наших ведомств, корпораций, компаний с госучастием. Важнейшим критерием их эффективности считаю способность обеспечить, укреплять технологическую состоятельность страны. Вес, значимость предстоящей работы исключительно велики. Мы должны, я убежден, способны стать одним из глобальных лидеров в сфере искусственного интеллекта».

Для многих может показаться неожиданностью, но согласно исследованию, проведенному в январе 2019 года корпорацией Microsoft, именно Россия, хотя пока и не входит в число лидеров в области разработки искусственного интеллекта (такой параметр, как уровень развития ИИ, также называемый «индекс зрелости AI», на момент проведения исследования у Российской Федерации составлял всего 6 единиц, в то время, как у Германии и Великобритании этот показатель достигал 26 единиц, а у США и Китая – 77 единиц соответственно), однако Российская Федерация является признанным мировым лидером по активному внедрению технологий, основанных на искусственном интеллекте в повседневную жизнь, бизнес, управление. По данным исследования «Бизнес-лидеры в эпоху ИИ» более 30 % российских руководителей активно внедряют искусственный интеллект. Причем в мире только 22,3 % директоров занимаются внедрением ИИ в своих организациях. Хотя, стоит отметить, что в США и Китае среди руководителей позитивное отношение к технологиям ИИ несколько выше чем в Российской Федерации – 73 % принявших участие в опросе российских директоров уверены, что внедрение и использование искусственного интеллекта окажет им решительную помощь в управлении предприятием, производственных процессах и ведении бизнеса.

Поэтому гораздо важнее сохранять наметившиеся тенденции развития в управлении государством в целом и в развитии государственных институтов в частности, во взаимодействии государства и гражданина, в улучшении качества предоставляемых услуг населению.

«А мы действительно способны это сделать, имея в виду наши национальные школы в области математики, физики, других точных наук, да и в гуманитарной сфере тоже», – отметил по этому поводу российский президент.

В своей речи В. В. Путин сказал, что искусственный интеллект и сквозные технологии «пропитывают и будут пропитывать все сферы жизни: производство, социальную сферу, науку и даже культуру». И что «все это будет сочетаться между собой».

«В наступающее десятилетие нам предстоит провести цифровую трансформацию всей страны, всей России, повсеместно внедрить технологии искусственного интеллекта, анализа больших данных», – заявил российский лидер.

«Наши планы повсеместного внедрения искусственного интеллекта, цифровой трансформации по глубине изменений во всех сферах аналогов не имеют. Они действительно затронут каждого человека, каждую семью, каждую отрасль экономики и социальной сферы, каждую организацию и каждый уровень власти, всю систему государственного управления» – подытожил свое выступление глава государства.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

После чего Президент Российской Федерации дал поручение Правительству России «оперативно внести в парламент проекты закона, которые позволяют вводить экспериментальные правовые режимы для использования технологий искусственного интеллекта в отдельных отраслях экономики и социальной сферы».

«Уже в ближайшее время правительству необходимо утвердить стратегии цифровой трансформации десяти ключевых отраслей отечественной экономики и социальной сферы, практические меры по внедрению в их работу алгоритмов искусственного интеллекта, чтобы они стали надежными помощниками врачей, преображали наши города, широко применялись в коммунальном хозяйстве, на транспорте, в промышленности», – подчеркнул Путин.

Таким образом можно сделать вывод, что уровень развития технологий и функциональные возможности оборудования позволяют начать реализацию подобных амбициозных проектов.

Согласно пункту 1 статьи 67.1 Конституции Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) Российская Федерация является правопреемником Союза ССР на своей территории, а также правопреемником (правопродолжателем) Союза ССР в отношении членства в международных организациях, их органах, участия в международных договорах, а также в отношении предусмотренных международными договорами обязательств и активов Союза ССР за пределами территории Российской Федерации.

А согласно пункту 2 статьи 67.1 Российская Федерация, объединенная тысячелетней историей, сохраняя память предков, передавших нам идеалы и веру в Бога, а также преемственность в развитии Российского государства, признает исторически сложившееся государственное единство.

Поэтому справедливо будет заметить, что в истории нашей Родины это далеко не первая попытка оптимизировать процессы управления страной и усовершенствовать бюрократическую систему органов власти.

Правда, упор тогда делался, разумеется, не на искусственный интеллект, а на передовую в то время науку – кибернетику.

Так в 1950-е годы прошлого века инженер-полковник Анатолий Иванович Китов впервые озвучил перед правительством СССР вопрос об острой необходимости создания системы управления экономикой Советского Союза в рамках всех без исключения регионов на базе широкого использования электронных вычислительных машин – ЭВМ.

В 1958 году А. И. Китов предложил разработать и реализовать «Единую государственную сеть вычислительных центров» – ЕГСВЦ, на основе которой должна была функционировать «Общегосударственная автоматизированная система управления» – ОАСУ, а сферой деятельности данной системы должно было выступать управление народным хозяйством и Вооруженными Силами СССР. Внедрять и обслуживать ОАСУ должен был военный персонал Министерства обороны. Свои мысли и доводы на этот счет А. И. Китов изложил в монографии «Электронные вычислительные машины».

Чуть позже, 7 января 1959 года Китов направил Первому секретарю ЦК КПСС СССР Н. С. Хрущёву развернутое письмо, в котором подробно изложил принципы создания общенациональной компьютерной сети многоцелевого назначения, направленную на «комплексную автоматизацию информационной работы и процессов административного управления и планирования в масштабах всей страны».

Также, в тексте письма, Китов предлагал Хрущёву: «чтобы дело не было пущено на самотёк», создать единый координирующий общесоюзный орган по разработке, внедрению и эксплуатации всех АСУ в стране — «Госкомупр».

По мнению А. И. Китова именно «Госкомупр» обеспечил бы внедрение, запуск и работу ОАСУ и позволил бы синхронизировать и согласовывать планы с высшим руководством СССР.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Однако в то время ни «Госкомупр», ни Министерство АСУ учреждены не были, а предложения Китова были поддержаны лишь отчасти. Так соответствующим совместным Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР принято решение о скорейшей разработке новых «современных» ЭВМ и об их повсеместном использовании в народном хозяйстве. Однако создание ОАСУ СССР на основе ЕГСВЦ предполагало значительное снижение нагрузки на государственный аппарат и уменьшение занятости представителей бюрократии, что неизменно приводило бы к сокращению необходимых рабочих мест в штатных расписаниях и, возможно, к значительным сокращениям госслужащих. Кроме того, руководство СССР считало, что ОАСУ угрожает партийному контролю над народным хозяйством.

Да и уровень разработки ЭВМ, сетей и технологий в целом, оставляли желать лучшего. Поэтому реализация идей Китова по большей мере не представлялась возможной.

Второй раз к идее создания масштабной общегосударственной автоматизированной системы сбора и обработки информации для учёта, планирования и управления экономикой СССР, базирующейся на принципах кибернетики и включающей в себя вычислительную сеть, которая объединяла бы расположенные во всех областях вычислительные центры, вернулись в 1960-1970 годах. Данный проект разработан Виктором Михайловичем Глушковым и получил название «Общегосударственная автоматизированная система учёта и обработки информации» – ОГАС.

ОГАС, по своей сути, это бывшая ЕГСВЦ с определенными изменениями в структуре.

Так ОГАС планировалось создать в виде трехуровневой сети. Главный компьютерный вычислительный центр планировалось разместить в Москве. Около 200 центров среднего уровня должны были располагаться в крупных городах СССР. Третьим уровнем должны были выступать около 20 000 локальных терминалов, обменивающихся информацией в режиме реального времени посредством телефонной сети.

Однако 1 октября 1970 года этот проект тоже был отклонен руководством СССР.

А между тем, в США с 1966 года велась активная работа по проектированию подобной сети. Более того, в том же году в правительственных целях была запущена сеть Advanced Research Projects Agency Network – ARPANET, являющейся предшественницей INTERNET.

Свою отрицательную роль в управлении страной сыграла также экономическая реформа управления народным хозяйством СССР, продавленная единолично Н. С. Хрущевым и начавшаяся в 1957 году.

Во время нее произошла замена централизованной отраслевой системы управления на децентрализованную, территориально распределённую систему, сутью которой стало создание «экономических административных районов». Что, в свою очередь, привело к созданию в республиках, краях и областях сети территориальных советов народного хозяйства, в ведение которых были переданы предприятия, ранее находившиеся в подчинении промышленных и агропромышленных министерств.

В результате проектные, конструкторские организации и НИИ, курируемые отраслевыми органами управления, оказались удалены от промышленных предприятий. Данные предприятия, как правило, теперь находились под руководством территориальных органов. А это, в свою очередь, привело к снижению качества проектирования, строительства и реконструкции предприятий, затормозило внедрение новых технологий, машин и оборудования и, как следствие, привело к снижению качества промышленной продукции.

После анализа сложившейся ситуации и в связи с накоплением проблем в экономике СССР в середине 1960-х годов принято решение о ликвидации территориально-распределённой системы управления экономикой. Их место снова заняли отраслевые министерства и межотраслевые комитеты, жестко подчиняющиеся централизованному партийному руководству.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С тех пор в Советском Союзе больше не предпринималось попыток создания систем управления экономикой или государством, а в 1991 году, по целому ряду объективных политических, экономических и социальных причин (в том числе и из-за неэффективного управления), СССР распался. РСФСР стала Российской Федерацией.

В 1990-е годы молодому государству было не до создания системы управления экономикой. Перед Россией стоял ряд нерешенных проблем, которые угрожали самой государственности страны: национализм, сепаратизм, терроризм и, как следствие, ведение боевых действий в Чечне, дефолт, обнищание граждан, социальное неравенство, разрушение экономических связей, закрытие предприятий, бандитизм – это лишь часть бед, навалившихся на Российскую Федерацию.

В результате титанических усилий и кропотливой работы в 2000-е по многим вопросам наступило заметное улучшение ситуации, а некоторые проблемы удалось решить полностью. А в 2008 году на планету обрушился мировой экономический кризис. Падение промышленного производства в России упало на 10,3 %, мировая торговля сократилась на 10 %, темпы роста мирового ВВП составили всего 1,83 %. По разным данным некоторые страны или даже целые регионы мира выходили из кризисного состояния вплоть до 2013 года.

Последствия следующего экономического кризиса 2020 года, вызванного пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19, еще только предстоит подсчитать.

Необходимость создания системы, способной предвидеть подобные риски, призванной обеспечить устойчивость экономики, осуществлять успешное планирование и управление государством, в наше время не вызывает сомнений.

С целью решения данной задачи 28 июня 2014 года в России принят Закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). Этот закон стал основой для всех нормативных правовых актов федерального правительства, направленных на разработку стратегий развития и долгосрочных планов.

Например, по данным Счетной палаты в 2020 году в Российской Федерации значительно замедлилась реализация национальных проектов. Вызвано это, по мнению экспертов, тем, что чиновники зачастую не способны принимать грамотные управленческие решения. Еще одним фактором, напрямую влияющим на достижение результата, является коррупция. Эти негативные явления заставляют не только переносить сроки сдачи и продлевать периоды выполнения задач, но и способны полностью отменить реализацию некоторых планов.

Так за первую половину 2020 года национальные проекты реализованы всего на 35,1 %. Впрочем, за аналогичный отчетный период 2019 года степень выполнения нацпроектов составила итого меньше – 32,4 %. Это говорит о системных проблемах всего государственного управления в последние годы.

В 2020 году из 74 запланированных федеральных программ по 4 работы даже не начинались. За такой же срок в 2019 году из 75 проектов 9 остались не начатыми.

По состоянию на 1 июня 2020 года по линии федеральных инвестиционных программ введено в эксплуатацию всего 9 объектов из 395 запланированных.

С 2019 года неосвоенными остались 820,9 млрд рублей. В результате чего 13 июля 2020 года на заседании Совета по стратегическому развитию президент России Владимир Владимирович Путин предложил сдвинуть год реализации национальных проектов с 2024 на 2030 год.

Разумеется, все эти недочеты и кризисные явления вызвали ответную реакцию. Так, Председатель Правительства Российской Федерации Михаил Владимирович Мишустин информировал о начале масштабной реформы государственного управления в РФ. И надо отметить, что она отнюдь не сводится к оптимизации штата чиновников. На самом деле данная реформа направлена на качественное, результативное видоизменение всей системы

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

управления государством с целью достижения высоких экономических и управленческих показателей, с учетом прогрессивных технологических и программных средств.

С целью четкого, своевременного и эффективного достижения целей национальных программ и проектов развития, Правительство РФ и любое его структурное подразделение обязано наладить слаженное взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, общественными организациями, муниципалитетами, силовыми, федеральными и региональными структурами.

«Для этого система управления должна опираться на самые современные методы администрирования, и в первую очередь на цифровые технологии» – заявил Мишустин.

Основной задачей Правительства России, по его мнению, будет являться системный анализ и интеграция, сбор и обработка огромного массива данных, по результатам которых будет выработан вектор развития как отдельных отраслей, так и всей России в целом.

Первым очевидным шагом в нелегком пути к поставленной высокой цели стало создание двух нормативных правовых актов: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2020 года № 1829 «О структуре центральных аппаратов федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» и Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2020 года № 1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации».

Благодаря данным НПА с 1 января 2021 года производится сокращение штатов центральных аппаратов федеральных органов на 5 %, а территориальных органов – на 10 %. Также утверждаются изменения в штатной численности подразделений, направленные на оптимизацию структуры и экономию бюджетных средств.

Следующим шагом Правительства Российской Федерации стало Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 августа 2020 года № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 года».

Основной задачей данной Концепции является обозначение главных подходов к трансформации системы нормативного регулирования в России с целью обеспечения возможности создания и применения таких технологий в различных сферах экономики с соблюдением прав граждан, безопасности личности, общества и государства. Также данный документ направлен на создание таких условий, при которых будет возможно правовое регулирование общественных отношений, складывающихся в связи с разработкой и применением технологий искусственного интеллекта, робототехники и систем на их основе.

И в завершение хочется отметить, что по поручению Президента Российской Федерации в каждом регионе страны, в каждом субъекте Российской Федерации созданы центры управления регионами (ЦУР), а также были назначены руководители цифровой трансформации, главной обязанностью которых будет являться перевод госуслуг в электронное поле, полная цифровизация контрольно-надзорной деятельности, развитие платформы обратной связи и ЦУРОВ, эффективное управление регионом на основе полученных данных.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

По словам заместителя Председателя Правительства Российской Федерации по вопросам цифровой экономики и инновациям, связи, СМИ Дмитрия Николаевича Чернышенко: «Проведена колоссальная работа – это действительно флагманский проект по взаимодействию с гражданами. Сейчас важно удержать набранную скорость и выйти на новый этап с теми же мощностями». Также он отметил, что Владимир Владимирович Путин поручил произвести полную цифровую трансформацию до 2030 года, что позволит принимать управленческие решения с учетом социального запроса и при помощи мощных программных комплексов на базе искусственного интеллекта.

«Главная задача «цифры» – делать жизнь людей комфортнее, а работу бизнеса проще», – заявил вице-премьер.

Разумеется, вышеперечисленное далеко не все меры, предпринятые руководством страны для улучшения управлением во всех сферах жизни. Уверен, многие шаги станут известны широкой общественности позднее, многие идеи только проходят согласование. Осталось надеяться на своевременную разработку и внедрение всего комплекса мер. Ведь это сделает Россию более сильной, конкурентной, обеспечит ей цифровой суверенитет, позволит планировать свое развитие на годы вперед и во всеоружии встречать любые мировые кризисы и изменения на мировой арене.

ЛИТЕРАТУРА

1. Китов, А. И. Электронные цифровые машины / А. И. Китов. – М.: Советское радио, 1956. – 358 с.
2. Малиновский, Б. Н. Академик В. Глушков. Страницы жизни и творчества / Б. Н. Малиновский. – К.: Наукова думка, 1993. – 140 с.
3. Закон Российской Федерации от 28.06.2014 РФ № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал Гарант.ру. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70684666/>
4. Конституция Российской Федерации (принятая всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] / Государственная Дума Федерального собрания Российской Федерации. – Режим доступа: <http://duma.gov.ru/news/48953/>
5. Материалы исследования компании Microsoft. Россия опередила США и Европу по активному внедрению искусственного интеллекта [Электронный ресурс] / Microsoft / – Режим доступа: <https://news.microsoft.com/ru-ru/business-leaders-age-of-ai/>
6. Материалы конференция AI Journey 2020. Выступление В.В. Путина и ответы на вопросы от 04.12.2020 (текстовая версия) [Электронный ресурс] / Портал ЯRobot. – Режим доступа: <https://ya-r.ru/2020/12/04/ai-journey-2020-vystuplenie-v-v-putina-i-otvety-na-voprosy/>
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 № 1829 «О структуре центральных аппаратов федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал Гарант.ру. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/74906322/>
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 № 1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал Гарант.ру. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1422486/>

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19.08.2020 № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года» [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал Гарант.ру. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74460628/>

10. Рабочее совещание с руководством Аппарата Правительства Российской Федерации от 19.01.2021 [Электронный ресурс] / Официальный сайт Правительство России. – Режим доступа: <http://government.ru/news/41348/>

УДК 005.95.96

*М. А. Гончаренко,
Е. П. Гречишкина,
В. В. Солецкая,
Л. Ю. Моргун,
г. Луганск*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Вопросы, касающиеся формирования и развития стратегии управления персоналом в системе государственной службы являются чрезвычайно актуальными и требуют дополнительных исследований с учетом стратегии организации и стратегии управления персоналом. Представлены содержание основных этапов развития персонала; ресурсы, необходимые для реализации стратегии; ее взаимосвязь с другими подсистемами кадрового менеджмента.

Установлено, что стратегия управления персоналом имеет прямую связь как со стратегией развития персонала, так и со стратегией организации. Данную взаимосвязь можно представить с помощью алгоритма, в следующей последовательности:

1 этап: Организационный. Реализация этапа начинается с разработки концепции, постановки целей и задач развития персонала. Для обоснования выбора направлений и методов развития персонала необходимо провести оценку качественного состояния персонала [1];

2 этап: Подготовительный;

3 этап: Реализация основных мероприятий по развитию персонала;

4 этап: Внедрение результатов развития персонала в деятельность организации.

Поскольку клиенты тщательно изучают информацию об организации в сети Интернет, анализируют сайт, читают отзывы, блоги, которые влияют на принятие решения о выборе, полученные результаты могут быть использованы при формировании концепции разработки стратегии организации, как в сфере материального производства, так и в сфере услуг [3].

Важным представляется такой аспект управления, как ресурсы профессионального развития персонала. Основные группы ресурсов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации, дополнены цифровыми технологиями.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

1. Организационные, т.е. наличие соответствующей организационно-функциональной структуры управления персоналом.

2. Кадровые – определенное количество специалистов кадровых служб, обладающих необходимыми компетенциями для организации и управления профессиональным развитием.

3. Управленческие – предполагает комплекс процедур принятия управленческих решений, инструментов и методов управления, контроль за их исполнением, оценку эффективности.

4. Экономические (финансовые) – финансовое обеспечение процесса профессионального развития, материально-техническую базу.

5. Информационные – заключаются в организации и осуществлении сбора, обработки и анализа информации, организации информационных потоков между субъектами развития;

6. Цифровые технологии – заключаются в необходимости формировать стратегию развития организации с учетом новых цифровых концепций и инструментов. Цифровая экономика – это новый уклад и режим функционирования рынка, в котором конкурентная борьба еще более ужесточилась, а методы стали разнообразны и высокотехнологичны [3].

На основе изучения научных источников по теме исследования, обобщено, что реализация стратегии управления персоналом будет успешной при выполнении следующих условий:

1. Наличие потребности организации в развитии персонала в текущий момент и на перспективу.

2. Потенциал профессионального и личного развития у работников, т.е. мотивация к развитию, наличие определенного уровня компетенций, способностей.

3. Заинтересованность в развитии у самих работников.

Важным представляется понимание того, что управление персоналом организации - это часть менеджмента организации в целом и функциональный элемент системы управления предприятием. Поэтому управление персоналом необходимо осуществлять в тесной связи с другими подсистемами кадрового менеджмента. Рассмотрим эту взаимосвязь (табл. 1).

Таблица 1

Взаимосвязь содержания процесса управления персоналом и стадий управления организацией

<i>Стадия</i>	<i>Мероприятия</i>
Формирование	Отбор персонала с требуемыми профессиональными компетенциями Выявление потребностей организации в профессиональных компетенциях Формирование необходимых профессиональных компетенций у сотрудников Адаптация персонала Построение карьерных планов, соотносимых со стратегией развития организации
Интенсивный рост	Управление карьерой Оценка и аттестация персонала Формирование кадрового резерва и работа с ним Формирование планов развития на краткосрочную и среднесрочную перспективу

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Стабилизация	Оценка и аттестация персонала Проведение опросов, собеседование с сотрудниками на предмет выявления потребности в развитии Ротация кадров Реализация программ обучения, повышения квалификации
Спад	Пересмотр функциональных обязанностей Проведение консультаций и программ психологической поддержки персонала Включение персонала в обсуждение перспектив развития организации

1. Планирование и наём персонала.

