Тема 7. Организации и фирмы в социально-культурной сфере

План

1. Отраслевая классификация видов культурной деятельности

2. Функции организации культуры

3. Задачи организаций в сфере культуры.

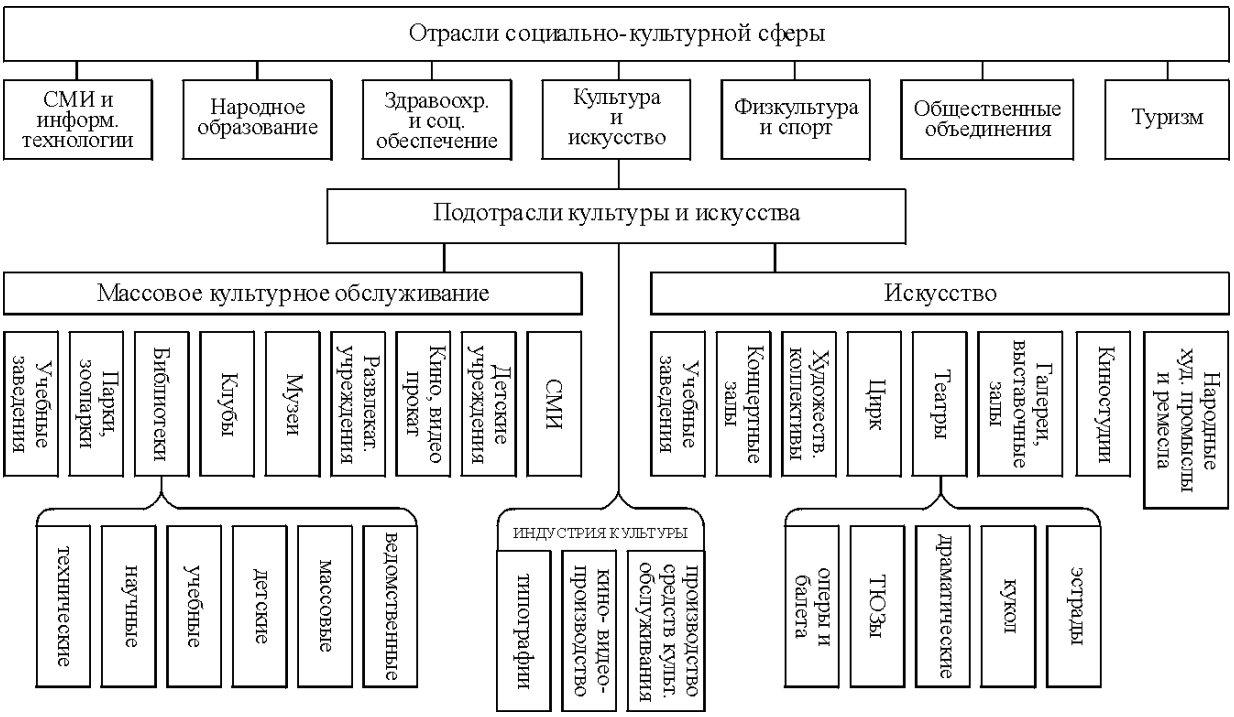
4. Ресурсы организации.

5. Социально-культурные технологии.

1. Отраслевая классификация видов культурной деятельности

В сфере культуры функционирует огромное количество самых разнообразных организаций, имеющих как сходные черты, так и отличительные особенности. Управленцу, менеджеру необходимо знать о тех и о других с тем, чтобы свободно ориентироваться в признаках бытующих здесь образований, хорошо разбираться в специфике их деятельности, быть готовым сознательно и целенаправленно регулировать их деятельность, в том числе маркетинговую. Прежде всего, необходимо четко и определенно провести границу между «социально-культурной сферой» и «культурой». Одна из наиболее удачных классификаций отраслей социально-культурной сферы представлена на рис. 2.

Рис. 2. Отраслевая классификация видов культурной деятельности



Недостаток приведенной классификации - отсутствие признаков, по которым данная классификация осуществлена. К примеру, полезно было бы положить в основу классификации миссию организаций, характер и содержание их деятельности, назначение организаций, их статус, принадлежность и др.

Попытаемся представить действующие в сфере культуры и искусства организации с учетом названных выше признаков классификации .