Принятые на работу сотрудники, как правило, нуждаются в первоначальном обучении, адаптации и введении в должность. Поэтому для сокращения времени адаптации, удачного завершения испытательного срока и достижения максимальной эффективности уже на первом этапе необходимо предусмотреть адекватные способы развития персонала.

2. Управление мотивацией и стимулирование персонала.

Система стимулирования персонала в организации направлена на формирование определенного уровня мотивации работников, в том числе и их отношение к профессиональному развитию. В то же время систематическое развитие персонала само выступает мощным стимулирующим фактором, привлекает творческих людей, способствует удержанию высокопрофессиональных работников.

3. Развитие организационной структуры управления.

Любые изменения в организации, такие как создание новых подразделений, развитие новых направлений, внедрение новых технологий, требуют обучения, переобучения и повышения квалификации больших групп работников.

4. Корпоративная культура.

При разработке стратегии развития персонала необходимо провести мониторинг персонала, дифференцировав работников на лучших, средних, худших. Также можно выделить группу работников с высоким профессионально-квалификационным, инновационным, интеллектуальным, мотивационным и личностным потенциалом. Система развития персонала должна включать целенаправленные и систематизированные меры воздействия на персонал, которые могут обеспечить достижение желаемого качественного уровня персонала. Для определения направлений развития необходимо сравнение существующего и требуемого для реализации бизнес-стратегии целевой группы. Наиболее эффективным представляется подход, при котором вместо того, чтобы реагировать на текущее состояние рынка труда, организация планирует, какой персонал (по качественным характеристикам и численности) необходим для реализации ее стратегии. При этом важно учитывать показатели текучести, рекрутинговой активности, количества сотрудников пенсионного возраста и т. п. Собранные сведения применяются для улучшения системы подбора, обучения, распределения функций между сотрудниками и подразделениями, иными словами, для создания оптимального кадрового состава организации в среднесрочной перспективе.

Функцией кадрового менеджмента является управление развитием персонала, что предполагает выделение субъекта и объекта управления.

Субъектами управления профессиональным развитием сотрудников в организации являются руководители всех уровней, специалисты кадровой службы, сами работники организации (в контексте саморазвития).

Объектом управления выступают все, на кого направлено управленческое воздействие, т. е. весь персонал организации. Следует отметить, что поскольку рассматривается именно

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

профессиональное развитие, то под объектом управления можно понимать профессиональные качества работников [2].

Соответственно, в зависимости от стадии развития организации, ориентируясь на ее цели, руководство может выбрать наиболее подходящую технологию развития персонала, учитывая наличие необходимых ресурсов.

Таким образом, применение цифровых технологий при развитии персонала можно рассматривать как подсистему современного кадрового менеджмента, которая включает процессы, механизмы, методы воздействия организации на качество работников для повышения эффективности функционирования всей организации в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дианова, О. И. Оценка и развитие персонала как инструмент повышения эффективности работы банка / О. И. Дианова, Е. Е. Карюк, Е. В. Слепцова // *European Social Science Journal*. – 2015. – № 3. – С. 16–20.

2. Лымарева, О. А. Система развития персонала государственных служащих: особенности и пути совершенствования / О. А. Лымарева, А. В. Голованева // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. – 2016. – № 1 (52). – С. 132–135.

3. Шарко, Е. Р. Применение цифровых технологий при формировании стратегии отечественных компаний? [Электронный ресурс] / Е. Р. Шарко, И. И. Савельев // *Научные исследования экономического факультета*. – 2019. – № 11 (2). – С. 107–121. – Режим доступа: <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2019-11-2-107-121>.

УДК 316.354

*М. А. Гончаренко,
Е. Б. Мишунина,
Е. А. Шерстнева,
г. Луганск*

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях усиления конкуренции и повышения эффективности ведения предпринимательской деятельности наблюдается рост заинтересованности менеджеров в развитии корпоративной культуры и основных факторов, которые способны оказывать влияние на нее. Целесообразно систематизировать факторы влияния и очертить определенное круг показателей, что позволит определить силу их воздействия на предприятия, а также позволит установить готовность предприятия к противодействию, адаптации или учету факторов влияния.

Целесообразность изучения влияния факторов на формирование корпоративной культуры обусловлена тем, что, во-первых, совокупность факторов дает возможность лучше понять саму суть корпоративной культуры, поскольку ее структура подвластна действия факторов; во-вторых, факторы ярко свидетельствуют о благоприятных и неблагоприятных тенденциях, связанных с будущим состоянием культуры, что важно с учетом возможностей моделирования и построения генеральной стратегии развития; в-третьих, зная действие и направление влияния факторов, можно эффективно использовать корпоративную культуру как внутренний источник развития и внешний - адаптация к изменениям.

Необходимость проведения такого анализа объясняется тем, что отсутствие учета силы и характера действия основных факторов может привести к неэффективности мероприятий по оценке корпоративной культуры. Анализ системы управления персоналом - в первую очередь анализ существующей системы управления персоналом: изучение регламентов по

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

управлению персоналом, а значит их соответствие стратегическим целям и задачам, их применимость и результативность.

Оценка структуры внешней идентификации (Фирменный стиль) – анализ применения и опознания корпоративного стиля при взаимодействии с внешней и внутренней средой. Оценка существующей внутренней корпоративной культуры – анализ существующей внутренней корпоративной культуры как внутри предприятия, так и при взаимодействии с клиентами.

Каждому типу предприятий присущи особые, свойственные только для него ценности, стиль ведения бизнеса, философия, принципы, правила и нормы поведения. Это элементы корпоративной культуры, а следовательно, корпоративная культура на каждом предприятии будет иметь свои, присущие только ему особенности. Однако существуют и ключевые факторы, которые могут существенно изменять состояние корпоративной культуры. Рассмотрим некоторые из них с целью определения степени их влияния на уровень корпоративной культуры.

А. Е. Воронкова [1, с. 162] разделяет факторы, влияющие на корпоративную культуру, на факторы внутренней среды и внешней среды, факторы, способствующие развитию культуры и сдерживают ее развитие. Однако исследователь рассматривает лишь значения этих факторов для культуры предприятия.

Влияние как внутренних, так и внешних факторов является очень значимым, в частности, особенности влияния внешних факторов на корпоративную культуру.

Важным аспектом исследования проблемы развития концептуальных подходов по формированию уникальной корпоративной культуры является определение адекватного восприятия факторов и условий развития.

Среди факторов внешней среды выделяются следующие: национальная культура и менталитет; внутренняя политическая, экономическая, социальная ситуации; международная ситуация (экономическая, социальная, политическая); законодательные акты (национальные, международные), научно-технический прогресс; деловые партнеры (поставщики, потребители, финансовые институты); конкуренты; акционеры и владельцы; инвесторы.

По нашему мнению, среди факторов особая роль в формировании корпоративной культуры принадлежит группе факторов внешней среды (глобализация, политический фактор, экономические процессы, конкуренты, инновационные процессы и интеллектуализация труда, система законодательства и т.п.) и внутренней среды (стадия жизненного цикла предприятия, психологическая готовность к изменениям, структура потребностей персонала, система менеджмента, ценностная регуляция поведения человека, традиции, лидеры, мифы, история предприятия и т.п.).

Внешняя среда охватывает те силы и институты, с которыми приходится сталкиваться в процес се функционирования на рынке. То есть понятие внешней среды содержит все, что находится в пределах предприятия, и касается всех сфер его деятельности и может влиять на их развитие или свертывание. Итак, факторы внешней среды влияют на построение корпоративной культуры как объективные стимуляторы к действию или как препятствующие силы для развития корпоративной культуры.

Глобализация значительно обостряет международную конкуренцию и вряд ли отечественные предприятия со своей невысокой инновационной способностью смогут достойно конкурировать на мировом рынке без значительных инвестиций. Находясь сейчас в условиях финансового дефицита, им придется искать оптимальные схемы и механизмы повышения своей конкурентоспособности и инновационной привлекательности.

В условиях глобализации изменится как содержательное, так и процессуальное наполнение корпоративной культуры, но самое важное то, что в период глобализации должны существенно измениться принципы формирования корпоративной культуры. Такими принципами должны быть: взаимодоверие и взаимоуважение; приоритет общечеловеческих

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ценностей; социально-гуманистическая солидарность; высокая ответственность; экологичность и пр.

Задача формирования эффективной корпоративной культуры лежит как в теоретическом, так и практическом аспекте, от чего зависит не только адаптивность отечественных предприятий к вызовам современности, но и их потенциальная способность управлять этими вызовами, выбирая рациональную стратегию развития. В случае заимствования культурных традиций и их адаптации к национальной почве, по мнению ученых, необходимо соблюдать следующие условия:

- заимствованные идеи должны быть безболезненно приняты широкими слоями населения страны;

- инновации надо «подать» как, чтобы они вполне органично продолжали и улучшали веками устоявшиеся национальные традиции;

- очередность внедрения заимствованных новаций в собственную систему, темпы его определяются степенью вплетения новых форм организации в сеть укоренившихся в национальном сознании.

Политический фактор проявляется через политическую культуру, это важный фактор общества, который формируется в соответствии с существующими социально-экономическими отношениями каждой страны. В этом контексте важное значение для создания корпоративной культуры имеет политический курс государства, который может ориентировать отечественные предприятия на инновационный курс развития, обеспечивая на уровне государства соответствующую финансовую помощь. От государственной политики также очень зависит инновационная привлекательность наших предприятий, их положительный (или отрицательный) имидж.

Корпоративная культура – это нематериальный актив, который способствует получению прибыли и росту дополнительной рыночной стоимости. Прибыль является целью деятельности любого предприятия независимо от размера и формы собственности.

На достижение этой главной цели направлены все действия руководства. Все мероприятия должны быть экономически оправданными и способствовать получению прибыли. Таким образом, корпоративная культура есть инструмент повышения эффективности работы предприятия, поэтому главными факторами, обеспечивающими такую деятельность, является рост производительности труда и усиления конкурентных позиций.

Прочная корпоративная культура проявляется во внутренней среде через производительность труда. Рост производительности труда достигается, во-первых, лучшим материальным обеспечением производства, а во-вторых, за счет мотивации сотрудников в лучшем исполнении своей работы. Во внешней среде формой проявления корпоративной культуры является усиление конкурентных позиций.

Влияние внутренних факторов зависит непосредственно от участников предпринимательской деятельности. Тщательные исследования факторов по признаку характера влияния на корпоративную культуру позволят оптимизировать способы воздействия этих факторов на уровень корпоративной культуры и экономические показатели деятельности.

Наиболее влиятельными факторами развития корпоративной культуры определены следующие: мотивация персонала и взаимосвязь интересов работников с интересами предприятия как способ повышения заинтересованности не только в развитии собственной карьеры, но и предприятия. Следующим весомым фактором является уровень квалификации как основа восприятия, обработки и развития информации и знаний, основа развития не только собственных возможностей, но и в итоге конкурентоспособности.

Также важным фактором является степень инновационности технологий, используемых и уровень их конкурентоспособности. Такая группа факторов, как отношения с заинтересованными группами и деятельность основателей рассматривается не только как

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

стили и способы управления, но и как действия, направленные на развитие персонала. Среди факторов внутренней среды, влияющие на культуру, можно выделить такие: личность создателя (основателя) временной период существования на рынке (стадия жизненного цикла) размеры и сфера деятельности, уровень образования и квалификации работников; имеющиеся ресурсы; используемые технологии.

Факторы внутренней среды формируют корпоративную культуру изнутри предприятия, поэтому им присуща определенной степени субъективность воздействия. Так, отдельной группой выделяем еще один фактор – национальный менталитет, который является фактором двойственной природы, потому его следует отнести к особой группе факторов.

Основополагающими условиями внутренней среды, учитываемых при формировании корпоративной культуры, по нашему мнению, является персональные качества и потенциал работников (врожденные и приобретенные, в т. ч. профессиональные), существенные различия их персональных культур. В связи с этим роль работников управленческого персонала возрастает вдвое.

Формирование, развитие и управление корпоративной культурой является одним из основных задач руководителя. Корпоративная культура зависит от таких качеств менеджера: стиль руководства, ответственность, требовательность, умение слушать работников, целеустремленность, открытость в общении, контроль, содействие карьерному росту работников и поддержания работников; основные требования к поведению работников; активная или пассивная участие руководителей в деятельности; зависимость между личными целями и целями предприятия и их четкость; личная участие руководителей в развитии норм корпоративной культуры; подбор наиболее эффективных инструментов развития корпоративной культуры; мотивировка руководителями успешных сотрудников; обеспечения соответствующего уровня оплаты труда; учета ценностей владельцев предприятия и ценности работников, установление на их основе цели существования предприятия и миссии; возможность установки приоритетных ценностей работниками; приоритет ценностей в обеспечении поведения работников; этические ценности работников, наличие этических норм, этические отношения работников внутри предприятия, и этические отношения работников предприятия с внешней средой; отношения собственников с акционерами, другими собственниками, государственными органами власти, партнерами и тому подобное.

В системе факторов целесообразно выделять те, которые влияют на структуру, и те, которые нацелены на процессы, согласовывая динамику и статистику формирования корпоративной культуры.

Корпоративная культура современного предприятия формируется под влиянием национальной культуры, культуры индивида, а также ценностей и целей, присущих этому предприятию (т.е. корпоративной культуры предприятия). Характеристика взаимодействия национальной культуры, корпоративной культуры и культуры индивида представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Характеристика взаимодействия национальной культуры, корпоративной культуры и культуры индивида

<i>Вид культуры</i>	<i>Характеристика</i>
национальная	национальные ценности; знания, научные достижения нации; система коммуникаций внутри нации и с другими народами, а том числе ритуалы, обряды, национальные праздники и памятные даты; основная идеологическая цель нации; произведения искусства, созданные нацией или сохранены ней

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

корпоративная	ценности организации; знания организации; система внешних и внутренних коммуникаций и связей организации; дерево целей организации; культура трудового и производственного процессов
индивидуальная	мировоззрение индивида; миропонимания индивида; свитомоделирования индивида; способ общения индивида с людьми и окружающим миром; набор специфических игр индивида, проявляющиеся в привычках, вероисповедании, увлечениях и т.д.; творческая способность индивида и способность восприятия произведений искусства
корпоративная/индивидуальная (на предприятии)	деловая этика, ценности работника, в т.ч. взгляд на организацию и свое место в ней; квалификация, уровень образования; профессионализм; способ общения с сотрудниками (в т.ч. начальник-подчиненный) и с деловыми партнерами; личные цели работы в организации; культура труда, в т.ч. труда руководителя, трудовая этика

Для того, чтобы предложить реальные направления формирования корпоративной культуры и обеспечить эффективный механизм ее функционирования, необходимо систематизировать факторы влияния на корпоративную культуру с последующим исследованием тенденций такого воздействия. Задача систематизации факторов формирования корпоративной культуры требует их определенной классификации и выделения среди них тех, которые имеют приоритетное значение, учитывая ценностей и глубины воздействия.

Для определения факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры предприятий ЛНР, автором предложено их классифицировать в зависимости от уровня анализа с выделением: а) макрофакторов – факторов, действующих в масштабах общества и характеризуют его в целом; б) мезофакторов – факторов, влияющих на уровне предприятия; в) микрофакторов – факторов, действующих на уровне индивида, касающихся семьи, системы образования и воспитания в процессе социализации.

Исходя из предложенной автором классификации факторов формирования и развития корпоративной культуры предприятия макро- и микрофакторы являются внешними факторами, которые влияют на построение корпоративной культуры как объективные стимуляторы к действию или как тормозные силы для развития культуры, а мезофакторы – внутренними, обладающих определенной степенью субъективности воздействия (табл. 2).

Таблица 2.

Факторы, влияющие на развитие корпоративной культуры

<i>КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА</i>		
<i>Макрофакторы</i>	<i>Мезофакторы</i>	<i>Микрофакторы</i>
Национальная культура Организационно-правовые формы собственности Конкурентоспособность Глобализация	Корпоративное управление Корпоративная социальная ответственность Деловая этика	Организационно-профессиональные характеристики Кадровая политика Социально-демографические особенности образование

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В процессе эволюции происходит изменение влияния факторов и переосмысления культуры: игнорирование, критика или восприятия, то есть факторы могут стимулировать или тормозить развитие культуры или отдельных ее компонентов. Осуществлена автором классификация позволяет выявить проблемные зоны, детализировать препятствия на пути становления и развития корпоративной культуры, а также разработать мероприятия по изменению корпоративной культуры современных предприятий региона.

Таким образом, установленные группы факторов и направления их влияния позволяют выявить основные направления развития корпоративной культуры, элементы механизма ее формирования, оценки состояния. Такие направления оценки основываются, во-первых, на избранных факторах влияния, во-вторых, на определенных по группам индикаторах воздействия. Оценка факторов влияния позволит установить устойчивость корпоративной культуры к изменениям, а исследования индикаторов влияния на корпоративную культуру ее сферами позволит установить ее состояние.

Для определения факторов, влияющих на формирование и развитие корпоративной культуры предприятий, автором предложено их классифицировать в зависимости от уровня анализа с выделением макро-, мезо- и микрофакторов. По сравнению с другими подходами такая классификация позволяет выявить проблемные зоны, детализировать препятствия на пути становления и развития корпоративной культуры, а также разработать мероприятия по изменению корпоративной культуры предприятий региона. В результате анализа факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры, выделены основные причины, сдерживающие ее развитие, и сделан вывод о необходимости разработки теоретикометодичних основ оценки уровня корпоративной культуры на предприятии с целью определения степени соответствия корпоративной культуры, существующей на предприятии, стратегии его развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Корпорації: управління та культура: монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.

УДК 331.101.3

*М. А. Гончаренко,
И. В. Толок,
Л. Ю. Моргун,
В. В. Семенихин,
г. Луганск*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Человеческий фактор в любых организациях является одним из приоритетных, что побуждает к изучению особенностей и мотивов поведения работника. Практика управленческой деятельности свидетельствует, что профессиональные умения персонала приносят организации результат только в том случае, если персонал является заинтересованным в результатах своего труда и вовлеченным в процесс трудовой деятельности.

Следовательно, основной задачей руководителей организаций является создание действенных систем стимулирования, соответствующих реалиям среды функционирования организаций, учитывающих иерархию потребностей работников и факторы влияния на процесс вознаграждения.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Современные реалии жизни требуют модернизации технологий мотивации и стимулирования персонала не только в сфере бизнеса, но и в органах государственной и исполнительной власти.

На современном этапе развития работы государственного аппарата нужно прибегать к более современным и эффективным методам улучшения работы.

С точки зрения на существующие и законодательно определенные потребности в поиске путей модернизации технологий мотивации и стимулирования персонала государственных органов целесообразно внедрение и использование в районных государственных администрациях современного и эффективного метода улучшения работы - мотивационного мониторинга.

Мониторинг очень широко используется в других сферах, таких как образование, экономика, предпринимательская деятельность и другие, однако мотивационный мониторинг является новым и недостаточно исследованным именно в государственном управлении.

Теория и практика мотивации кадров современного предприятия опирается на понятие мотивационного механизма управления персоналом, который рассматривается как система воздействия на мотивационные направления работников предприятия как с помощью материального и социального стимулирования, так и через систему корпоративных (организационных) ценностей для обеспечения наиболее эффективного результата его деятельности [1].

По мнению экспертов для принятия квалифицированных управленческих решений по созданию и развитию эффективного мотивационного механизма необходимо применять мониторинг, то есть систему постоянного наблюдения и контроля за состоянием мотивации труда работников [2].

Мотивационный мониторинг рассматривается как составляющая социально-экономического наблюдения - функции современного менеджмента, охватывающая сферу сбора и накопления информации, анализа и ближайшего прогнозирования. Мотивационный мониторинг может стать неотъемлемой составляющей в повышении эффективности работы государственных служащих.

Для того, чтобы мотивационный процесс был управляемым, необходимо создать определенные предпосылки: во-первых, надо иметь полную и достоверную информацию об объектах управления; во-вторых, постоянно иметь представление о состоянии и динамике мотивационной направленности персонала; в-третьих, тщательно следить за социально-экономическими последствиями управленческих решений и уметь их прогнозировать. Опыт показывает, что традиционные методы сбора данных по мотивационной направленности персонала уже не удовлетворяют потребности практики управления. Необходимо ввести в каждой организации систему мотивационного мониторинга, которая создала новую информационную базу для принятия управленческих решений в сфере мотивации трудовой деятельности

Введение мотивационного мониторинга является актуальным для большинства организаций, поскольку изучение потребностей, интересов, мотивационной направленности персонала осуществляется в ЛНР эпизодически и крайне поверхностно. При таких условиях действующие системы материальной и нематериальной мотивации обречены на низкую эффективность.

Можно утверждать, что мотивационный мониторинг основанный на постоянном возобновляемых процессе получения, систематизации, анализа информации, определяющей состояние ситуации и факторов мотивационного процесса и позволяет обоснованно сформировать управленческие решения для поддержания нормального, предполагаемого регламентами, использование персонала для достижения целей организации.

Проведение мониторинга процессов мотивации не является самоцелью, а является инструментом для достижения главной цели для создания более совершенной системы

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

стимулирования, которая обеспечивала повышение эффективной деятельности и развитие организации.

При проведении мотивационного мониторинга для получения сравнительных результатов, по нашему мнению, целесообразно пользоваться одной системой, а это позволит проводить мониторинг процессов мотивации, формировать мотивационную статистику и получать результаты, которые сравнимы во времени, позволит определить динамику изменения уровня мотивации и действенности тех или иных систем стимулирования.

Предложено проведение систематического тестирования работников, направленного на выявление их отношения к мотивационным факторам, а также уровня их удовлетворения.

Как отмечают ученые, оптимальным периодом проведения мотивационного мониторинга является интервал – один раз в квартал. Это позволит разделить оценку поквартально и отследить эффективность способов стимулирования по выполнению квартальных плановых заданий. Следовательно, один раз в квартал необходимо проводить индивидуальную оценку уровня мотивации персонала с полным охватом работников организации.

Итак, для эффективного управления персоналом необходима одна целостная система мотивационных факторов, выражающих основные потребности работников районных государственных администраций. Поэтому, использование в управленческой деятельности районных государственных администраций мотивационного мониторинга позволит построить действенную систему стимулирования персонала для эффективного исполнения возложенных заданий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маковеев, П. С. Мотивационный механизм управления персоналом [Электронный ресурс] / П. С. Маковеев. – Режим доступа: [http:// www.nbu.gov.ua/articles/18.html](http://www.nbu.gov.ua/articles/18.html).
2. Шевяков, А. Ю. Социально-экономический мониторинг: концепция, проблемы, перспективы / А. Ю. Шевяков, Г. Б. Клейнер // Экономика и математические методы. – 2009. – Т. 29. Вып. 1.

УДК 65.012.32

*И. С. Гончаров,
г. Луганск*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рыночной экономики перед руководством любой компании постоянно возникает проблема повышения эффективности ее деятельности. Эти проблемы актуальны как для зарубежных, так и для отечественных субъектов хозяйственной деятельности. Лишь высокая эффективность, может обеспечить конкурентоспособность предприятия, а в следствии этого их благополучие и коммерческий успех. Один из подходов к решению сложившейся проблемы состоит в поиске резервов повышения эффективности деятельности предприятия, путем внедрения научно-обоснованные формы хозяйствования и управления. Одним из таких резервов является корпоративная культура.

На сегодняшний день многие отечественные предприниматели считают, что корпоративная культура – это результат взаимодействия людей и процессов на предприятии, что ее невозможно контролировать или количественно оценить. Но на самом деле многие успешные предприятия уже активно занимаются формированием и развитием корпоративной культуры, как одного из инструментов повышения эффективности и конкурентоспособности. Ведь именно корпоративная культура влияет на моральный дух трудового коллектива,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников, их заинтересованности в высокоэффективных результатах труда, что, в свою очередь, влияет на прибыльность предприятия. Корпоративная культура отличает чрезвычайно успешные компании от всех остальных. Она может быть мощным конкурентным преимуществом.

Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, норм поведения и идентификаций присущих сотрудникам определенного предприятия, которые отражают индивидуальность и формируют восприятие этого предприятия другими в окружающей среде [2].

Процессы формирования и развития корпоративной культуры требуют знания ее уровней. На сегодняшний день учеными выделяются такие уровни корпоративной культуры [1–3; 5–7]:

1. Базовый уровень (латентные или скрытые атрибуты) – его основной особенностью является личностный характер атрибутов корпоративной культуры, включающих неформальные правила взаимоотношений членов коллектива, ценности рабочих, их верования, нормы поведения.

2. Внутренний уровень (официальные атрибуты) – более глубокий уровень корпоративной культуры, который включает в себя ценностные ориентиры, убеждения и верования, разделяемые членами одного предприятия. Чаще всего это миссия и цели компании, внутренний устав организации, учитывающий моральный кодекс, и другие документы, где прописывают социальные и нравственные нормы поведения и взаимоотношений в компании, подчинены общей цели достижения успеха. Внутренний уровень уникален, он играет роль связующего звена между первым и третьим уровнем корпоративной культуры.

3. Внешний уровень (видимые атрибуты) – является самым поверхностным уровнем. Он включает в себя все то, что сторонний наблюдатель может «увидеть, услышать или почувствовать»: архитектура или дизайн офисных помещений, оформление рабочих мест, одежда сотрудников, корпоративные знаки и символы, корпоративный цвет, гимн компании, эмоциональная атмосфера, корпоративные праздники и события, традиции, которые доступны не только членам коллектива, но и приобретают популярность в социуме.

При этом следует отметить, что, по сравнению с неявными атрибутами базового уровня, для формирования эффективной корпоративной культуры, атрибуты внутреннего уровня, в своем большинстве, должны обязательно быть утверждены письменно в определенном документе. Основными составляющими внутреннего уровня, чаще всего требующими декларирования являются: стратегия предприятия, миссия, эталонная цель, задекларированные ценности (нравственные ценности, ориентированность на достижение общей цели и успех предприятия, важность интересов потребителей и партнеров и т.д.), принципы деятельности организации, дополнительные положения (кодекс чести, правила этики, нормы дресс-кода и др.);

Изучая важность знания уровней корпоративной культуры руководством предприятия при ее формировании и развитии, Е. Б. Ермишина выделяет методы второго и третьего уровней, способствующие укреплению корпоративной культуры предприятия [4]:

1. Миссия, цели, правила и принципы организации, показывающие ее отношение к сотрудникам и всему обществу в целом;

2. Ролевое моделирование, проявляющееся в ежедневном поведении менеджеров, их отношении и общении с подчиненными;

3. Внешние символы, формирующие систему поощрений, статусные символы, критерии, лежащие в основе кадровых решений;

4. Истории, легенды, традиции и обычаи, связанные с возникновением предприятия, его основателями или выдающимися членами;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

5. Задачи, функции, показатели, которые являются объектом постоянного внимания менеджмента;

6. Действия топ-менеджеров в кризисных ситуациях;

7. Управление кадрами организации.

Е.Ю. Гресь и Н.В. Язвинская [2] добавляют, что внешний уровень корпоративной культуры может помочь предприятию стать ближе и дружелюбнее к своим клиентам и партнерам, запомниться и обеспечить впечатление «одной команды».

Таким образом, проанализировав, теоретические аспекты и практический опыт отечественных и зарубежных предприятий, можно выделить такие основные этапы деятельности по формированию и развитию корпоративной культуры предприятия:

1. Этапы формирования корпоративной культуры предприятия:

1.1. Определение базовых ценностей и миссии организации;

1.2. Формулирование культуры поведения членов организации;

1.3. Формирование традиций организации;

1.4. Разработка символики.

2. Этапы развития корпоративной культуры предприятия

2.1. Анализ существующей корпоративной культуры по следующим основным направлениям:

— базовые ценности, традиции и символика;

— стандарты поведения;

— «герои» предприятия;

— существующие методы формирования и развития корпоративной культуры.

2.2. Разработка корпоративного кодекса – определение миссии, стратегических перспектив и приоритетных направлений развития; определение общих принципов корпоративного поведения, традиций и символики.

2.3. Определение форм и методов работы с персоналом. Индикатором успешности деятельности по формированию и развитию корпоративной культуры предприятия является приверженность сотрудников, которая отражается в стремлении человека работать в данной организации и всячески способствовать ее успеху. Ключевые составляющие приверженности: интеграция (синхронизация организационных целей и личных целей сотрудников, что позволяет получить синергетический эффект в процессе работы предприятия путем объединения работников вокруг целей организации); вовлеченность (стремления сотрудников организации вносить свой вклад в достижение ее целей); лояльность (эмоциональная привязанность к своей организации, желание оставаться ее членом).

Для формирования приверженности сотрудников целям и ценностям предприятия используются различные методы: брендинг; корпоративные средства массовой информации; корпоративные стандарты; обучение и развитие персонала, корпоративные конференции и семинары; конкурсы и поощрение инициатив, социальные программы, льготы и привилегии; корпоративные праздники и поздравления; семейные программы, спорт, благотворительность.

2.4. Реализация проектов.

2.5. Анализ динамики становления корпоративной культуры на предприятии, который осуществляется по критериям:

— общности интересов — это когда большинство сотрудников и менеджеров компании разделяют общие ценности и методы ведения бизнеса;

— соответствие направлений развития корпоративной культуры выбранной стратегии предприятия;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

— адаптивность культуры — способность быть катализатором изменений, что проявляется в восприимчивости организации к изменениям во внешней среде и способности эффективно работать в долгосрочной перспективе.

Успешность прохождения процессов формирования и развития корпоративной культуры проявляется в полной идентификации сотрудника с предприятием, он не только осознает идеалы компании, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности. В этом случае культурные ценности организации становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное место в мотивационной структуре его поведения. Кроме того, эффективная корпоративная культура позволяет потребителю быстро идентифицировать продукцию предприятия среди множества других на рынке, предоставляет ему определенные гарантии, указывая, что предприятие несет ответственность за изготовленную продукцию, способствует повышению эффективности рекламы и позиционирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаспарович, Е. О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 ч. Ч. 1 [Электронный ресурс] / Е. О. Гаспарович; [науч. ред. О. В. Охотников]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 332 с. — Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
2. Гресь, Є. Ю. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві [Электронный ресурс] / Є. Ю. Гресь, Н. В. Язвінська // Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених. — 2014. — Вип. 8. — Режим доступа: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/14144>
3. Гримашевич, О. Н. Формирование корпоративной культуры предприятий в современных российских условиях [Электронный ресурс] / О. Н. Гримашевич, С. А. Жданов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. — 2018. — № 3 (72). — С. 55–58. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-predpriyatij-v-sovremennyh-rossiyskih-usloviyah>
4. Ермишина, Е. Б. Корпоративная культура как основополагающий фактор успешного развития организации [Электронный ресурс] / Е. Б. Ермишина // Научный вестник ЮИМ. — 2017. — № 1. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-kak-osnovopolagayuschiy-faktor-uspeshnogo-razvitiya-organizatsii>
5. Лукаш, А. И. Корпоративная культура: теоретико-методологический аспект / [Электронный ресурс] / А. И. Лукаш // Мир культуры: культуроведение, культурография, культурология: сборник научных трудов / под ред. Т. Н. Арцыбашевой, Г. А. Салтык. — Курск, 2018. — С. 18–25. — Режим доступа к изд.: Режим доступа к изд.: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36392590>
6. Миронова, Н. А. Теоретические аспекты корпоративной культуры: уровни, содержание и взаимодействие [Электронный ресурс] / Н. А. Миронова // Московский экономический журнал. — 2019. — № 7. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-korporativnoi-kultury-urovni-soderzhanie-i-vzaimodei-stvie>
7. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Электронный ресурс] / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с. — Режим доступа к изд.: <http://www.library.fa.ru/files/Shein.pdf>

РАЗВИТИЕ НОВЫХ ВИДОВ ЭКСКУРСИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Туризм является одной из важнейших отраслей сервиса и это требует современных форм и механизмов обслуживания клиентов. В условиях жесткой конкуренции первостепенной задачей любой турфирмы является, безусловно, завоевание лидирующего места на туристском рынке, получение и увеличение прибыли. Одним из способов обратить внимание потребителей на свой товар является предложение рынку нового товара, отличного от товара конкурентов. Именно своевременный вывод нового товара на рынок способен привлечь новых покупателей, увеличить доход предприятия.

В мире динамичными темпами развивается специальный вид туризма – экскурсионный туризм. Экскурсия представляет собой сердцевину туризма.

Экскурсии становятся все более популярным времяпрепровождением. Экскурсия – это методически продуманный показ достопримечательных мест, памятников истории и культуры, в основе которого лежит анализ находящихся перед глазами экскурсантов объектов, а также событий, с ними связанных.

Экскурсовод своими объяснениями подводит экскурсантов к необходимым выводам, от этого зависит эффективность экскурсии. Из этого следует, что сущность экскурсии можно определить так: наглядный процесс познания окружающего мира, построенный на заранее подобранных объектах, находящихся в естественных условиях или расположенных в залах музеев, выставок, мастерских скульптора, художника, внедрение в них новых экскурсионных объектов.

В XXI веке экскурсионный бизнес должен отвечать требованиям клиент-ориентированности, процессному подходу, быть коррелированным с информационными технологиями, динамично развиваться с учётом специфики регионализации, характерных особенностей интеррегионального сотрудничества, глобализации.

Специалисты и менеджеры, работающие в сфере экскурсионной деятельности, должны разбираться в инновационных процессах, иметь высокий уровень квалификации и владеть иностранными языками.

Развитие новых видов экскурсионной деятельности стимулирует продвижение экскурсионных услуг, обуславливает преимущества одних экскурсий над другими. При этом значимую роль играет и подготовка кадров данной сферы, и высококачественная разработка экскурсионных туров, применение новых методик их организации.

Актуальность данной работы связана с изучением теоретических и практических аспектов применения инновационных подходов в экскурсионной работе, что выступает важным средством привлечения посетителей экскурсий.

Исходные положения методики и методологии исследования развития новых видов экскурсионной деятельности представлены в работах авторов: Е.А. Артёмова, В.А. Козлова, В.С. Новикова, Н.Н. Малаховой, Р.А. Дьякова, Н.Д. Алексеева, Е.Д. Балабанова, С.П. Калиты, П.С. Пасечного, Н.В. Савиной, А.Г. Смирнова.

Значительный вклад в изучение понятия «экскурсия», технологию её подготовки, методику и технику проведения внесли классики российского экскурсоведения Б.В. Емельянова, Г.П. Долженко, К.В. Кулаева. Авторы Е.Д. Балабанова, Е.О. Захарова, Е.Г. Лаврушена в своей работе рассматривали внедрение в экскурсионную деятельность навигационных систем и мобильных технологий.

Инновации в экскурсионной деятельности, виды и формы инновационных экскурсий детально разработаны в трудах Ю.А. Матюхиной, Н.А. Добриной, М.А. Изотовой, Е.Ю. Мигуновой и др.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В настоящее время вопросы инноваций в экскурсионной деятельности мало освещены в теоретических исследованиях, что определяет необходимость их проведения в области развития новых видов экскурсионной деятельности.

Экскурсионная деятельность – деятельность по организации путешествий, не превышающих 24 часов, в сопровождении специалиста-экскурсовода по предварительно составленным маршрутам с целью ознакомления с памятниками истории, культуры, природы, музеями, интересными местами.

Первый этап формирования экскурсионного дела – этап возникновения. В Российской империи это первая половина XIX века, когда начали практиковаться, в основном, познавательные экскурсии по естественной тематике.

Второй период – советский. Это время идеологического рассвета экскурсионной деятельности, коммунистического воспитания трудящихся (примерно до 1930 года), а затем – становления пролетарского туризма и экскурсий (до 1945 года). Экскурсионное дело становится неотъемлемой частью туризма.

Третий период – начало перестройки в странах бывшего СССР. Идеологическая часть направленности экскурсионной деятельности уходит, и задачей её становится прямое назначение – оказание экскурсионных услуг (экскурсионное обслуживание), то есть в рамках туристского рынка формируется его неотъемлемая часть – рынок экскурсионных услуг [3].

Современный туристский рынок требует нового подхода к организации экскурсионной деятельности как к одному из основных турпродуктов. Турфирмы, создающие экскурсионный продукт, должны иметь свою оригинальную марку, учитывать потребительский спрос и дифференциацию обслуживания. Рождение новых маршрутов ведет к появлению новых экскурсионных объектов.

Экскурсия является компонентом экскурсионной деятельности. В понятие «экскурсия» (от латинского слова «excursio» – поездка) в разные времена вкладывалось различное и даже иногда противоположное содержание.

Самое раннее (1882 г.) толкование термину «экскурсия» дает В. Даль: «Экскурсия – проходка, прогулка, выход на поиск чего-то, для собирания трав и пр.». В Большой советской энциклопедии (1978 г.) дано следующее определение: «Экскурсия – посещение достопримечательных чем-либо объектов (памятники культуры, музеи, предприятия, местность и т.д.), форма и метод приобретения знаний. Проводится, как правило, коллективно под руководством специалиста-экскурсовода». Другие толкования более позднего времени не отличаются оригинальностью и ничего не добавляют к ранее сделанным характеристикам [1].

Классификация экскурсий заключается в разделении их на группы, виды, и выделение основных черт, определяющих характер их подготовки и проведения. В настоящее время экскурсии классифицируют по [2]:

- содержанию;
- составу участников;
- месту проведения;
- способу передвижения;
- форме проведения;
- продолжительности.

Для того чтобы оставаться востребованными в условиях конкуренции, предприятия туристской индустрии должны постоянно развиваться. Сегодня роль инноваций в туризме невозможно переоценить, прежде всего, потому, что они представляют собой метод конкуренции.

Инновации в экскурсионной деятельности способствуют успешному продвижению экскурсионных услуг на туристском рынке, они дают преимущество одной экскурсии над

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

другой. Важная роль при этом отводится как подготовке экскурсоводов, так и качественной разработке самой экскурсии, освоению методики и техники её проведения.

Экскурсионный продукт можно назвать инновационным при условии использования новейших технологий, конструктивно новых приёмов и методов создания и внедрения продукта. В разработке инновационного продукта в экскурсоведении участвуют маркетологи, специалисты по рекламе, методисты, профессиональные экскурсоводы, представители науки и культуры.

Инновации в экскурсионной деятельности могут быть инновациями [5]:

- экскурсионного продукта;
- в технологии разработки и проведения экскурсии;
- техническими в экскурсии;
- в маркетинге и управлении;
- персональными (внешний вид, стиль экскурсовода).

Инновационная деятельность в сфере туризма и экскурсоведения развивается в следующих направлениях:

- разработка и внедрение нового туристского продукта, в первую очередь, экскурсий различных форм и тематики, например, экскурсий на страусиные фермы, в развлекательно-досуговые центры и т.п.;
- использование новых технологий в разработке городских и музейных экскурсий с электронным аудиогидом или экскурсий с элементами экстремального туризма;
- привлечение новых туристских ресурсов, ранее не рассматривавшихся как туристский потенциал;
- проведение маркетинговых исследований на новом социально-культурном уровне, например, по программе «приближение к клиенту», т.е. с учетом индивидуального спроса каждого потенциального туриста;
- разработка и внедрение новых по форме комплексных экскурсий, например, квест-туров или экскурсий с анимацией.

Внедрение инноваций в экскурсии и экскурсионные туры напрямую зависит от маркетинговой стратегии. Главная задача маркетинга в туризме – вовремя замечать все изменения и поддерживать перспективные инновационные разработки, имеющие спрос на туристском рынке. Маркетологи вырабатывают стратегические цели и задачи инновационных экскурсионных программ, ищут пути их реализации [4].

Таким образом, развитие новых видов экскурсионной деятельности служит для расширения культурной базы исторического наследия, даёт новые формы его интерпретации, позволяет успешно конкурировать в сфере культурно-познавательного туризма с другими странами и регионами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранов, А. С. Информационно-экскурсионная деятельность на предприятиях туризма: учебник / А. С. Баранов, И. А. Бисько; под ред. Е. И. Богданова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 383 с.
2. Курило, Л. В. Основы экскурсионной деятельности: учеб. пособие / Л. В. Курило, Е. В. Смирнова; Российская международная академия туризма. – М.: Советский спорт, 2012. – 208 с.
3. Лукьянова, Е. Ю. Теория и практика экскурсионной деятельности: учеб. пособие / Е. Ю. Лукьянова. – Симферополь: АРИАЛ, 2017. – 452 с.
4. Лях, О. А. Инновации в экскурсионной деятельности / О. А. Лях, В. В. Лиханова // Учёные записки ЗабГУ. Социологические науки. – 2017. – Т. 12, № 3. – С. 160–168.
5. Новиков, В. С. Инновации в туризме / В. С. Новиков. – М.: Академия, 2007. – 208 с.

СЕРВИСНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА РИЭЛТОРСКИХ УСЛУГ

Проблемам развития рынка риэлторских услуг посвящены исследования многих отечественных учёных (Завалько Н. А., Иванова Е. Н., Иваницкая И. П., Крутик А. Б., Горемыкин В. А., Бердникова В. Н., Кратенко М. В., Боровкова В. А., Маховикова Г. А., Касьяненко Т. Г., Комаров С.И. и др.). Объектом исследования в работе является рынок риэлторских услуг России. Предметом исследования являются сервисные инструменты развития рынка риэлторских услуг. Теоретическую и методологическую основу исследования составляет диалектический подход к исследованию сервисных инструментов рынка риэлторских услуг. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные акты Российской Федерации, материалы периодических специальных изданий. Основные методы исследования в работе: метод анализа; метод синтеза.

Сервисные инструменты – это средства, способы обслуживания рынка риэлторских услуг. «Риэлтор» («риэлтер») – английское слово (realty), т.е. недвижимое имущество [1, с. 72]. Под сервисными инструментами развития рынка риэлторских услуг мы понимаем средства и способы обслуживания потребителей услуг, обеспечивающие эффективные взаимовыгодные отношения на рынке риэлторских услуг (между потребителем услуг и компанией их предоставляющей) на основе соблюдения законов, нормативно-правовых документов, применения банковских программ, обеспечения безупречного сервиса.