Таблица 3. Организации в сфере культуры и искусства

№ п/п	Признак, положенный в основу классификации	Типы и виды организаций
1.	Миссия и цели деятельности организации	Организации, производящие изделия. Организации, производящие услуги.
2.	Характер деятельности организации	Коммерческие организации. Некоммерческие организации.
3.	По структуре и объему деятельности	Простые организации. Сложные организации.
4.	По назначению организаций	Предприятия. Учреждения искусства. Культурно-досуговые учреждения. Учебные заведения. Общественные организации.
5.	По месту и роли в общественном опыте	Традиционные организации. Нетрадиционные организации.
6.	По условиям работы	Стационарные. Передвижные.

7.	По своему статусу	Формальные организации. Неформальные организации.
8.	По принадлежности	Государственные, общественные, ведомственные, частные.

Все формальные организации можно подразделить на простые и сложные. Скажем, сельский клуб или дом культуры можно квалифицировать как простую организацию, а централизованную библиотечную систему (ЦБС) следует рассматривать уже как сложную.

Неформальные организации образуются, как правило, в рамках формальных. Так, в большинстве учреждений культуры и искусства могут возникать творческие объединения, инициативные группы, общественные советы и правления, различные ассоциации, отделения творческих союзов и т.п. Наличие таких организаций в структуре организаций формальных не просто усложняет их внутреннее строение, но вносит разнообразие в многосложную систему взаимоотношений между членами организации, обогащает внутренний мир коллектива, расширяет палитру способов и средств взаимодействия людей, составляющих организацию, нередко существенно облагораживает эмоциональную жизнь творческого коллектива, приобщает рядовых членов организации к управлению ее делами.

2. Функции организации культуры

Действующие в сфере культуры и искусства организации наделены определенными функциями. При очевидной несхожести организаций различных типов (библиотека, школа искусств, зоопарк, планетарий и т.п.) все они, каждая по-своему, реализуют в повседневной деятельности функции культуры.

Первая функция культуры – освоение и преобразование мира – связана с центральным положением человека во Вселенной как мыслящего, творческого существа, призванного овладевать силами природы и продолжать с помощью данного ему разума процесс направленной эволюции

природы. Овладение силами природы оправданно постольку, поскольку ведет к духовному совершенствованию.

Вторая функция культуры – коммуникативная – связана с социальностью человека. Без общения с себе подобными человек не может стать нормальным членом общества. Прогрессирующее развитие духовных, творческих способностей обусловлено обменом мыслями, взаимной стимуляцией духовных усилий в современных поисках истины. Всякий длительный отрыв от общества приводит к духовной деградации.

Третья функция культуры – сигнификативная – обусловлена, с одной стороны, разумностью человека, ослаблением в процессе эволюции инстинктивно-приспособительных форм поведения, а с другой космичностью, всемирностью человечества. Культура вырабатывает запас значений, смыслов, имен, знаков, данностей, из которых можно строить модели видимого и мыслимого мира, стратегии поведения, планы и сценарии развития явлений. Желая понять поведение людей, мы должны изучить их язык, основные категории, которыми они пользуются. Важно, к примеру, глубоко понимать, как трактуются людьми такие понятия, как совесть, честь, достоинство, милосердие, любовь, надежда, вера, профессиональный долг и т.п.

Четвертая функция культуры – накопление и хранение информации – заключается в накоплении последней, ее систематизации, обработке и хранении. Информационные процессы воздействуют на идеологические процессы, способствуя их стабилизации или разложению. В недавнем прошлом административно-командная система, получив контроль над органами печати, радио, телевидением, не только не смогла установить тотальную диктатуру идеологии, но и сумела произвести настоящее опустошение в культуре. Уродливые идеологические структуры стремились ниспровергнуть общечеловеческие ценности, в них грубо фальсифицировалась история. Весь процесс хранения и передачи информации подчинялся сиюминутным политическим интересам, что

обернулось разрушением культурного наследия. Работа с информацией становится сегодня важнейшей функцией общества. Необходимы усилия по сбору, обработке информации, изучению информационных потребностей различных социальных групп населения. Многое здесь могут сделать и организации, функционирующие в сфере культуры и искусства.