Под рынком риэлторских услуг принято понимать определенную систему экономических отношений, посредством которых через динамику спроса и предложения осуществляется передача прав собственности связанных с ней интересов от продавца к покупателю непосредственно или через институт посредничества, определяются цены, и распределяется пространство между различными конкурирующими вариантами использования объектов недвижимости в границах некоторого замкнутого территориального образования. Рынок риэлторских услуг – это подсистема общего рынка, связанная с оборотом прав на объекты недвижимости [2, с. 56].

Рынок недвижимости в нашей стране является сложным и динамично развивающимся сектором экономики. В 2019 году рынок жилья в России демонстрировал устойчивый рост в большинстве сегментов. Подорожало вторичное жилье; повысилась средняя арендная ставка; незначительно выросли цены на загородную недвижимость. По итогам 2019 года повышение цен на вторичном рынке жилья отмечено в 77 регионах, а понижение – в 6. Наибольший рост средней цены предложения, на 10,2 %, наблюдался в Амурской области. Существенно выросли цены в г. Санкт-Петербурге: на 9,1 %, до 123 266 руб. за один квадратный метр. На третьем месте среди регионов Новосибирская область, где вторичное жилье в среднем подорожало на 9 %, до 61 250 рублей за один квадратный метр. В течение года рост цен был неравномерным: пик пришелся на IV квартал. Основным фактором, изменения состояния и динамики рынка недвижимости в стране в 2019 году, стали неоднократные снижения Центробанком ставки по ипотеке (с 7,75 до 7,25 %). Средняя стоимость одного квадратного метра в течение 2019 года в России выросла на 6 %. Динамика арендных ставок в 2019 году повторяет динамику изменений в 2018 году, с разницей в том, что повышение началось не в III, а во II квартале. По итогам 2019 года повышение цен на вторичном рынке жилья отмечено в 77 регионах страны, а понижение - в шести регионах (анализ проводился на основе цен предложения на аренду в сегменте однокомнатных квартир). При 3 % в среднем по России годовом росте стоимости аренды поднялись в 69 субъектах и только в 9 – снизились [3].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На современном этапе можно выделить основные направления развития риэлторской деятельности - специализация, диверсификация, управление недвижимостью, девелопмент, работа по расселению, аренда недвижимости. С 1 июля 2019 года на рынке недвижимости схема долевого участия меняется на проектное финансирование: денежные средства дольщиков будут храниться на специальных Эскроу-счетах до ввода дома в эксплуатацию, то есть застройщики будут строить за свой счёт или за счёт заёмных средств. Повышение НДС до 20 % с 2019 года повлияет на повышение цен на строительные материалы. Это даст рост цен на рынке первичного жилья.

На формирование рынка риэлторских услуг влияют многие факторы, но основными являются спрос и предложение, состояние инфраструктуры рынка. Уровень развития рынка риэлторских услуг является характеристикой степени совершенства экономики страны, и стимулирует другие сферы экономики - строительство, образование, сельское хозяйство, приватизация, коммунально-бытовая и жилищная сфера, банки, инвестиционная сфера, системы кредитования и страхования. Первые риэлторские предприятия сервиса в России появились в начале 90-ых годов прошлого века после принятия Закона РФ «О приватизации жилищного фонда в РСФСР» и перехода квартир в частную собственность.

В настоящее время рынок риэлторских услуг является профессиональной предпринимательской деятельностью, официально признанной в стране. Для современного рынка риэлторских услуг характерны развитая инфраструктура, регулирующая роль государства, использование технологии интенсивного ресурсосберегающего экономического роста. В настоящее время особенность рынка риэлторских услуг состоит в сохранении роли государства и при сделках с объектами, находящимися в частной собственности. За государством и муниципальными органами власти остаются следующие функции:

- проведение и контроль регистрации собственности и сделок;
- зонирование территорий;
- архитектурно-строительный контроль;
- лицензирование деятельности профессиональных субъектов рынка недвижимости.

Существенный вклад в развитие региональных рынков риэлторских услуг вносят Гильдии риэлторов. Выявлено, что добровольные общественные организации на рынке риэлторских услуг ставят перед собой стратегические цели в работе с органами власти: установление партнерских взаимоотношений с властью через осуществление совместных проектов; участие в законотворческой деятельности; формирование имиджа добровольных общественных организаций как партнера и помощника государственных институтов в диалоге с потребителями риэлторских услуг; представление и выражение общих интересов риэлторских компаний во взаимодействии с органами власти. Установлено, что все участники современного рынка риэлторских услуг в России ставят перед собой стратегические цели, состоящие в постоянном росте качества риэлторских услуг и создании благоприятной бизнес-среды для формирования, совершенствования и развития рынка недвижимости.

Формирование и развитие рынка риэлторских услуг в современных условиях требует новых сервисных инструментов. В результате исследования установлено, что основными инструментами формирования рынка риэлторских услуг являются:

- законодательные, нормативно-правовые инструменты;
- экономические инструменты;
- банковские; сервисные инструменты.

Основными сервисными инструментами формирования рынка риэлторских услуг являются ИТ-технологии предприятий сервиса, конкурентоспособность предприятия сервиса, квалификация персонала предприятия сервиса. Новые технологии меняют рынок недвижимости. Искусственный интеллект помогает оценить стоимость квартиры, дома продаются с помощью блокчейна, а большие данные стали инструментом девелоперов для

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

поиска арендаторов в коворкинги и определения стоимости недвижимости на продажу. Использование блокчейн-технологий - полная цифровизация и автоматизация процессов на рынке недвижимости (от выдачи ипотеки до продажи земельных участков). Преимущество блокчейн-технологии – исключение посредников в сделках с недвижимостью. К новым технологиям на рынке недвижимости можно отнести технологию виртуальной реальности (VR-технологии), автоматизацию оценки недвижимости, CRM-системы.

Для формирования рынка риэлторских услуг агентство недвижимости должно иметь квалифицированный персонал для работы с клиентами, и постоянно обучать персонал (курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, конференции). Агентства недвижимости, вводящие инновации, получают временные преимущества, которые помогает привлечь покупателей. Для обеспечения конкурентоспособности агентства недвижимости должны разрабатывать конкурентные стратегии. Одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности риэлторских услуг является организация процесса обслуживания клиента, в том числе после заключения договоров об оказании определенных услуг. Для совершенствования существующей информационной системы рынка риэлторских услуг необходимо осуществлять постоянное обновление используемых компьютерных программ. Для обеспечения эффективного использования существующих информационных систем на рынке риэлторских услуг необходимо создание рациональной системы подготовки и переподготовки кадров, перспективным направлением которой является освоение программ профессиональной переподготовки специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова, Е. Н. Оценка стоимости недвижимости [Электронный ресурс]: электронный учебник / Е. Н. Иванова; под ред. М. А. Федотовой. – М.: КНОРУС, 2011. – 238 с.
2. Иваницкая, И. П. Введение в экономику недвижимости: учеб. пособие для вузов / И. П. Иваницкая. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2013. – 236 с.
3. Сводная таблица средней стоимости 1 квадратного метра жилья по регионам России 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worknet-info.ru/read-blog/1054>

УДК 023

*А. Н. Зырянова,
г. Заводоуковск,
М. В. Маслакова,
г. Тюмень*

АРТИСТИЗМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БИБЛИОТЕКАРЯ – ОРГАНИЗАТОРА КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Для библиотеки и библиотечного работника важными считаются проблемы развития способностей интегрального характера, в том числе компетенций в сфере культурно-досуговой деятельности. Острота проблемы определена полифункциональностью библиотечной специальности, среди условий которой – высокий уровень информационной и коммуникативной культуры, педагогического профессионализма, способности генерации инновационных идей и творческой инициативы.

В современном мире, культурно-досуговая деятельность библиотек приняла нестандартные уникальные творческие формы, требующие значительной степени гибкости, креативности, фантазии. Реализация библиотеками различных культурно-досуговых проектов требует профессионалов, способных к подобной деятельности, обладающих такими свойствами, как оригинальность и инновационность мышления, творческая активность,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

эстетический вкус, речевая культура, артистизм и т.д. Таким образом, актуальность определена кардинальными социокультурными, информационными трансформациями, произошедшими в Российской Федерации, которые оказали воздействие на библиотечную деятельность, такие как, модельный стандарт.

Терминологическое и психолого-педагогическое исследование артистизма привело нас к заключению о том, что артистичность – это многогранное и непростое свойство универсального порядка, необходимое практически любому человеку, вне зависимости от его профессиональной деятельности; согласно другим источникам – особенное свойство и качество личности, в которое входит комплекс специализированных возможностей, умений, навыков обеспечивающих высокий уровень профессионализма не только лишь в искусстве, но и в иных областях.

Итак, библиотечный артистизм имеет непростую структуру, основу которой составляют три взаимозависимых между собою элемента: психофизический, эмоционально-смысловой и художественно-эстетический, которые подробно представлены в работе В. Перепелица [2]. Он является индивидуальной и профессиональной категорией, охватывающей:

- 1) особенности личности библиотекаря, ее своеобразие;
- 2) комплекс профессиональных приемов, техник, содержащихся в том, что события разыгрываются по особым законам;
- 3) концепцию библиотечного творчества, по которой находящаяся вокруг реальность оказывается увлеченной в библиотечную деятельность.

Библиотечные мероприятия, базирующиеся на театральных технологиях, требуют творческого, артистичного библиотекаря – все это может совершенствоваться в доступной библиотечной среде, той самой сферой неформального и информального образования, содействующего развитию артистизма современного библиотекаря. Поэтому можно сказать и о том, что библиотечная сфера считается основой для развития и реализации актерских качеств специалистов.

Прежде всего, необходимо выделить, что творческое начало библиотечной работы признано практиками. На сегодняшний день, уже на уровне планирования, библиотечная деятельность отмечается как творческая, так как наравне с производственными, статистическими показателями планируется и творческая деятельность. Планы и отчеты, работы многих библиотек в настоящее время называются организационно-творческими.

Планирование работы в библиотеке обязательно должны включать в себя мероприятия, организованные в театрализованной форме, где помимо раскрытия компетенций в культурно-досуговой деятельности, раскрывается артистическая компетенция специалиста.

Как пример, можно привести ежегодный конкурс библиотечного мастерства, участниками конкурса являются библиотекари АУК МО ЗГО «Заводоуковского библиотечного центра», целью данного конкурса является выявление лучшего коллектива, задача каждого участника в театрализованной форме раскрыть свою работу с нетрадиционным консервативным подходом. В ходе конкурсной программы библиотекари, используя артистические компетенции, выполняют задания жюри, среди которых, например, театрализованная подготовка отрывка из заданного произведения.

Также ежегодно в форме театрализованных представлений происходит защита годового плана, это своеобразная визитная карточка библиотеки, чем интересней будет представлен план, тем больше он заинтересует людей, следовательно, повысит имидж библиотеки и обеспечит поток посетителей.

Таким образом, овладение дополнительным набором профессиональных компетенций в сфере организации библиотечных мероприятий воплощает объективную потребность в проявлении нового типа библиотекаря – артистического.

Современные технологии библиотечного обслуживания обусловили потребности в специалисте, который обладает артистизмом, что отмечают сами библиотекари, особенно это

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

важно при проведении культурно-досуговых мероприятий. Библиотечная высшая школа не готовит профессиональных организаторов досуга в библиотеках, хотя предоставляет возможность на факультативных занятиях освоить основы технологии актерского мастерства. Формирование артистической компетенции требует специальных условий. Артистизм может формироваться в системе образования и производственной среде библиотеки, исходя из современного принципа учение длиною в жизнь. Данный принцип определяется как всесторонняя учебная деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков, профессиональных компетенций, что соответствует концепции современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров, которая призвана обеспечить реализацию актуальных потребностей личности в образовании на протяжении всей жизни.

Формирование навыков артистизма в настоящее время в реальном учебном процессе распыленно по отдельным курсам (например, дисциплина «Культурно-досуговая деятельность библиотек», «Библиотечно-информационное обслуживание» и пр.), а чаще всего не рассматривается вовсе. Безусловно, процесс артистической компетенции в фоновом режиме в вузах и ссузах культуры и искусств происходит, когда студенты готовят творческие, отчетные концерты. Вместе с тем заметно, что будущие библиотекари испытывают трудности выступления перед аудиторией, в том числе на семинарах, научных конференциях, то есть трудности коммуникативного характера.

Еще более сложной оказывается задача самостоятельного выступления в реальной ситуации на конкретном мероприятии во время прохождения, например, производственной практики. Большие затруднения вызывает работа, связанная с реализацией культурно-досугового мероприятия, где студент должен проявит как технологические знания, так и творческий подход.

Все сказанное свидетельствует о недостаточности знаний, а главное – умений и навыков артистизма даже у студентов, специализирующихся на библиотечном обслуживании детей и юношества. Представляется, что во время обучения в вузе необходимо обращать внимание студентов при вовлечении их в различные творческие мероприятия на то, что подобным им придется, занимается в библиотеках, на своих рабочих местах, а также внедрять тренинги соответствующих навыков.

Артистичность считается необходимой компетенцией библиотекаря в его профессиональной работе в силу того, что:

- библиотечно-информационная работа, как любая другая, имеет творческую базу;
- библиотечно-информационная работа в единичных аспектах имеет педагогическую основу и представляет собою преподавательский процесс;
- несмотря на приоритеты информационной деятельности библиотек, просветительная, культурно-досуговая деятельность в настоящее время занимает значительный сегмент работы публичных библиотек, в особенности библиотек муниципальных образований и детских библиотек.

Таким образом, артистизм библиотечно-информационного работника представляет собой и личностное качество, и профессиональное, в основе которого субъективные навыки, формируемые и развиваемые в рамках образовательной деятельности учебного заведения и практико-ориентированной деятельности библиотеки [1, с. 289].

В современном мире важно не только предоставить пользователям библиотеки необходимую информацию и удовлетворить определенный запрос, но и важно то, как этот запрос или информация преподносятся библиотекарем, и здесь, артистическая компетенция способна повысить эффективность деятельности библиотекаря.

С целью оценки значимости качеств и свойств артистизма библиотекаря, в рамках исследования был проведен опрос сотрудников и читателей АУК МО ЗГО «Заводоуковского библиотечного центра», результаты которого говорят, что библиотечная сфера интегрирует

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

различные виды деятельности, поэтому наряду с творческими способностями библиотечных специалистов находят место интеллектуальные, научные, аналитические, педагогические, театральные, художественные, литературные или иные виды способностей. Субъективной предпосылкой и одним из значимых условий для развития артистизма, является наличие индивидуальных творческих способностей. В последнее время именно такие требования стали выдвигать к высококлассным библиотечным специалистам.

По результатам исследования, в числе основных артистических компетенций, которыми должен обладать библиотекарь, сотрудниками и читателями были названы: «коммуникабельность, умение выступать на публике и взаимодействовать с ней», «креативность», «управление своим настроением, владение своими эмоциями», «сочетание мимики, жестов, движения», «способность к экспромту». При этом читатели на первое место ставят творческие способности и умения библиотекаря, а специалисты-практики – умение выступать и взаимодействовать с аудиторией.

Проведенное исследование показало важность артистизма как компетенции и овладение ею в своей деятельности, т.е. сотрудникам АУК МО ЗГО «Заводоуковского библиотечного центра» есть над чем работать на пути к освоению компетенции артистизма и ее дальнейшему совершенствованию и развитию. Например, компетенцию артистизма можно развивать с помощью:

1) непрерывного самообразования (чтения книг, обучение на мастер-классах по направлениям актерского мастерства, не забывать о практике и др.);

2) опыт (наработка опыта в сфере культурно-досуговой деятельности это основа успешного артистизма в библиотеке);

3) повышение квалификации (как по инициативе работника, так и по заинтересованности руководства библиотеки);

4) тренинги и групповые занятия, организованные библиотекой (как и в повышении квалификации, тренинги и различного рода занятия, организованные библиотекой, не только помогают в развитии артистической компетенции, но и сплачивают коллектив, что хорошо отражается на деятельности библиотеки в целом);

5) развитие профессиональных и личных качеств, охватывающих следующие категории: особенности личности библиотекаря, ее своеобразие; комплекс профессиональных приемов, техник, содержащихся в том, что события разыгрываются по особым законам; концепцию библиотечного творчества, по которой находящаяся вокруг реальность оказывается увлеченной в библиотечную деятельность.

Таким образом, культурно-досуговая модель библиотечной сферы, потребности библиотечной отрасли вызвали необходимость в специалистах, владеющих качествами артистизма. Артистизм библиотекаря является одной из важных составляющих его личностной и профессиональной характеристик, обладающей силой эмоционального воздействия на читателя, в проводимых библиотечных мероприятиях и других процессах библиотечно-информационной деятельности. Артистизм библиотекаря вызван творческим характером библиотечно-информационной деятельности и большой доли коммуникативной составляющей в ней.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маслакова, М. В. Артистизм библиотечного работника как фактор эффективности культурно-досуговой деятельности библиотеки / М. В. Маслакова, А. Н. Зырянова // Познание и деятельность: от прошлого к настоящему: материалы I Всерос. междисциплинар. науч. конф. / отв. ред. И. П. Геращенко. – Омск, 2019. – С. 286–290.

2. Перепелица, В. В. Компетентность библиотекаря в культурно-досуговой деятельности библиотеки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 05.25.03 [Электронный ресурс] / Перепелица Вита Владимировна. – Краснодар, 2012. – Режим доступа:

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

<https://www.dissercat.com/content/kompetentnost-bibliotekarya-v-kulturno-dosugovoi-deyatelnosti-biblioteki-teoreticheskiemetod>.

УДК 65.01(470+571):130.2

*Н. С. Ищенко,
г. Луганск*

ПРОЯВЛЕНИЯ РУССКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В ДОНБАССЕ В 2014–2015 гг.

Война в Донбассе, начавшаяся в 2014 году, показала, как до тех пор обычный провинциальный регион справляется с решением сложных задач, поставленных военным временем: создание и удержание фронта, создание новой государственности, поддержание работающей инфраструктуры. Эти процессы проходили в 2014–2015 гг. в отсутствие в ряде районов централизованного управления и при минимуме снабжения. В указанный период жители Донбасса смогли мобилизовать и перераспределить имеющиеся у них ресурсы для решения поставленных самой жизнью задач. Это произошло благодаря переходу в нестабильную фазу управления, которая в русской модели управления А. Прохорова считается одним из двух основных режимов существования общества русской культуры. Рассмотрим русскую модель управления А. Прохорова и ее проявления в военном Донбассе.

До середины XX века в науке господствовала теория линейного прогресса, которая исходила из того, что разные общества развиваются по одним и тем же законам. Продвижение общества по линейной шкале развития является прогрессом и характеризуется объективными параметрами: рост рациональности, научных подход, создание демократических или социалистических общественных институтов и так далее. Прогрессивные страны Европы создали у себя общества модерна помогают другим социумам продвинуться по общему пути модернизации. Однако после двух мировых войн, в которые были вовлечены в первую очередь самые прогрессивные общества мира, а также многочисленных срывов модернизации в неевропейских странах модель линейного прогресса оказалась дискредитирована, и в научном сообществе начались поиски альтернативы.

Немалое место в социальных науках занимает теория управления, и поиски альтернативы классическим концепциям менеджмента стали искать и в сфере управления. В середине XX века в разных странах, начиная с Японии, разрабатываются национальные модели управления. В России русскую модель управления разработал Александр Прохоров, кандидат экономических наук, доцент Ярославского государственного университета. Книга «Русская модель управления» была издана в 2002 году, и сразу привлекла внимание научной общественности [2]. К 2020 году вышло шесть изданий этого произведения. Рассмотрим режимы функционирования русской системы управления, как они изложены в книге А. Прохорова.

Основным двигателем развития автор считает конкуренцию, которая стимулирует людей к выработыванию различных культурных форм, социальных норм и правил поведения на разных уровнях социума. Автор выделяет два режима функционирования русского общества в течение его многовековой истории: кризисных и стабильный. Главным принципом русской модели управления автор считает устранение конкуренции в стабильном режиме функционирования общества и поощрение конкуренции только в кризисном режиме. Это возможно за счет кластерной структуры российского общества.

Российская система управления работает не с индивидом, а с кластером: семьей, общиной, бригадой, педагогическим коллективом и так далее. В стабильном режиме управления кластер работает для того, чтобы выжить и сэкономить собственные ресурсы. Индивид работает для своего кластера и получает выгоду не индивидуально, а вместе с

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

коллективом. Стандарты поведения и культурные формы задаются кластером, и нарушение их, которое приводит к ухудшению положения всего кластера в целом, карается снизу, другими членами кластерной ячейки. Как показывает А. Прохоров, положение кластера как целого может ухудшиться при повышении доходов или индивидуальном выдвижении одного из членов кластера. Такая ситуация вызывает жесткую реакцию, немедленно включает механизмы социального самосохранения и купируется самыми решительными средствами, как будет показано ниже. Стабильный режим управления сохраняется рядом мер, самой действенной из которых является уравниловка [5, с. 291–321].

В нестабильном режиме управления кластер работает на внешнюю задачу, поставленную обществом или государством. В этот период вводится жесткая конкуренция между кластерами. Цель должна достигаться любыми средствами. Цена проигрыша зачастую жизнь. Ресурсы, сэкономленные в стабильном режиме, используются в полной мере, и поставленные обществом цели достигаются. В нестабильном режиме кластеры трансформируются или разрушаются. Для человека оказывается возможным выдвинуться и добиться каких-то выгод индивидуально, а не вместе со своей группой. Нестабильная фаза – время невиданных свершений и блестящих карьер, эпоха тридцатилетних генералов и министров.

Нестабильный режим управления А. Прохоров называет еще мобилизационным, потому что в этом режиме не создаются новые ресурсы, а мобилизуются и перераспределяются уже имеющиеся [5, с. 67]. В этот период культурные формы и нормы социального взаимодействия жестко конкурируют между собой, и побеждает тот стиль жизни, который приносит успех – решение поставленной задачи. Мобилизационный период – время культурного разнообразия. Прохоров показывает, что если в западных странах конкуренция создает новые формы постоянно, то в России это происходит только в мобилизационный период. Победившая в конкуренции культурная или социальная форма становится доминирующей в течение следующего периода стабильности, который наступает после перенапряжения сил общества в фазе мобилизации.

Автор показывает, что если в западной модели управления рынок ставит задачи перед конкретным индивидом или группой индивидов, объединенных общими интересами, то в русской модели управления задача ставится не перед индивидом, а перед кластером. Задачи могут быть самыми разными – от выживания до успехов в какой-то сфере деятельности. Задачу решает кластер, а не индивид, поэтому конкуренция между индивидами внутри кластера гасится любыми способами, включая самые жесткие. Кластер должен выжить и преуспеть как целое, в этом залог выживания и успеха всех его участников. Вклад индивида в решение поставленной перед кластером задачи зависит от ресурсов, которыми он лично располагает, то есть его умений, здоровья, времени, материальных ценностей. Выгода же, которую получает индивид, от этого не зависит. Кластер должен выживать как целое, поэтому люди своего коллектива, которые по любым причинам работали меньше и хуже, также получают свою долю прибыли, зависящую не от их вклада в общее дело, а от других факторов.

Так, в крестьянских общинах оброк раскладывался на всех. Но если в Европе тот, кто не мог заплатить налог, разорялся и полностью деклассировался, в России община тянула всех своих участников. Платили налог те, кто мог заплатить, причем не только за себя, но и за других [5, с. 301]. Те, с кого нечего взять, всё равно оставались в общине, которая их поддерживала: «с миру по нитке – голому рубашка». Аналогично на заводах в период индустриализации в СССР за счет тех, кто работал и двигал производство, создавались различные системы социального обеспечения, которыми пользовались все члены коллектива: заводская больница, столовая, детские сады и школы, система путевок в санатории. Квартиры получали в первую очередь не те, кто больше работал, а те, кому нужнее, например,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

многодетные семьи или сироты [5, с. 92]. Такая уравнительная система распределения дохода является механизмом сохранения социальной структуры в стабильном режиме управления.

Попытки прорвать эту уравнительную систему изнутри приводят к ухудшению положения всего кластера в целом, и в период стабильности жестко караются снизу, самим кластером. Прохоров показывает это на примере работы заводов в советский период. Негласно существует норма переработки, которая обеспечивает стабильную премию бригаде, как правило это 120–130 %. Бригада может работать и лучше, однако если переработка выше, то через два-три месяца руководство это замечает и снижает расценки, то есть повышает план. За ту же зарплату теперь нужно работать больше. Сотрудник, который перевыполняет план на большой процент, в течение двух-трех месяцев получит гораздо больше остальных в бригаде, однако после этого план повысят, и станет хуже как ему самому, так и всей бригаде. Поэтому за переработками и их размерами строго следит сам коллектив на своем уровне. Может ли руководство не повышать план? Не может, потому что оно ограничено фондом заработной платы, который утверждается заранее, и если все начнут перерабатывать, предприятие не сможет выплачивать деньги, и в той или иной форме будет закрыто. Это значит, что пострадает кластер более высокого уровня – завод, за который и борется руководство [Там же, с. 312–315]. Аналогичная система сдержек и противовесов возникает в русской истории на всех уровнях во все стабильные периоды.

В нестабильной фазе управления личная инициатива находит себе поддержку на более высоком уровне, чем все кластеры – на уровне государства. Прохоров приводит в пример стахановское движение и внедрение киновиальных (общежитийных) монастырей Сергием Радонежским. В обоих случаях государству требовалось мобилизовать ресурс, который до тех пор не был задействован.

В случае Стаханова это был человеческий ресурс, который тратился на выживание кластеров в стабильной фазе. Стахановский почин, поддержанный государством, позволил повысить нормы выработки на всех шахтах и предприятиях, и в короткие сроки провести индустриализацию [Там же, с. 193–194].

В случае Сергия Радонежского московское правительство использовало ресурсы церкви, которые находились в распоряжении местных князей и бояр, а также шли на рост потребления в самих монастырях келейного типа, где каждый монах жил в своей келье и мог благоустроить свою жизнь на любом уровне, который ему позволяли его доходы в миру. Киновиальные монастыри, как более автономные и самокупаемые за счет слаженного коллективного труда братии, могли существовать в любых неблагоприятных условиях. Почин Сергия Радонежского был поддержан центральной властью. Рост количества киновиальных монастырей позволил вывести ресурсы из-под управления местной знати и мобилизовать их под руководством церковного управления для внутренней колонизации и освоения новых территорий [Там же, с. 195–197].

Кризисный режим позволяет быстро добиваться больших успехов, однако нагрузка на общество при этом настолько сильна, что постепенно формируются новые кластеры, которые позволяют своим участникам защищаться от мобилизации и утаивать ресурсы. Как показывает А. Прохоров, искусственно перевести структуру в мобилизационный режим очень тяжело, почти невозможно, на любом уровне система будет защищаться. Удержаться же в стабильном состоянии в обществе, которое находится в мобилизационном режиме, также невозможно, потому что в этом режиме утаивание ресурсов и неудачи наказываются быстро и жестоко.

Таким образом, как русское общество в целом, так и отдельные его кластеры разного уровня могут функционировать в двух режимах – стабильном и кризисном, он же мобилизационно-перераспределительный. В стабильном режиме инициатива наказуема, и индивид может реализоваться только в рамках коллектива. В мобилизационном режиме инициатива поощряема, и индивид может практиковать любые формы социального

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

взаимодействия, если только они позволяют достичь результата. Нельзя сказать, что русская модель управления подавляет инициативу личности. Напротив, инициатива сохраняется, но в разных режимах проявляется по-разному: в стабильной фазе – в умении уклониться от бессмысленных распоряжений, а в нестабильной – в умении мобилизовать все ресурсы для решения стоящих перед обществом сверхзадач [Там же, с. 106–107].

А. Прохоров показывает, что кризисные периоды русской истории – источник инноваций, новых моделей поведения и культурных ценностей [Там же, с. 221]. Модели поведения могут как изобретаться самостоятельно, так и заимствоваться извне, и в этом аспекте очень важной представляется зона культурной границы.

Как показывает В. Б. Жадан, «тема границы довольно часто встречается в философском и культурологическом дискурсе XX века. Многообразны модели изучаемых границ: границы познания и свободы человека, человек как граница между мирами, бытием и ничем, границы в сознании человека, культурные границы и т. д. В работах М. Хайдеггера, З. Фрейда, Н. А. Бердяева, К. Ясперса, Ж.-П. Сартра и многих других, рассматриваются и само понятие границы и коррелирующих с ним понятий... Проблема границ занимала важное место и в творчестве Юрия Михайловича Лотмана, одного из ведущих представителей семиотики, филолога, историка культуры и эстетика» [1, с. 157].

В своих многочисленных работах по семиосфере Ю. М. Лотман показал, что граница является неотъемлемой частью культуры и выявил ряд ее функций. Так, в статье «Понятие границы» Ю. М. Лотман показывает, что всякая культура начинается с границы, которая разделяет мир культуры на внутреннее свое и внешнее чужое [4]. Лотман показывает, что в пространстве культурной границы происходит культуротворческая деятельность, которая приводит к созданию новых идей, смыслов и языков, соединяющих элементы двух пограничных культур [3, с. 13].

Пограничный культурный слой должен обработать чуждые ценности так, чтобы все остальные люди своей культуры могли их воспринять. В этом слое гасятся вредные импульсы и усиливаются полезные (для данной культуры), в этом слое отрабатываются разные варианты жизнотворчества и разные жизненные стили. Благодаря механизмам культурной границы разные культурные общности могут сосуществовать в одном культурном пространстве, понимать и оценивать друг друга, находить общий язык в разных вопросах. Из пограничного слоя уже обработанные ценности и сформированные методики поступают во все остальные сферы жизни, ко всем остальным слоям. Наиболее активно процесс трансляции культурных образцов из пограничного слоя культуры происходит в нестабильной фазе управления.

Переход общества в нестабильную фазу управления происходит в период сильного кризиса. Крайним проявлением такого кризиса является война. В 2014 году Донбасс оказался в ситуации войны с Украиной, которая продолжается до сих пор. Эта ситуация запустила механизмы перехода в нестабильную фазу управления.

Весной и летом 2014 года, в период, когда украинская государственность в Донбассе исчезла, а собственная еще не установилась, во многих сферах общественной жизни центральное управление прекратилось. Кластеры должны были выживать, используя собственный ресурс, и они это сделали.

Вчерашние шахтеры, отставные военные, заводские рабочие шли в ополчение, и благодаря своей инициативе выполняли поставленную перед ними самой жизнью военную задачу. Среди таких людей, которые в это переломное время сделали молниеносную военную карьеру, можно назвать Арсена Павлова (Моторолу), Михаила Товстоногова (Гиви), Алексея Мозгового, Евгения Ищенко.

Не только на фронте, но и в мирной жизни произошел переход в кризисный режим управления. Так, в Луганске службы жизнеобеспечения продолжали работать в 2014 году в условиях постоянных бомбежек, отсутствия электроснабжения, воды и газа. Врачи

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

оперировали при свечах. Водители аварийно-спасательных машин за свой счет заправляли транспорт, чтобы вывозить людей из-под обстрелов и разгребать завалы. Неоднократно в этот период устраивались субботники по расчистке города от разрушений. Летом 2014 года, в период активных обстрелов Луганска со стороны ВСУ, актеры кукольного театра давали бесплатные представления для детей, выступая прямо на улицах. Работники системы образования, библиотекари, сотрудники школ эстетического воспитания Луганска и Луганщины продолжали свою работу с детьми в течение 2014–2015 учебного года, хотя первая зарплата в ЛНР была выдана в мае 2015 года.

Нельзя не отметить ту роль, которую в этот период сыграли казачьи отряды. Казачья культура пограничья имеет ряд особенностей: создание автономных кластерных единиц, военные традиции, патриотическое воспитание детей. Все эти особенности были использованы в кризисный период в Донбассе.

Таким образом, война с Украиной спровоцировала переход республик Донбасса в 2014 году в кризисную фазу управления. В этой фазе имеющиеся ресурсы были мобилизованы и перераспределены на решение задачи выживания общества в условиях военного времени. В тех сферах, где произошел переход к мобилизационной фазе, было сгенерировано множество культурных практик поведения, которые поощряли инициативу в решении сложных нестандартных задач, стоящих перед обществом. В военный период Донбасс проявил себя как культурная граница, существующая на пересечении русской и украинской культур, а также сохранившая элементы казачьей культуры. Сохраненные в стабильный период модели поведения были использованы в кризисный период в маленьких и больших городах Донбасса для мобилизации и перераспределения человеческих и материальных ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жадан, В. Б. Проблема границы в семиотике культуры Ю. М. Лотмана / В. Б. Жадан // Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки». – 2012. – №1029–I. – С. 156–162.
2. Корытцев, М. А. Парадокс двойственности: книга о том, как устроена Россия (рецензия на книгу А. П. Прохорова «Русская модель управления». М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002) / М. А. Корытцев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2004. – Т. 2, № 3. – С. 139–145.
3. Лотман, Ю. М. О семиосфере / Ю. М. Лотман // Статьи по семиотике и топологии культуры. – Таллин: Александра, 1992. – С. 11–24.
4. Лотман, Ю. М. Внутри мыслящих миров / Ю. М. Лотман // Семиосфера. – СПб.: Искусство-СПб, 2000. – С. 257–267.
5. Прохоров, А. П. Русская модель управления / А. П. Прохоров. – М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2011. – 472 с.

УДК 364

*Е. Н. Курста,
пгт Славяносербск*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДЕЛАМ СЕМЬИ И ДЕТЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Система социальной защиты является сферой жизненно важных интересов населения, качественные и количественные характеристики которой свидетельствуют об уровне социального, экономического, правового и культурного развития государства и общества.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В сложное время, которое переживает сегодня наша республика, главным приоритетом государственной социальной политики должно стать стремление сделать как можно больше для того, чтобы каждый, кто нуждается в помощи, почувствовал внимание и поддержку со стороны государства. Социальная защита населения становится наиболее актуальной именно тогда, когда общество, страна переживают тяжелые периоды, когда резко обостряются социальные проблемы. Сегодня основной целью социальной защиты является обеспечение выживания социально незащищенных слоев населения и первоочередная защита отдельных категорий граждан.

Общество заинтересовано в духовной прочной стабильно функционирующей, поддерживающей высокую интенсивность родственных отношений в семье, способной вырастить биологически, социально-психологически здорового человека. Семья как объединение людей, связанных отношениями родства, родительства, супружества является связующим звеном между личностью и обществом, выполняет функции физического и социокультурного замещения поколений. Семья является первичной защитной средой индивида. Однако она может стать причиной лишений и ущемления индивида и фактором жизненных кризисов. Семья является необходимой ценностью для жизни и развития каждого человека, играет важную роль в жизни общества и государства, в воспитании новых поколений, обеспечении общественной стабильности и прогресса.

Современные представления о социальной политике государства по оказанию помощи семьям, имеющим детей, формируются за счет особенностей взаимодействия семьи с государством в правовом и в социальном аспектах. В контексте рассматриваемой проблематики семья рассматривается не только как социальный институт, но также как объект социально-правовой защиты государства. Данный подход предполагает удовлетворение базовых потребностей семьи, связанных с ее материальным благосостоянием, охраной здоровья, получением образования, обеспечением безопасности и др.

Выбор темы данного исследования основан на понимании важности изучения и совершенствования управления социальной работой с семьей и детьми на территориальном уровне. Важно развивать новые направления социальных услуг, обеспечивать проведение в жизнь как государственную и региональную социальную политику, разрабатывать на местах с учетом местных особенностей социальные программы, направленные на повышение качества жизни населения.

Проблемы семьи интересовали исследователей с давних времен. Теоретико-методологические основы государственного управления в сфере социальной защиты, его механизмы, пути решения проблем реализации социальной политики исследовали такие ученые: Дж. Бьюкенена, А. Уокера, Т. Гансли, Ф. Парслоу, а также отечественных В. Андрущенко, Е. Бородина, В. Елагина, А. Капской, М. Кравченко, Л. Кривачук, Э. Либановой, М. Лукашевича, О. Рудницкой, П. Шевчука и др.

Важные аспекты формирования и развития современной системы социальной защиты освещаются в работах Е. Гансовой, С. Горбатюк, В. Елагина, О. Килиевича, К. Мищенко, Я. Радиша, И. Розпутенка, О. Романюк, И. Солоненко, В. Толубьяка, П. Шевчук, Н. Ярош и других отечественных ученых.

Вместе с тем отмеченные исследования как теоретического, так и эмпирического характера не дают полную картину сущности и значения система управления социальной работой в направлении семьи и детей в условиях нестабильности.

Реализация целей и задач исследования осуществлялась путем комплексного сочетания общенаучных и специальных методов, в частности: исторического – при анализе тенденций формирования действующей модели социальной защиты; систематизации и обобщения – при рассмотрении нормативных документов и теоретических источников; сравнительного анализа – в процессе изучения зарубежного опыта социальной защиты и его сравнение с

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

отечественной практикой; системного анализа – во время мониторинга системы социальной защиты.

Сфера социального развития приобретает все больший вес в современных системах государственного управления. Если раньше благосостояние общества измеряли его экономическим развитием, то сегодня в условиях постиндустриального информационного общества, общества знаний перспективы развития не только социального, духовного, но и экономического богатства зависит, прежде всего, от социогуманитарного развития общества. Следовательно, не случайно государственное управление социальным и гуманитарным развитием называют вызовом и приоритетом будущего [1, с. 480].

Вопрос о сущности государственного управления в сфере социальной защиты населения является предметом постоянного внимания научного сообщества. Несмотря на имеющиеся научные достижения, которые освещают теоретические и прикладные аспекты в указанном направлении, существует потребность в более основательных исследованиях, в частности относительно семьи в системе социального управления [2, с. 115].

Именно социальная сфера вызывает беспокойство в обществе и требует реагирования государственной власти.

Социальная политика – деятельность государства по сбалансированному развитию общества, обеспечения стабильности государственного управления, социальной защиты населения. Главная цель региональной социальной политики:

- сосредоточение внимания на реализации возможностей каждого человека с ее потребностями в развитии культуры и духовности, науки и образования, решении социальных вопросов, создании социальных вопросов, достойных условий для жизнедеятельности (занятость, здравоохранение, поддержка семьи, молодежи и детей, социальная защита малообеспеченных слоев населения);

- экономический взлет и поддержка отечественного товаропроизводителя, структурная перестройка экономики региона, поддержка инновационной и предпринимательской деятельности, привлечения инвестиций в экономику региона, развитие основных отраслей производства и хозяйственных комплексов в регионе;

- осуществление согласованной региональной политики через усовершенствование и реформирование управления и работу с кадрами;

- создание необходимых социальных, культурных и экономических условий для жизнедеятельности, экологической безопасности, удовлетворения материальных и культурных потребностей населения.

Разработка механизма формирования и реализации государственной социальной политики, назначением которой является обеспечение расширенного воссоздания рабочей силы и развитие творческого потенциала личности, на основе усовершенствования государственного социально ориентированного управления, содействует решению следующих задач:

- обобщить результаты исследований новой социальной роли государства в постиндустриальную эпоху и определить ее особенности в трансформационных условиях Луганской Народной Республики;

- структурировать социальные функции государства с целью формирования эффективной социальной политики;

- обнаружить структурные составляющие социального объекта государственного управления для выбора обоснованных направлений использования средств социальной политики;

- проанализировать региональную социальную дифференциацию и обосновать объективную необходимость регионализации социальной политики при соблюдении установленных государством стандартов социального обеспечения как его необходимого минимума;

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- определить роль и место региональных органов управления в формировании и реализации социальной политики государства;
- обосновать формирование региональных социальных программ, как наиболее эффективной формы государственного социального управления.

Исторически семью рассматривали как социальный институт и малую социальную группу. Сегодня, исследования бюджета семьи остаются в ряду важных методов, которые позволяют количественно оценить соответствующие экономические индикаторы уровня жизни населения.

Наряду с этим существует еще и юридическая точка зрения на семью. Семью в юридическом смысле можно определить, как круг лиц, связанных правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание и признанными способствовать укреплению и развитию семейных отношений на принципах морали [6, с. 130].

Являясь социальным институтом, семья интегрирована в тот сегмент общества, элементом которого она является. Поэтому потребности и интересы семьи удовлетворяются в соответствии с предоставленными обществом возможностями. Эти возможности реализуются семьей в широком спектре общественных отношений – брачных и родственных, правовых и социальных, хозяйственно-бытовых и экономических, нравственных и этических, психологических и эмоциональных. В семье личные потребности упорядочиваются, организуются на основе принятых в обществе и в субкультуре, к которой принадлежит семья, социальных ценностей, норм и образцов поведения и, в конце концов, приобретают характер социальных функций.

Важнейшей для общества и государства функцией семьи является социализация личности, передача культурного наследия новым поколениям. Особенностью социализации в семье является её длительность: взаимовлияние детей и родителей длится практически всю жизнь. Социализация взрослых скорее изменяет внешнее поведение, в то время как социализация детей формирует ценностные ориентации. Социализация взрослых рассчитана на то, чтобы помочь человеку приобрести определенные навыки, социализация в детстве в большей мере имеет дело с мотивацией поведения. Социализация означает процесс постоянного познания, закрепления и творческого освоения человеком правил и норм поведения, диктуемых ему обществом [11, с. 32].

Семья как система выполняет важнейшую функцию социальной и эмоциональной защиты своих членов. В семье человек ощущает ценность своей жизни, находит бескорыстную самоотдачу, готовность к самопожертвованию во имя жизни близких людей. С этой функцией связана другая – рекреативная, восстановительная функция, которая направлена на восстановление и укрепление физических, психологических, эмоциональных и духовных сил человека после трудового рабочего дня. Известно, что супружеская жизнь оказывает благоприятное воздействие на здоровье супругов, причем на организм мужчины в большей степени, нежели женщины [15, с. 78].

Семья представляет собой своеобразный слепок общества, только уменьшенный по своим размерам. Семья – это ячейка государства и она осуществляет ряд важных функций [16, с. 386].

Семья – малая социальная группа общества, основанная на супружеском союзе и родственных связях, на совместном ведении общего хозяйства и взаимной моральной ответственности. Социальная значимость семьи заключается в той целостности, которая присуща семье и как социальной общности, и как малой социальной группе, и как социальному институту.

Анализ научной литературы свидетельствует, что большинство ученых понятие «социальная защита» рассматривают в широком и узком смыслах под углом государственной деятельности, в частности реализацию определенных организационных мероприятий. Так,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Э. Ибрагимов отмечает, что это понятие в широком смысле – составляет содержание социальной функции государства и является системой экономических, юридических, организационных мероприятий по обеспечению основных социальных прав человека и гражданина в государстве. В узком смысле – составляет собственно социально-защитную деятельность государства по обеспечению безопасности населения от негативных последствий социальных рисков.

Социальная работа с семьей и детьми – это система взаимосвязанных действий и мер, направленных на решение проблем или поддержку семьи, находящейся в социально опасном положении. Социальная защита семьи и детей на современном этапе представляет собой наиболее развивающееся направление социальной защиты, так как именно в семье находят отражение все социальные проблемы, характерные для современного общества, причем эти проблемы всегда специфичны, так как непосредственно связаны с типом семьи. Социальная работа в семье должна быть направлена на решение многочисленных проблем, психологического, социального, нравственного, медицинского и педагогического характера с которыми семья сталкивается в повседневной жизни, и которые не в состоянии решить самостоятельно. Для решения проблем семьи используются различные технологии, рассматриваемые как система знаний о сущности, формах, методах и средствах, с помощью которых такую задачу возможно решить. К ним относятся: социальная адаптация, социальная реабилитация, коррекция, консультирование, профилактика, терапия, опека и попечение, социальное обслуживание. Для того чтобы осуществить необходимые изменения в социальной ситуации семьи, необходимо оказывать реальную помощь, производить психологическую коррекцию, очень часто – правовые консультации, медико-социальную помощь и т. д. Наиболее распространенная организационно-правовая форма социальной защиты – социальные учреждения (территориальные Центры помощи семье и детям с различными отделениями: реабилитации, дневного пребывания и т. д.), которые создаются для оказания реальной помощи семье, испытывающей трудности в социальном функционировании [8, с. 32].

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, Г. И. Основы научной работы и методология диссертационного исследования / Г. И. Андреев [и др.]. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 296 с.
2. Алибаева, Л. И. Реализация государственной политики в сфере социальной защиты населения / Л. И. Алибаева // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы развития современной науки» / отв. ред. А. А. Сукиасян. – М., 2015. – С. 114-116.
3. Алиева, Р. М. Развитие человеческого потенциала работников социальной защиты населения как условие реализации социальной политики государства / Р. М. Алиева // Время перемен: проблемы общества – ответы социологии: материалы Международной научно-практической конференции «III Северо-Кавказские социологические чтения» / ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь, 2015. – С. 11–13.
4. Амирова, А. Т. Оценка программ и политик на федеральном и региональном уровне в России и в мире / А. Т. Амирова // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 7. – С. 287–293
5. Архипова, Е. Б. Информатизация социальной сферы в условиях современных модернизационных процессов / Е. Б. Архипова, С. Н. Панкова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 3. – С. 226–231.
6. Афонин, И. Д. Принципы и методы управления социальными инновационными проектами в молодежной политике / И. Д. Афонин, А. И. Афонин // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 130–134.
7. Барзаева, М. А. Современные тенденции государственного управления на региональном уровне в сфере социальной защиты и занятости населения / М. А. Барзаева,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

А. Л. Магомадова, Э. Б. Хасиева // Актуальные проблемы современных общественных наук. Социальный вектор развития государственного управления и экономики: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых / отв. ред. А. Р. Даутова. – Уфа, 2016. – С. 328–335.

8. Бахчиева, О. А. Профессиональная подготовка социальных работников в условиях реализации новых технологий / О. А. Бахчиева, С. Л. Савченко // Современные наукоемкие технологии. – 2017. – № 12. – С. 73–78.

9. Белохвостова, Н. В. Механизмы государственного регулирования занятости населения / Н. В. Белохвостова // Сервис в России и за рубежом. – 2016. – Т. 10. – № 6 (67). – С. 90–100.

10. Бекряшев, А. К. Антикоррупционная политика государства и экономическая преступность [Электронный ресурс] / А. К. Бекряшев, И. П. Белозеров // ЭБС «Консультант студента»: сайт. – Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru>

11. Богданова, О. Ю. Роль государственных программ в системе социальной защиты региона / О. Ю. Богданова // Научные труды SWorld. – 2015. – Т. 15. – № 2 (39). – С. 46–49.

12. Бондаренко, Ю. Н. Совершенствование государственных механизмов регулирования социальной защиты населения [Электронный ресурс] / Ю. Н. Бондаренко // Государственное строительство. – 2017. – № 2. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_2_51

13. Бычков, Л. Г. Социальная защита и статистика: сопоставительный анализ российской и международной практики учета в попытке оценить эффективность бюджетных мер в сфере социальной защиты населения / Л. Г. Бычков, О. А. Феоктистова, Е. И. Андреева // Финансы и кредит. – 2015. – № 42 (66). – С. 31–45.

14. Воронин, А. Г. Муниципальное хозяйство и управление: проблемы теории и практики / А. Г. Воронин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 176 с.

15. Гаврилова, З. П. Информационные технологии: учебное пособие / З. П. Гаврилова. – Ростов н/Д.: Изд-во ЮФУ, 2011. – 90 с.

16. Диссертация: соискателям ученых степеней и ученых званий: учебное пособие / Горелов В. П., Горелов С. В., Боровиков Ю. С., Нейман В. Ю. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2017. – 204 с.

УДК 331.21.07

*Н. С. Клименчукова,
Л. В. Топоровская,
Е. А. Нехаева,
г. Луганск*

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК АДМИНИСТРАТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущая цель любой существующей системы стимулирования труда — реализация интересов предприятия, таких, как повышение производительности, снижение себестоимости, интенсификация сбыта. Но для их достижения требуется согласование интересов компании и интересов работников, которые являются основным производственным ресурсом.

Что относится к приоритетным интересам работников? Это, прежде всего, признание результатов труда, причем не только в материальном выражении, это возможности денежных накоплений, стабильность и рост вознаграждения, хорошие условия труда, возможность получения социальных льгот.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Адекватная система стимулирования труда призвана объединить интересы работодателя и работников. В этом случае компания получает возможность привлекать и сохранять компетентных специалистов, повышать производительность труда, избегать внутренних конфликтов и социальной напряженности.

Системы стимулирования труда в отличие от систем оплаты труда, не сводятся только к материальным выплатам, они так же включают в себя:

1. Материальное и нематериальное вознаграждение, социальные программы.

2. Организационно-психологические пути мотивации, к которым относятся организация условий труда, система контроля работы и оценки результатов, система корпоративных ценностей и установок.

Остановимся подробнее на материальном стимулировании персонала, а именно на правовом регулировании заработной платы на предприятиях.

В условиях формирования рыночных отношений, создания рынка труда, развития различных форм собственности происходят коренные изменения в определении сущности и понятия заработной платы. Мировой финансовый кризис коснулся всех сфер общественной жизни, вызвав неблагоприятные явления в экономике государства и обусловив необходимость проведения правовых реформ. Все это обязывает по-новому посмотреть на трудовое законодательство, состояние которого требует неотложного реформирования в соответствии с современными экономическими и социальными реалиями. Современное трудовое право должно обеспечить реализацию конституционных предписаний о том, что человек является наивысшей социальной ценностью. Политические и правовые основы государственного управления обеспечивают каждому работающему безусловное право на возмездность своего труда. С этой целью необходимо предусмотреть новые подходы и разработать такие механизмы, которые будут адекватно отвечать как сегодняшним составляющим, так и последующим рыночным явлениям в целом при условии их устойчивого развития и стабилизации. В нынешней ситуации наука трудового права призвана оперативно отреагировать и создать теоретические основы для решения этой практической задачи, что обуславливает актуальность проведения разноплановых научных исследований в отрасли трудового права, и прежде всего, в сфере оплаты труда [4, с. 80–81].

Исследованию заработной платы уделялось значительное внимание еще в советской правовой науке. Отдельные проблемы правового регулирования вознаграждений за труд отражались в трудах таких ученых, как: Н. Александров, А. Безин, С. Иванов, С. Каринский, И. Киселёв, Л. Лазор, Р. Лившиц, А. Нуртдинова, А. Пашков, А. Процевский, А. Шебанова и другие. Сегодня исследованию отдельных аспектов правового регулирования оплаты труда посвящены работы таких ученых, как Н. Болотина, П. Бущенко, Н. Гетьманцева, В. Гоц, В. Гуславский, И. Зуб, Н. Иншин, В. Лазор, А. Мацюк, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанышев, Н. Хуторян и др. Эти ученые внесли весомый вклад в науку трудового права. Их труды не потеряли научной ценности, однако сформулированы в них выводы нуждаются переосмысление учитывая социально-экономические и политические изменения, произошли за последние годы.

Современная ситуация в государстве убедительно демонстрирует, что в условиях проявления кризисных тенденций динамика рыночных отношений вызвала принципиальные изменения в соотношении позиций работодателей и работников по оплате труда, и эти изменения должны быть отражены в нормах трудового права. Все вышеизложенное подчеркивает актуальность и необходимость дальнейшего научного поиска для обеспечения эффективного правового регулирования отношений по оплате труда в современных условиях. В этих условиях особенно важную роль играет государство, которое должно принять все возможные меры по подъему экономической мощи государства через проведение правильной социальной и экономической политики в стране.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Цель исследования заключается в разработке научно – практических рекомендаций, направленных на обеспечение эффективности методов и способов правового регулирования оплаты труда в современных условиях и формулировании предложений, направленных на повышение эффективности правового обеспечения государственного регулирования оплаты труда.

Регулирование заработной платы, прав работников на оплату труда, их защиту определяют Конституцией Луганской Народной Республики, которая гарантирует каждому гражданину право на заработную плату не ниже определенной Трудовым кодексом ЛНР, а также другими международно-правовыми актами, коллективными договорами и локальными положениями конкретных предприятий [1].

В общем, нормативно-правовая база регулирования оплаты труда соответствует международным стандартам. Динамика фактических общественных отношений, как известно, является критерием проверки действенности и эффективности нормативно-правового регулирования. Юридические законы должны своевременно, с учетом перспектив развития отражать общественные потребности, чтобы нормативно - правовые формы и не отставали от содержания общественных отношений, и излишне не опережали их. В случае нежелательных перекосов в процессе нормативно - правового регулирования, отрыва его от реальных жизненных условий и закономерностей возможно резкое снижение уровня эффективности конкретных законов, уменьшение действенности всей правовой системы в целом.

Трудовой кодекс ЛНР предусматривает два вида регулирования заработной платы: государственное и договорное. Государство обеспечивает право на оплату труда работника путём принятия нормативно-правовых актов, которые определяют экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда, устанавливают права, гарантии, компенсации и ответственность за нарушение законодательства об оплате труда. Основным направлением совершенствования системы оплаты труда является совершенствование механизмов государственного и коллективно-договорного регулирования и достижения оптимального соотношения между этими двумя видами регулирования. Одним из главных факторов государственного регулирования оплаты труда является установление минимальной заработной платы [3].

Рост реальных зарплат является важной составляющей увеличения общих реальных доходов населения, отмечают экономические аналитики.

По мнению представителей профсоюзов, обеспечение роста реальных зарплат и реальных доходов населения является одной из основных задач правительства. Необходимо также увеличить долю зарплат в ВВП страны и в общих доходах населения.

Так, доля заработной платы в ВВП в странах Евросоюза составляет 60-65 %, в Канаде - около 52 %, в Великобритании – 56 %, в США – 58 %, в Японии – 75 %. Что касается доли заработной платы в себестоимости продукции, то по европейским нормам она составляет около 30–35 %, в Украине этот показатель едва превышает 12 %, т. е. почти в 3 раза меньше.

Размер минимальной заработной платы должен определяться с учетом потребностей работников и их семей, стоимостной величины достаточного для обеспечения нормального функционирования организма трудоспособного человека, сохранения его здоровья, набора продуктов питания, минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности, а также общего уровня средней заработной платы, производительности труда и уровня занятости. Минимальная заработная плата должна устанавливаться в размере не ниже размера прожиточного минимума для трудоспособных лиц [2].

На минимальную заработную плату возлагаются функции регулирования структуры и динамики среднемесячной заработной платы. При определении уровня минимальной

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

заработной платы страна ориентируется на прожиточный минимум для трудоспособных лиц. При этом в Украине не выполняются международные нормы по достаточному обеспечению не только работника, но и членов его семьи, не выполняется в полном объеме норма ст. 48 Конституции Украины, которая гарантирует каждому "право на достаточный жизненный уровень для себя и своей семьи, включающий достаточное питание, одежду, жилье" [6, с. 150–152], поскольку при установлении размера минимальной заработной платы не учитывается семейная составляющая. Зарплатообразующая функция минимальной заработной платы в Украине проявляется в том, что она является основой тарифных систем, заложенных в отраслевых соглашениях и коллективных договорах. В случае повышения размера минимальной заработной платы практически предстоит повышение всех тарифных ставок, но такое повышение не всегда можно назвать справедливым. При отсутствии возможности в целом увеличивать заработную плату работодатели прежде изменяют структуру заработной платы, повышая удельный вес основной заработной платы за счет сокращения дополнительной заработной платы, поощрительных и компенсационных выплат. Если возможности этого мероприятия исчерпаны, работодатели сокращают численность работников или применяют механизм неполной занятости. Если все эти меры исчерпаны, работодатели повышают цены на продукцию, что приводит к раскручиванию инфляционных процессов. В результате не выполняются нормы отраслевых соглашений, что является нарушением законодательства об оплате труда. При этом ответственность работодателя не несет ответственности за невыполнение трудового законодательства [5, с. 43–44]. Установление минимальной заработной платы - безусловная составляющая поддержки государством работников в условиях рыночных отношений. Однако положения КЗоТ и Закона Украины "Об оплате труда" не в полной мере согласуются с положениями международно-правовых актов об установлении минимальной заработной платы.

Договорное регулирование заработной платы осуществляется государством и соглашениями между представителями работодателей и наемных работников через заключение генеральных, региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров. В генеральном соглашении должны определяться минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы как минимальные гарантии по оплате труда. Эта норма Закона в Украине не выполняется, но она является важной для наемных работников, поскольку не на все виды экономической деятельности распространяется действие отраслевых соглашений. Как правило, отраслевые соглашения выполняют крупные предприятия, на которых работают мощные профсоюзные организации. Те работодатели, которые не подписались под отраслевыми соглашениями, считают себя освобожденными от их выполнения. В некоторых случаях коллективные договоры вообще не заключаются.

В трудовых кодексах многих стран предусмотрены механизмы, которые дают возможность распространять нормы отраслевых соглашений на все предприятия отрасли независимо от того, подписались ли работодатели под ними. Одним из важнейших регуляторов отношений заработной платы является коллективный договор. Именно в нем конкретизируют правовые нормы более высокого уровня, установленных коллективными договорами и законодательством. Расширение круга отношений заработной платы, подлежащих установлению сторонами на производственном уровне, свидетельствует децентрализации правового регулирования заработной платы. Правовая модель договорного регулирования требует от субъектов трудовых правоотношений более глубоких знаний не только трудового законодательства, но и правовой культуры, которая предполагает умение применять, конкретизировать централизованные нормы на определенном предприятии, знать все возможные варианты правового решения конкретных вопросов оплаты труда, установления дополнительных социальных льгот и гарантий в этой сфере. Современное трудовое право Луганской Народной Республики должно обеспечить реализацию конституционных предписаний о том, что человек является наивысшей социальной

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ценностью, и каждый работающий имеет безусловное право на возмездность своего труда. Ведь известно, что трудовое право является одной из важнейших звеньев правовой системы. История свидетельствует, что чем больше стабильность действующего законодательства, тем выше правовая культура государства и общества. Однако следует отметить, что трудовое законодательство должно соответствовать двум требованиям: с одной стороны, быть стабильным, поскольку отсутствие стабильности снижает эффективность действия закона, а с другой - динамичным, своевременно реагировать на изменения в социально - экономической жизни общества через принятие эффективных норм для регулирования трудовых отношений, что очень важно для кодификации трудового законодательства.

С этой целью законодательным и законотворческим органам нашего государства необходимо предусмотреть новые подходы и разработать такие механизмы, которые будут адекватно отвечать как сегодняшним сложным, так и последующим рыночным явлениям в целом при условии их устойчивого развития и стабилизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основной Закон (Конституция) Луганской Народной Республики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>
2. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН от 10.12.1948 г. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/
3. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики от 04.03.2015 № 19-ПЗ-15 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/>
4. Трудовое право: учебник / под общ. ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. – М.: Высшее образование, 2005. – 180 с.
5. Кодекс законов о труде Украины от 10 декабря 1971 № 322- VII // ВВР УССР. – 1971. – № 50. – С. 375.
6. Трудовое право: Академический курс: учебник / под ред. Н. М. Хуторян. – М.: А.С.К., 2004. – 680 с.

УДК 338.1

*И. С. Козлова,
В. В. Дьячкова,
г. Алчевск*

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

Потребность в защите от нежелательных внешних воздействий и радикальных внутренних изменений (т. е. в безопасности) является базовой, основополагающей, потребностью жизни как отдельного человека и его семьи, так и различных сообществ в целом. Объектами безопасности являются различные сферы жизнедеятельности людей: физическое существование, социальные отношения, экономическая деятельность, экология.

Не принижая важности обеспечения безопасности во всех областях и сферах деятельности, следует признать роль экономики как основной, так как производство, обмен, распределение и потребление материальных благ первичны по отношению к другим непроизводственным сферам деятельности, определяющим жизнедеятельность и жизнеспособность общества. Базисный характер экономической безопасности формирует

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

цели, задачи и функции государственных структур, а также критерии и показатели экономической безопасности [4, с. 13–14].

Экономическая безопасность государства — это характеристика функционирования национальной экономики, выражающая ее способность:

- создавать и поддерживать благоприятные условия жизни людей;
- обеспечивать стабильное и устойчивое развитие народного хозяйства;
- своевременно реагировать на возникающие неблагоприятные факторы и условия;
- нейтрализовывать действующие угрозы благосостоянию населения и народному хозяйству.

Анализ внешних и внутренних факторов обеспечения экономической безопасности показывает, что причины складывающихся угроз экономической безопасности имеют ярко выраженный региональный характер [1, с. 284]. Региональные кризисные ситуации формируются под влиянием как макроэкономических кризисных процессов, так и местных особенностей экономического и социального развития, ресурсного потенциала, географического положения и других особенностей.

Для Луганской народной республики, переживающей сложный трансформационный период, характерно тяжелое экономическое положение, причинами которого стали последствия экономической блокады и отсутствие международного признания. Процесс политического урегулирования конфликта находится в активной стадии, что несет дополнительную нагрузку на экономику регионов с особым статусом, вызванную необходимостью постоянного укрепления обороноспособности регионов [2, с. 105–106].

Считается, что регион с особым статусом — это промежуточная стадия между регионом в составе государства и независимой страной с международным признанием [3, с. 18].

Для строительства сильной и независимой Республики, способной обеспечить достойную жизнь своих граждан, сохранение народа и его безопасности в едином политическом, культурном, экономическом и цивилизационном пространстве с Российской Федерацией в ЛНР была принята Программа социально-экономического развития ЛНР на период до 2023 года. Ее основными задачами являются:

- безопасность жителей республики;
- развитие государственности и усовершенствование законодательства;
- интеграционные процессы с Российской Федерацией;
- полное восстановление экономической инфраструктуры, промышленности;
- укрепление продовольственной безопасности республики;
- создание новых рабочих мест;
- повышение социальных стандартов: повышение заработной платы бюджетникам, стипендий, пенсий; сохранение низкого уровня тарифов ЖКХ; организация доступной сети медицинских учреждений первичного звена и т. д.

Для регионов с особым статусом проблемы обеспечения экономической безопасности являются особо актуальными, поскольку их решение позволит в полной мере следовать Программе социально-экономического развития ЛНР и реализовывать экономический потенциал региона.

Экономическая безопасность региона с особым статусом — это такое состояние социально-экономических отношений региональной экономической системы, при котором обеспечивается социально-экономическая и общественно-политическая стабильность, способность к саморазвитию и прогрессу, когда уровень жизни и условия жизнедеятельности населения отвечают рациональным стандартам и сохраняются специфические особенности региона.

К внутренним угрозам экономической безопасности регионов с особым статусом можно отнести: спад производства; сокращение основных фондов и высокая степень их

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

износа; сокращение численности населения; энергетические угрозы; снижение инвестиций и инноваций; разрушение системы управления регионами и производством; разрушение инфраструктуры; ухудшение условий жизни населения.

Внешние угрозы включают в себя осложнения геополитической обстановки и растущую вероятность межгосударственных конфликтов; политическую нестабильность; экономическую блокаду, в том числе незащищенность финансовой системы; высокую зависимость от внешнеэкономической конъюнктуры; сохранение экспортно-сырьевой модели развития; вытеснение отечественных товаропроизводителей с международных рынков [5, с. 655].

Внешнеэкономическую деятельность невозможно осуществлять в полном объеме из-за непризнанного политического статуса республики.

В условиях кризисных и переходных процессов экономического и внешнеэкономического характера механизмы стабилизации и обеспечения безопасности представляют собой достаточно противоречивую и сложную систему. Определение достаточности уровня экономической безопасности предлагаем проводить путем сравнения превентивных и компенсационных мер в каждом конкретном случае по критерию «минимум ущерба» или «минимум совокупных потерь и затрат». Данный подход предполагает диагностический анализ текущего состояния экономического, социального и экологического потенциала общества, текущих процессов, а также ранжирование долгосрочных факторов дестабилизации, ориентировочную оценку их пороговых значений и состояние имеющихся потенциалов предупреждения и компенсации ущерба. Кроме того, экономическая оценка последствий угроз безопасности в любых сферах, как правило, предусматривает универсальный подход, позволяющий количественно оценить ущерб и на этой основе определить систему приоритетов. При этом необходимо учитывать, что экономическая безопасность обеспечивается не только экономическими методами, но и средствами неэкономического характера (политическими, дипломатическими, военными и др.).

В заключении можно выделить приоритетные направления обеспечения экономической безопасности региона с особым статусом:

- проведение институциональных преобразований в регионах, находящихся в условиях нестабильной военно-политической ситуации.
- обеспечение эффективного использования экономического потенциала регионов;
- разработка государственных мер по поддержке и развитию высокотехнологических и конкурентоспособных базовых производств и отраслей экономики;
- формирование благоприятного инвестиционного климата, обеспечивающего приток иностранных инвестиций;
- активная социальная политика, направленная на повышение качества жизни населения, снижение уровня социально-экономической асимметрии;
- повышение эффективности формирования и использования трудового потенциала региона: преодоление негативной демографической ситуации; трудоустройство по специальности; создание условий для участия населения в непрерывном образовании и повышении квалификации; интеграция науки и образования; повышение эффективности и качества труда посредством использования современных методов и технологий; охрана здоровья;
- активизация сотрудничества с регионами Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Криворотов, В. В. Экономическая безопасность государства и регионов / В. В. Криворотов, А. В. Калина, Н. Д. Эриашвили. — М.: Юнити-Дана, 2015. — 351 с.
2. Оникійчук, Ю. А. Экономическая безопасность как условие обеспечения и повышения конкурентоспособности регионов с особым статусом / Ю. А. Оникійчук,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Н. В. Коваленко // Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики: сборник трудов конференции. — Екатеринбург: Изд-во ИЭ УрО РАН, 2019. — С. 105–108.

3. Полшков, Ю. Н. Управление экономикой региона с особым статусом / Ю. Н. Полшков. — Ростов н/Д.: Изд-во Южного федерального ун-та, 2016. — 331 с.

4. Третьяков, Д. В. Организационно-методический инструментарий обеспечения экономической безопасности региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Третьяков Дмитрий Владимирович. — Тамбов, 2012. — 173с.

5. Чичканов, В. П. Анализ подходов к оценке региональных процессов формирования социально-экономической безопасности / В. П. Чичканов, Л. А. Беляевская-Плотник // Экономика региона. — 2016. — № 3. — С. 654–669.

УДК 005.95

*С. И. Кухарькова,
г. Луганск*

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Характерным признаком эволюции современного отечественного рынка является постоянное усиление конкуренции между его субъектами, представляющими самые различные сферы предпринимательской деятельности. Для овладения передовыми механизмами повышения конкурентоспособности в современной экономике необходимо знать, прежде всего, о современных тенденциях в развитии стратегического управления. Выявлению предпосылок появления и отличительных особенностей основных теоретических концепций стратегического управления в целях использования в практической деятельности для повышения конкурентоспособности отечественных предприятий посвящено данное исследование.

Компетентностный подход в системе HR-менеджмента в настоящее время изучен в достаточной степени. Вместе с тем, можно констатировать, что большинство исследователей, детально описывая понятие и признаки компетентностного подхода, не уделяют должного внимания вопросам его практического применения, особенно с учетом отраслевой специфики хозяйствующих субъектов. Кроме того, в специальной литературе основное внимание уделяется влиянию компетентностного подхода на эффективность исключительно управления персоналом.

Проблемы современной конкуренции исследовались в работах таких ученых, как: Г.Л. Азоев, Д.Т. Арментано, А.С. Васьковский, И.М. Кирцнер, М.Е. Портер, Ю.Б. Рубин, Р.А. Фатхутдинов, А.Ю. Юданов.

Теоретико-методологические основы формирования ключевых способностей предприятий развивали Д.Ю. Гончаров, С.О. Кондратов, Е.М. Коростелева, В.И. Насырова, С.А. Рекиянов, И.А. Ханьков.

Сосуществование разных концепций стратегического управления, предназначенных для разных условий ведения бизнеса, в пределах одной страны оправдано неравномерностью развития рыночных отношений и конкуренции в отдельных сферах и отраслях экономики, межотраслевыми различиями в масштабах и степени зрелости рынков, в степени освоения новых факторов производства, форм функционирования предприятий, способов организации и управления производством. Вместе с тем наслоение инструментария сосуществующих концепций, различия и противоречия, возникающие между ними, затрудняют синтезированное их использование для решения центральной проблемы стратегического управления [4].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В последние годы компетентностный подход переместился из сферы образования в сферу стратегического управления предприятиями.

Компетентностный подход – это инструмент управления человеческими ресурсами организации, который определяет необходимые компетенции для успешного выполнения сотрудником поставленных задач и его наилучшего соответствия должности. Компетентностный подход – необходимый элемент системы управления организацией, в задачи которой, что немаловажно, входит и обучение персонала, так как требования к работникам постоянно изменяются в связи с ускорением инновационных процессов [3].

На сегодняшний день все большую роль приобретают способности порождать эффективные стратегии и постоянно развивать организацию, обновляя ее структуру и ключевые процессы в ответ на вызовы внешней среды. Исходя из этого, можно отметить проблему формирования новых интегративных подходов к стратегическому развитию организации. Одним из таких подходов является компетентностный подход, общая логика которого заключается в формулировании ключевых компетенций, становящихся основой процесса развития организации [2].

Основанные на знаниях, навыках, опыте и связях, ключевые компетенции предприятия позволяют более эффективно использовать задействованные в производственной деятельности ресурсы, обеспечивать дополнительные доходы и лучшие по сравнению с конкурентами экономические показатели деятельности предприятия, а следовательно, и конкурентные преимущества [4].

Современное понимание ключевых компетенций принадлежит К. Прахаладу и Г. Хэмелу, которые определили их как определенный набор навыков и технологий, позволяющих компании предоставлять потребителю фундаментальные выгоды и являющиеся основой успешной конкуренции [5].

Анализ теоретических работ, посвященных исследованию компетенций, показал, что отечественные и зарубежные исследователи не дают точного определения этого понятия. В литературе используются различные термины для обозначения понятия, схожего с ключевыми компетенциями: сильные стороны, умения, компетенции, способности, организационное знание.

Таким образом, с позиций экономической теории ключевые компетенции определяются как специфические преимущества, по отношению к конкурентам отрасли, которые обеспечивают базовую основу добавленной стоимости [2].

Для создания и поддержания лидерства в конкурентной борьбе предприятию потребуется одержать победу на всех уровнях: конкуренция на рынках готовой продукции и услуг, конкуренция за ключевые продукты и ключевые компетенции. Таким образом, стратегия компании должна быть направлена на создание и усиление компетенций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусев, А. А. Формирование взаимодействия персональных компетенций с системой ключевых бизнес-компетенций / А. А. Гусев, В. С. Паршина // Профессиональное образование — не на всю жизнь, а через всю жизнь: сб. материалов Междунар. науч.- практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. – С. 51–63.

2. Колесникова, Ю. С. Ключевые компетенции как объект нематериальной собственности [Электронный ресурс] / Ю. С. Колесникова, О. В. Юрьева. – Режим доступа: https://kpfu.ru/staff_files/F600533763/elibrary_35658752_22109353.pdf

3. Сажаева, Г. А. Модели компетенций и их использование в управлении человеческими ресурсами предприятия / Г. А. Сажаева // Вопросы студенческой науки. – 2017. – № 15. – Режим доступа: <http://sciff.ru/wp-content/uploads>

4. Тараш, Л. И. Стратегическое управление через призму повышения конкурентоспособности отечественных предприятий [Электронный ресурс] / Л. И. Тараш. –

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-cherez-prizmu-rovysheniya-konkurentosposobnosti-otchestvennyh-predpriyatiy/viewer>

5. Хамел, Г. Стратегическая гибкость / Г. Хамел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.

УДК 332.1

*А. А. Лофиченко,
г. Луганск*

О РАЗВИТИИ ТЕРМИНА «МОНИТОРИНГ»

Термин «мониторинг» обладает богатым содержанием и широким спектром смысловых оттенков, но до сих пор не располагает общепринятым определением, находясь в центре продолжительных дискуссий специалистов и ученых. Хотя и существует множество различных подходов, понятие «мониторинг» широкое используется в государственном управлении, что подтверждает его востребованность не только в научной среде, но и в региональной аналитике. При этом отсутствие единственного подхода к постижению сущности, функций и цели мониторинга определяет множество проектных решений и обуславливает организационные, функциональные и информационные неувязки государственной и региональных систем мониторинга.

Отдельные аспекты понятия «мониторинг» рассматривают А.Е. Когут и В.Е. Рохчин [9], Е.Г. Антосенков и О.В. Петров [1], В.В. Дик [5], Л.В. Сарычева [12], О.М. Дутченко, И.М. Волик, И.М. Боярко и М.М. Рубан [6], В.К. Галицин, О.П. Суслов, Н.К. Самченко [3] и другие ученые. Тем не менее, неоднозначность толкования, понимания, следовательно, и использования понятия «мониторинг» привела к необходимости глубокого изучения данного термина.

Термин «мониторинг» происходит от слова «monitoring», что в переводе с английского означает отслеживание. В то же время приравнивать данное понятие к постоянному процессу наблюдения за каким-либо объектом не стоит.

Несмотря на то, что упоминания данного термина встречались и ранее в исследованиях ученых, повышение научного интереса к нему связано с проходившей в июне 1972 г. всемирной конференцией по окружающей среде и развитию под эгидой ООН в Стокгольме (Стокгольмская конференция). С того времени под мониторингом подразумевают механизм, который предназначается «для сбора некоторых данных по конкретным переменным величинам окружающей среды и для оценки таких данных в целях определения и предопределения важных условий и тенденций окружающей среды» [14]. Как итог конференции были обозначены сферы проведения мониторинга, которые раскрывают практически все аспекты относительно окружающей среды, технического, социального и экономического развития.

В Советском энциклопедическом словаре 1986 г. под мониторингом подразумевается наблюдение, оценка и прогнозирование состояния окружающей среды в связи с хозяйственной деятельностью человека [13, с. 827].

Следующим этапом в становлении понятия социально-экономического мониторинга является включение в него прогнозной и аналитической функций социально-экономических систем. Начало этого этапа связано с применением кибернетических представлений в организационном управлении. Британский исследователь С. Бир, заметив важность кибернетики для управления производством, подметил, что «экономическая система относится к особо сложным, для управления которыми необходимо применять методы, не связанные с анализом причин и следствий». «Система слишком сложна, а действующие в ней связи слишком темны, чтобы утверждение "X является определяемой функцией Y" имело

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

смысл» [2]. Таким образом, в управлении экономическими системами необходимо учесть все множество аспектов ее функционирования и внутренних взаимосвязей, наращивая арсенал мониторинга необходимыми для этого функциями.

В начале 90-х годов XX века получил широкое распространение мониторинг в сельском хозяйстве. Сперва он ассоциировался с уровнем техногенного загрязнения почв и контролем их плодородия в регионах страны. В дальнейшем рассматривался с позиции совокупности нескольких направлений в организации и проведении периодического контроля состояния отраслей сельского хозяйства, его подотраслей и ресурсов [8, 10].

Первым, использовавшим термин «мониторинг» в экономической интерпретации, был академик Российской академии наук А.А. Никонов. Он утверждал, что «...мониторинг – это совокупность приемов по отслеживанию, анализу, оценке и прогнозированию социально-экономических процессов, связанных с реформами, а также сбору, обработке информации и подготовке рекомендаций по развитию реформы...» [11].

В дальнейшем мониторинг получил распространение в социальных и технических науках, а также в разнообразных сферах практической деятельности человека [4]. На современном этапе социально-экономическим мониторингом достигаются различные цели и выполняется множество функций. Его организацией занимаются как специальные организации и службы, так сами предприятия, занимающиеся анализом собственной финансово-хозяйственной деятельности и изучением конъюнктуры рынка. Также проведение мониторинга возможно на различных уровнях экономики, другими словами, объектами исследования могут выступать социально-экономические системы макро-, мезо- и микроуровня [7, с. 8]. На рисунке 1 представлена хронология развития понятия «мониторинг».

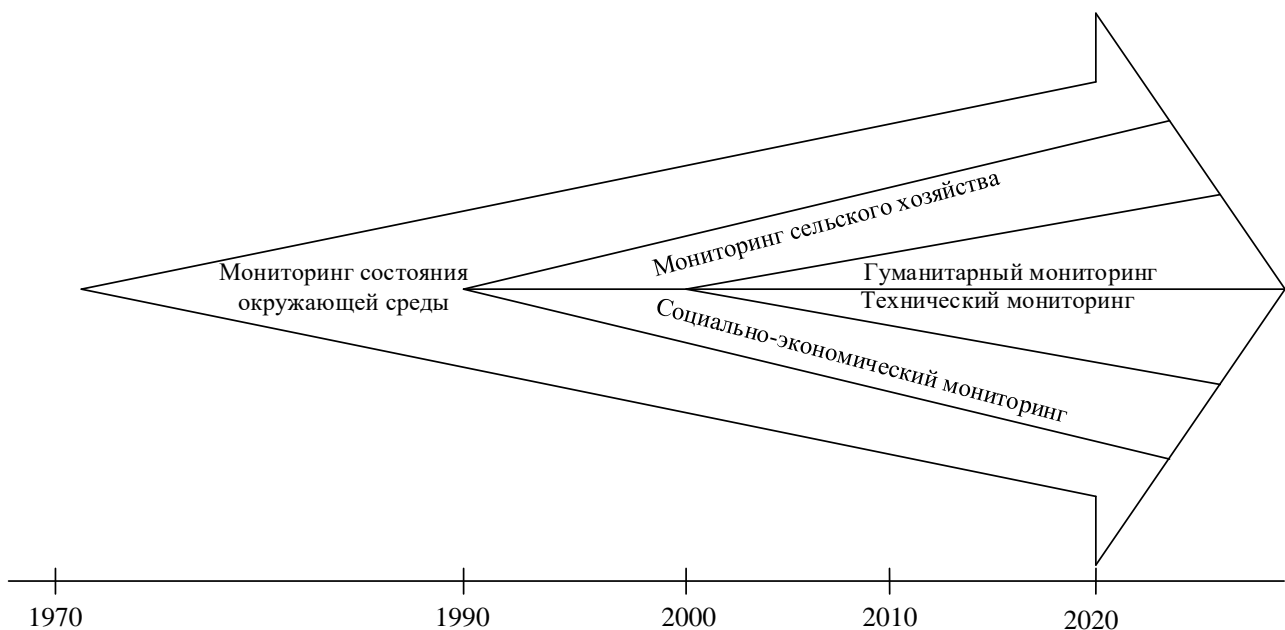


Рис. 1. Хронология развития понятия «мониторинг»

Рассмотрим различные подходы к определению мониторинга.

А.Е. Когут и В.Е. Рохчин понимают под мониторингом систему наблюдения, оценки и прогноза экономической и социальной обстановки, складывающейся на территории [9].

Е.Г. Антосенков и О.В. Петров рассматривают мониторинг с позиции системы сбора данных о процессах и явлениях, которые описываются ограниченным набором ключевых показателей, для оперативной диагностики исследуемого объекта в динамике [1].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В.В. Дик определяет мониторинг как расчетно-диагностическая система, целью создания которой состоит в наблюдении за состоянием объекта или процесса, в своевременном сигнализировании о появлении негативных явлений, для предоставления рекомендаций по их ликвидации [5].

Л.В. Сарычева предлагает рассматривать мониторинг как специально организованное целевое непрерывное (систематическое) наблюдение и краткосрочное прогнозирование хода важнейших эколого-социально-экономических процессов с целью их анализа, идентификации и выявления круга регулируемых факторов для подготовки к принятию решения [12].

О.М. Дутченко, И.М. Волик, И.М. Боярко и М.М. Рубан подразумевают под мониторингом метод изучения и анализа социально-экономических ситуаций, способ осуществления организованного системного наблюдения за ходом и качественными изменениями развития страны в целом или ее составляющих (например, регионов), их влияния на конкретные объекты исследования, определения критических точек роста и предупреждения или устранения последних и разработки на этой основе механизмов дальнейшего развития общества, его отдельных элементов [6].

В.К. Галицин, О.П. Суслов, Н.К. Самченко рассматривают мониторинг в качестве процесса наблюдения за объектом путем сбора, систематизации, обработки и накопления информации. Проведение мониторинга предусматривает несколько целей: анализ и оценка текущего состояния объекта в соответствии с заранее разработанной программой; диагностика и оценка ожидаемого состояния объекта на определенный момент времени в случае нарушения равновесия и тенденций развития; формирование информационно-аналитической базы для принятия управленческих решений по обеспечению целей развития объекта [3].

Изучение различных подходов к определению мониторинга подтверждает отсутствие общепринятой трактовки данного термина. Сложившаяся ситуация обусловлена следующими моментами:

1. Мониторинг – междисциплинарное понятие, применяемое как в естественных науках (почвоведение, климатология, метеорология, медицина и т.д.), так и в гуманитарных науках (экономика, социология, политология, психология и т.д.). Для каждой науки свойственны специфические объект и предмет исследования, чем обусловлены различные формулировки термина «мониторинг» и особенности его организации и проведения. В таком случае разумно обозначить общее понятие мониторинга, передающее основную идею проводимого мероприятия, и конкретные определения, которые раскрывают тонкости организации и проведения в различных областях.

2. Мониторинг востребован как в научной сфере, так и в практической деятельности. Цели и задачи, поставленные перед исследованием, использованные приемы и методы будут различными, что обусловлено несовпадением технологической концепцией мониторинга.

Технологическая концепция мониторинга – основополагающие методологические принципы и подходы разработки механизма, который применяется в процессе мониторинга функционирования объекта исследования.

3. Понимание мониторинга трансформируется и совершенствуется в процессе развития соответствующих сфер практической деятельности и областей науки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антосенков, Е. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Г. Антосенков, О. В. Петров // *Экономист*. – 1998. – № 4. – С. 34–45.
2. Бир, Ст. Кибернетика и управление производством / Ст. Бир; пер. с англ. В. Я. Алтаева. – М.: Наука, 1963. – 276 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

3. Галіцин, В. К. Концептуальні засади моніторинг / В. К. Галіцин, О. П. Суслов, Н. К. Самченко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 9. – С. 330–335.
4. Ганеева, Ж. Г. Определение понятия «мониторинг» в различных сферах его применения / Ж. Г. Ганеева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2005. – Т. 8. – № 1. – С. 30–33.
5. Дик, В. В. Методология формирования решений в экономических системах и инструментальные среды их поддержки / В. В. Дик. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 300 с.
6. Дутченко, О. М. Методика моніторингу фінансово-економічного розвитку регіону / О. М. Дутченко, І. М. Волик, І. М. Боярко, М. М. Рубан // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія Економіка та менеджмент. – 2010. – № 9/1 (43). – С. 90–96.
7. Зандер, Е. В. Мониторинг социально-экономических процессов как инструмент регионального управления и территориального планирования: монография / Е. В. Зандер, Е. В. Лобкова, Т. А. Смирнова. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2016. – 280 с.
8. Запрудный, Ю. К. Сельское хозяйство: биодинамическая альтернатива / Ю.К. Запрудный // Проблемы экологии и устойчивого развития. – 1996. – № 2. – С. 125–137.
9. Когут, А. Е. Информационные основы регионального социально-экономического мониторинга / А. Е. Когут, В. С. Рохчин. – СПб.: ИСЭП РАН, 1995. – 143 с.
10. Коковкина, Т. Ф. Мониторинг лесных почв / Т. Ф. Коковкина, Л. Г. Бабушкина // Проблемы экологии и охраны окружающей среды: тезисы докладов. – Екатеринбург: УрГСХА, 1996. – С. 110–112.
11. Никонов, А. А. Спираль многовековой драмы: аграрная наука и политика России (XVIII–XX вв.) / А. А. Никонов. – М.: Энциклопедия российских деревень, 1995. – 574 с.
12. Сарычева, Л. В. Компьютерный эколого-социально-экономический мониторинг регионов. Математическое обеспечение / Л. В. Сарычева. – Д.: НГУ, 2003. – 223 с.
13. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энцикл., 1986. – 1600 с.
14. Report of the United Nations Conference of the Human Environment. Stockholm, 5-16 June 1972. United Nations Publication A/CONF.48/14/Rev.1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://digitallibrary.un.org/record/523249/files/A_CONF.48_14_Rev.1-EN.pdf.

УДК 379.01:316.422

*В. В. Назаров,
А. А. Даньков,
г. Луганск*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Динамичность социальных и культурных процессов делает необходимым быстрое реагирование социально-культурных институтов на ситуации, в которых возникает необходимость формирования тех или иных социально-культурных программ и проектов, способных быстро реализовать сложные социально-культурные технологии, требует инновационных методов управления. Применительно к социально-культурной сфере понятие «инновация» носит множественный характер. Сам процесс разработки и внедрения нововведений в практику выступает здесь как целенаправленная, научно обоснованная деятельность, нацеленная на изменение социально-культурной ситуации, создание новых культурных продуктов, благ и услуг, творческое развитие существующих объектов, подходов

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

и технологий. В числе инновационных методов управления, используемых в управленческой деятельности учреждений социально-культурной сферы, выделяются методы прогнозирования, социального моделирования и проектирования. Прогноз как форма социального предвидения описывает возможную степень достижения тех или иных целей в зависимости от способа наших действий. При этом он может и должен охватывать как управляемые, так и стихийно протекают процессы. Прогнозы выполняют ряд функций: ориентировочную, нормативную, предупреждающую. В известном смысле прогноз можно рассматривать как модель будущего. В этом плане задача культурной политики региона успешно решаются и внедряются в реальность в рамках целевых программ, направленных на финансовую поддержку, совершенствование материально-технической базы, внедрение инновационных форм деятельности для более эффективной деятельности всех учреждений социально-культурной сферы. Метод проектирования направлен на разработку проектов формирования социально-культурной (развлекательной, развивающей, оздоровительной) среды; проектов досуговых программ и фестивалей детского творчества, развитие традиционной народной культуры и любительской самодеятельного творчества. Выбор тематики проектов для социально-культурной сферы обусловлен конкретным социальным заказом, пожеланиями и предложениями различных групп населения. Большое значение в повышении эффективности управления имеют методы самоуправления, самоорганизации населения [1]. Развитие самоуправляющихся сил общества, его организаций – одна из функций менеджмента. Инновационные социальные технологии менеджмента позволяют решать вопросы повышения эффективности управления через заинтересованность и творческую самодеятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками корпоративных отношений.

Для совершенствования использования в учреждениях социально-культурной сферы инновационных методов управления, которые будут способствовать эффективной деятельности, необходимо:

- совершенствовать систему управления учреждением культуры;
- осваивать инструменты управления нововведениями, поддерживать коммуникации и способствовать созданию партнерства в сфере нововведений;
- изменять подходы к использованию кадров, что предусматривает организационную культуру, построенную на мотивации, поддержке и совершенствовании творческой атмосферы, создание дееспособных команд, поиск и стимулирование творческих людей;
- улучшать организацию и обеспечение реализации основных направлений единой государственной политики в области культуры и искусства;
- создавать условия для удовлетворения культурных, познавательных потребностей, обеспечения образовательного процесса в области культуры и искусства, информационного обслуживания различных категорий населения;
- проводить в жизнь новые наиболее прогрессивные формы культурной деятельности, организации и развития художественных ремесел, самобытного фольклора, народных традиций и праздников, существующих в регионе;
- разрабатывать и внедрять новые организационно-методические формы социально-культурной деятельности, проводить необходимую работу по планированию и созданию условий для удовлетворения интересов и потребностей различных категорий населения;
- развивать и поддерживать самоуправления как реальное средство привлечения в управленческую деятельность через заинтересованность и творческую самодеятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками социально-культурных отношений.

Таким образом, в рыночных условиях учреждения социально-культурной сферы смогут эффективнее работать, если будут более активно использовать инновационные методы в управленческой деятельности, совершенствовать свою систему управления [1].

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

При формировании современной модели управления следует учитывать, как минимум три важнейших фактора:

- реорганизация системы управления социокультурной деятельностью и разработка инновационной модели управления будет эффективной при условии соответствия их глубины социально-экономических реформ и рыночных отношений, правовой и финансовой самостоятельности всех субъектов деятельности, демократическим свободам, творческой независимости личности;

- соответствие модели управления реальным условиям и ситуации в социокультурной сфере (социокультурное своеобразие региона, уровень развитости культурного потенциала населения, уровень готовности субъектов культуры реализации новаций, ресурсный потенциал, кадровая обеспеченность и т. д);

- осознание работниками социокультурной сферы всех уровней объективного сформировалась парадигмы – модель управления социокультурной деятельностью разрабатывается не верхними звеньями управления, а нижними с участием тех субъектов, чьи интересы затрагивают управленческие преобразования.

Важнейшим звеном инновационной (оптимальной) модели управления являются субъекты культурной деятельности. В отличие от участников культурной деятельности субъекты культурной деятельности – физические лица и организации, которые имеют собственные, а не предложенные сверху цели деятельности, самостоятельно определяют средства и методы, регламентирующие условия для ее достижения [4]. Таким образом, управление социокультурной сферой представляет собой деятельность одних людей по управлению деятельностью других людей, важнейшим принципом управленческой модели является реалистичность выдвинутых целей. Само существование и развитие управленческой модели, ее характер и эффективность взаимосвязаны с числом субъектов, их инициативностью, их готовностью к активной деятельности.

Содержание, интенсивность и характер социокультурных процессов в каждом отдельно взятом регионе обуславливают такую модель и формы управления, которые отвечают реально существующей в данный момент ситуации, но в то же время формируют управленческую ситуацию, «которая провоцирует» развитие социокультурных процессов высшего уровня [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Грабовецкий, Б. Теоретические и методологические основы экономического прогнозирования: учеб. пособие / Б. Грабовецкий. – Винница: ПФ «Танго», 2011.
2. Киселева, Т. Г. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Г. Киселева. – М.: МГУКИ, 2010. – 539 с.
3. Найдюк, В. С. Инновации в системе управления предприятиями / В. С. Найдюк // Бизнес Информ. – 2013. – № 12. – С. 201–208.
4. Пятницкая, Г. Современные проблемы инновационного развития ресторанного хозяйства / Г. Пятницкая, А. Григоренко // Вестник КНТЭУ. – 2015. – № 1. – С. 5–11.

УДК 331.101.3:637.1

*Е. Ю. Шалевская,
г. Луганск*

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любого предприятия является его персонал. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Управление человеческими ресурсами является одной

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

из наиболее актуальных проблем. От того, каким эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любого предприятия.

Все люди работают ради чего-то. Одни стремятся к деньгам, другие – к власти, третьи просто любят свою работу. Очень непросто выявить, какие мотивы являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека.

Задачей менеджера всех уровней управления является достижение целей предприятия. Для того чтобы реализовать цели предприятия, надо хорошо знать и понимать, что движет человеком, что побуждает его к действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу, необходимо человека как-то мотивировать.

В настоящее время, в рыночных условиях, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни качество труда, ни интенсивность в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшой, но гарантированной заработной платой, нежели интенсивную работу с высокой оплатой.

При всем разнообразии методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи — выживание предприятия в жесткой конкурентной борьбе.

Многие экономисты отдают предпочтение материальным факторам стимулирования, забывая о роли моральных и психологических аспектах мотивации труда. Значительное внимание проблеме формирования мотивов труда уделили такие авторы, как А. Я. Кирбанов, О. В. Крушельницкая, В. В. Глухов [1–3].

А. Я. Кирбанов [1, с. 57] считает, что повышение зарплаты автоматически не приводит к повышению эффективности и производительности труда, хотя отсутствие денег и задержка в выплате зарплаты, несомненно, приводит к росту неудовлетворённости, снижению результатов труда. Чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор, надо платить конкурентную зарплату, чтобы вознаграждение отвечало реальным усилиям работника.

О. В. Крушельницкая [2, с. 292] говорит о том, что мотивация не может быть действенной без форм и методов материального стимулирования персонала.

По мнению В. В. Глухова [3, с. 77] мотив находится “внутри” человека, имеет “персональный” характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов.

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, в рыночных условиях, перед предприятиями встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособливая все стороны своей деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одной из главных задач для предприятий различных форм собственности является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора.

Никакие внешние цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока эти цели не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Эффективность управления в большей степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования (процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов).

В зависимости от того, какие задачи решает мотивирование и что оно преследует, можно выделить два основных его типа. Первый тип мотивирования состоит в том, что путем внешних воздействий к определенному действию на человека обуславливаются определенные мотивы, которые побуждают человека осуществлять эти действия,

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

приводящие к желательному результату для субъекта мотивирования. Второй тип мотивирования - это формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае основное внимание уделяется тому, чтобы развить и усилить те мотивы действия человека, которые желательны для самого мотивирующего субъекта и, наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективному управлению человеком.

В процессе деятельности у персонала формируется заинтересованное отношение к работе и ее результатам, поскольку мотивация усиливает желаемое поведение человека, дает направление поведения и базируется на внутренних и внешних факторах или на мотивах и стимулах.

Мотив – это осознанная побудительная причина, основа к какому-либо действию или поступку. В основе мотивов лежат потребности, интересы, склонности и убеждения. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, как это действие будет осуществлено. Состояние различных мотивов, обуславливающих поведение людей, образует его мотивационную структуру. У каждого человека она индивидуальна и обуславливается множеством факторов: уровнем благосостояния, социальным статусом, квалификацией, должностью, ценностными ориентациями и т.д.

На негативном отношении к своей работе сказываются условия труда: жара, холод, шум, освещенность. При их отрицательном влиянии снижается трудовая мотивация работников. А для того, чтобы получить большую отдачу специалистов, необходимо ликвидировать на предприятиях отрицательные факторы.

Среди наиболее значимых стимулов, которые положительно влияют на работу, является заработная плата, премии. Зарботная плата – это вознаграждение согласно с установленными на предприятии ставками, на условиях, предусмотренных трудовым договором [4, с. 9].

Как уже было отмечено, мотивация каждого работника индивидуальна и зависит от его возраста, пола. Для персонала старше 40 лет важными факторами остаются возможность самосовершенствоваться, повышение профессионально-квалификационного уровня, а также интерес к работе. Для молодого поколения важными являются гарантии сохранения рабочего места, высокой заработной платы, а также уважение со стороны начальника и коллег.

Не менее важными характеристиками деятельности работников, на которые влияет мотивация, являются добросовестность при исполнении работы, настойчивость, а также направленность.

Добросовестность при исполнении работы означает ответственное осуществление работы. Человек может обладать высокой квалификацией и хорошими знаниями, быть способным и много работать, но при этом он может относиться к своим обязанностям безответственно, что приведет к отрицательным результатам его деятельности. Руководство предприятия должно это учитывать и стараться так строить систему мотивирования, чтобы она развивала у сотрудников эту характеристику их поведения.

Важность настойчивости продолжать и развивать начатое дело заключается в том, что встречаются люди, которые быстро теряют интерес к начатому делу. Даже если они имели хорошие результаты деятельности в начале, потеря интереса и отсутствие настойчивости могут привести к тому, что они перестанут стараться и будут выполнять свою роль на более низком уровне по сравнению с их возможностями. При отсутствии настойчивости работник может выдвигать прекрасные идеи и ничего при этом не делать для их выполнения, что может повлиять на конечный результат деятельности предприятия.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении достижения определенных целей.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Таким образом, для достижения самореализации и самоотдачи работников необходимо объединить материальные и нематериальные (социальные, моральные, творческие, социально-психологические) стимулы.

Для улучшения ситуации в отношениях руководитель – подчиненный, необходимо:

- 1) внимательное отношение руководителя к своим подчиненным;
- 2) умение выслушать своих подчиненных.

Качества, которые должны преобладать у работников предприятия, необходимые для улучшения конечных результатов деятельности предприятия: а) добросовестность при исполнении работы; б) настойчивость; в) направленность.

Таким образом, менеджер, зная мотивы своих подчиненных, может разработать эффективную систему форм и методов управления персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации: практикум: учеб. пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент» / ред. А. Я. Кирбанов. – М.: ИНФРА, 2002. – 296 с.
2. Крушельницкая, О. В. Управление персоналом / О. В. Крушельницкая. – К.: Кондор, 2005. – 306 с.
3. Глухов, В. В. Основы менеджмента: учебно-справ. пособие / В. В. Глухов. – СПб.: Специальная литература, 1995. – 336 с.
4. Луговой, В. А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты / В. А. Луговой. – М.: Бухгалтерский учет, 1997. – 111 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Акулич Евгений Михайлович, доктор социологических наук, профессор кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии, декан факультета социально-культурных технологий ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Безулая Наталья Сергеевна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой социально-культурной деятельности, доцент ФГБОУ ВО «Краснодарский государственный институт культуры» (г. Краснодар, РФ)

Белая Лариса Сергеевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Белик Наталья Сергеевна, студентка IV курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Казакова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Бобровская Маргарита Сергеевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Борзенко-Мирошниченко Алина Юрьевна, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, декан факультета социокультурных коммуникаций ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Бортун Дарина Викторовна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Бузанова София Витальевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Борзенко-Мирошниченко Алина Юрьевна, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, декан факультета социокультурных коммуникаций ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Буларова Владлена Михайловна, аспирант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Велигура Антон Владимирович, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой экономической кибернетики и прикладной статистики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Воробьева Екатерина Александровна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Воронов Артур Эдуардович, кандидат технических наук, доцент кафедры автоматизации и компьютерно-интегрированных технологий ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Воронова Анна Геннадьевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической кибернетики и прикладной статистики, ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Гавриленко Е. П. (г. Луганск, ЛНР)

Гладонько Василий Владимирович, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Гончаров Иван Сергеевич, старший преподаватель кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Гордиенко Валентина Дмитриевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Грек Анастасия Викторовна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Гречишкина Елизавета Петровна, магистрант II курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Григорьева Елена Ивановна, доктор культурологии, кандидат педагогических наук, профессор факультета искусств ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва, РФ)

Даньков Алексей Александрович, студент IV курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Назаров Валерий Викторович, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Девицкий Данил Денисович, студент IV курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Казакова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Денисюк Анастасия Аркадьевна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Дьячкова Виктория Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической кибернетики и информационных технологий ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Алчевск, ЛНР)

Елистратенко Александра Александровна, преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Еременко Иван Александрович, магистрант направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры» (г. Орёл, РФ)

научный руководитель – Цыганкова Елена Александровна, старший преподаватель кафедры социально-культурной деятельности ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры» (г. Орёл, РФ)

Журавлева Надежда Викторовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Заверюхина Светлана Николаевна, магистрант I курса направления подготовки «Сервис» Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты, Ростовская область (г. Шахты, РФ);

научный руководитель – Щербакова Надежда Васильевна, кандидат технических наук, доцент, Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты, Ростовская область (г. Шахты, РФ)

Загоскина Наталья Игоревна, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Захаров Николай Николаевич, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

научный руководитель – Журавлева Надежда Викторовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Злаказова Валерия Олеговна, магистрант I курса «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ);

научный руководитель – Антонова Людмила Юрьевна, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Зырянова Алена Николаевна, библиотекарь Сосновской сельской библиотеки автономного учреждения культуры Заводоуковского городского округа «Заводоуковский библиотечный центр» (г. Заводоуковск, РФ)

Ищенко Нина Сергеевна, кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Кабанец Наталья Юрьевна, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Казакова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Киданова Анастасия Александровна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Кирста Елена Николаевна, студентка I курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Макарова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Киселева Ксения Александровна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ);

научный руководитель – Антонова Людмила Юрьевна, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ);

научный руководитель – Акулич Евгений Михайлович, доктор социологических наук, профессор кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии, декан факультета социально-культурных технологий ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Клименчукова Наталья Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры стратегического управления и организации производства в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Клочко Наталья Валерьевна, старший преподаватель кафедры экономической кибернетики и информационных технологий ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Алчевск, ЛНР)

Клысенко Виктория Александровна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Кляйн Ирина Владимировна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ);

научный руководитель – Антонова Людмила Юрьевна, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Ключева Ирина Николаевна, кандидат исторических наук, заместитель директора по научной работе ГУК ЛНР «Луганский краеведческий музей» (г. Луганск, ЛНР)

Коваленко Алексей Владимирович, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Коваль Алена Викторовна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Журавлева Надежда Викторовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Козлова Инна Сергеевна, ассистент кафедры экономической кибернетики и информационных технологий ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Алчевск, ЛНР);

Кокин Юрий Владимирович, кандидат социологических наук, магистрант направления подготовки «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия» МБУК

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

«Феодосийский музей Древностей Муниципального Образования Городской Округ Феодосия Республики Крым» (г. Феодосия, РФ)

Колесникова Елена Николаевна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Корабельникова Дина Сергеевна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Журавлева Надежда Викторовна**, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Крюкова Екатерина Юрьевна, магистрант направления подготовки «Муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Гончаренко Майя Александровна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Кудряшова Лиана Викторовна, студент II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Казакова Елена Вячеславовна**, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Кухарькова Светлана Ивановна, аспирант ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Лофиченко Александр Александрович, аспирант кафедры экономической кибернетики и прикладной статистики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Лохматов Сергей Алексеевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Любчик Оксана Юрьевна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Журавлева Надежда Викторовна**, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Маняхина Анна Владимировна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Журавлева Надежда Викторовна**, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Маслакова Мария Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры библиотечно-информационной деятельности ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Матвеева Галина Николаевна, магистрант направления подготовки «Муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – **Гончаренко Майя Александровна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Мишунина Елена Борисовна, магистрант II курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Молчанова Наталья Валерьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности ГОБУК ВО «Волгоградский государственный институт искусств и культуры» (г. Волгоград, РФ)

Моргун Лариса Юрьевна, магистрант II курса направления подготовки «Экономика» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Мотченко Лариса Анатольевна, ассистент кафедры экономической кибернетики и информационных технологий ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Алчевск, ЛНР)

Назаров Валерий Викторович, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Невмывака Наталья Сергеевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Нехаева Екатерина Андреевна, аспирант кафедры стратегического управления и организации производства в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Олейник Анастасия Евгеньевна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность», администратор МАУК «Молодёжный театр «Ангажемент» имени В. С. Загоруйко» (г. Тюмень, РФ);

научный руководитель – Антонова Людмила Юрьевна, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Першина Елена Евгеньевна, студентка IV курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Лохматов Сергей Алексеевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Пляхотко Александр Сергеевич, преподаватель кафедры социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры» (г. Тюмень, РФ)

Покутняя Елена Владимировна, старший лаборант кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Аронова Виктория Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Пушкина Анастасия Павловна, студентка II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Казакова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Раэбарова Екатерина Владимировна, студентка АНО ВО «Институт современного искусства» (г. Москва, РФ)

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Семенухин Владислав Витальевич, магистрант II курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Синько Георгий Олегович, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Солецкая Виктория Викторовна, магистрант II курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Стецков Дмитрий Александрович, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Борзенко-Мирошниченко Алина Юрьевна, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, декан факультета социокультурных коммуникаций ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Суминова Татьяна Николаевна, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социально-культурной деятельности ФГБОУ ВО «Московский государственный институт культуры», академик РАЕН (г. Москва, РФ)

Тагиева Юлия Анатольевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Тараторин Евгений Викторович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности, начальник творческо-исполнительского центра ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры» (г. Орёл, РФ)

Толок Иван Владимирович, магистрант II курса направления подготовки «Экономика» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Тон Анна Александровна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Тон Артем Анатольевич, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Топоровская Людмила Викторовна, старший преподаватель кафедры стратегического управления и организации производства в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Третьякова Лилия Анатольевна, магистрант I курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Тупчий Александра Евгеньевна, магистрант II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Дейнека Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Цыганкова Елена Александровна, старший преподаватель кафедры социально-культурной деятельности ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры» (г. Орёл, РФ)

Шалевская Елена Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (г. Луганск, ЛНР)

Шарковская Наталия Владимировна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры социально-культурной деятельности ФГБОУ ВО «Московский государственный институт культуры» (г. Москва, РФ)

Шаталова Елена Александровна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Шерстнева Елена Александровна, магистрант направления подготовки «Муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гончаренко Майя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск, ЛНР)

Шилов Антон Викторович, студент II курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Казакова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Щербакова Надежда Васильевна, кандидат технических наук, доцент, Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты, Ростовская область (г. Шахты, РФ)

Щетина Евгений Андреевич, магистрант II курса кафедры графического дизайна ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР);

научный руководитель – Гоголева Ольга Александровна, старший преподаватель кафедры графического дизайна ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Янкаускас Екатерина Викторовна, преподаватель кафедры менеджмента ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского» (г. Луганск, ЛНР)

Научное издание

**МЕНЕДЖМЕНТ
СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**МАТЕРИАЛЫ
VII ОТКРЫТОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

18 февраля 2021 г.

Ответственные за выпуск:
В. В. Аронова, Н. В. Колотовкина

Компьютерный макет – Е. В. Покутняя, Л. А. Рыбальченко

**За достоверность изложенных фактов, цитат
и других сведений несет ответственность автор**

Подп. к печати 24.02.2021. Формат 60x84 1/16. Бумага офсет.
Гарнитура Times New Roman. Печать RISO. Усл. печ. л. 15,9.
Тираж 100 экз. Заказ № 401

Издательство
Луганской государственной академии культуры и искусств
имени М. Матусовского
Красная площадь, 7, г. Луганск, 91055.
Тел.: (0642) 59-02-62

Свидетельство о внесении субъекта издательского дела
в Государственный реестр издателей, изготовителей
и распространителей издательской продукции