Пятая функция культуры – нормативная. Общество нуждается в регулировании поведения людей, координации усилий и поддержания равновесия. Норма есть указание на те «пределы», «рамки», в которых человек может или должен действовать. Соблюдение норм поддерживает целостность сознания, является критерием человечности. В условиях развития рыночных отношений, влияние учреждений культуры на сознание включенных в экономические отношения людей трудно переоценить. Роль норм в общественной жизни поистине многообразна. Они поддерживают устойчивость традиций, институтов и личных взаимоотношений, сплоченность общества, позволяют оценивать поступки, указывают наиболее разумные, проверенные на практике способы деятельности.

Шестая функция культуры состоит в психологической разрядке. Отвлечение значительной части жизненной энергии в сферу духовной, творческой активности, неравномерные или чрезмерные психологические нагрузки могут создавать в психике значительные напряжения. Далеко не всегда существуют условия для свободного удовлетворения желаний, нормального отдыха. Наличие неудовлетворенных потребностей и желаний приводит к возникновению очагов возбуждения, делает психику неустойчивой, предрасположенной к взрыву. Движение и спорт, ритуальные действия, праздники и массовые гуляния, общение с искусством, коллекционирование, разнообразные игры – все это в той или иной мере служит уравновешивающим фактором в повседневном самочувствии и поведении человека. Большими позитивными возможностями обладают в реализации жизненно важной функции психологической разрядки все те же учреждения культуры и искусства, досуга и спорта.

Седьмая – защитно-адаптивная функции культуры обеспечивает поддержание равновесия между человеком и окружающей его средой, поскольку культура способна служить сама по себе надежным средством защиты. Использование огня, одежды, строительство жилищ, а в наше время защита от излучения, химикатов, низких температур и перегрузок – все это средства и способы «привыкания» человека к условиям природы. Они тем надежнее и разнообразнее, чем активнее развивается научно-технический прогресс. Учреждения культуры активно пропагандируют знания из области экологии, медицины и этим помогают делу.

Кроме перечисленных здесь функций культурологи выделяют и другие: гоминизация, социализация, инкультурация, индивидуализация и др.

Гоминизация связана с обучением и воспитанием человека, передачей ему совокупного человеческого, общественного опыта.

Социализация – это усвоение формирующейся личностью определенного «минимума» культуры, усвоение основных ролей, овладение языком, вхождение человека в ту или иную социальную группу.

Инкультурация – это приобщение к культуре на глубинном, избирательном уровне, с учетом способностей и особенностей конкретной личности. Индивидуализация же – способствование развитию способностей, талантов, качеств личности, предопределенных природными задатками. Потребность в индивидуальной самореализации важна сегодня, как никогда прежде: само время требует от каждого члена общества максимального раскрытия его дарований, способностей, в том числе в сфере коммерческой, предпринимательской деятельности.

Иногда выделяют и такие функции культуры как рекреативная, связанная с отдыхом и развлечениями, физической культурой, восстановлением сил и энергетических запасов организма и гедонистическая, предполагающая глубокое удовлетворение или даже удовольствие, наслаждение, испытываемое человеком от общения с искусством, миром прекрасного.

Как уже было подчеркнуто нами, не все названные функции реализуются с одинаковой полнотой во всех без исключения организациях, однако в той или иной мере они свойственны каждой из них.

Так, если для театра, цирка, концертного зала главное – показ произведений сценического искусства, то для института искусств или училища культуры главным будет получение обучающимися высшего или среднего специального образования, хотя и в учебных заведениях культуры и искусства практикуются показательные выступления, академические отчетные концерты и учебные спектакли студентов. Для учреждения культуры клубного типа главным станет организация культурного общения и разумных развлечений, а образовательная и воспитательная работа, в традиционном их понимании, отодвигаются как бы на второй план. Для библиотеки главное – приобщение населения к миру художественных образов, распространение научной, технической, политической и художественной информации. Отдых и развлечения здесь также косвенно присутствуют, но не имеют довлеющего, определяющего значения. В деятельности культурно-спортивного комплекса органично сочетаются задачи физического и эстетического воспитания, а функция рекреации выдвигается едва ли не на первый план. Неожиданное сочетание функций мы обнаружим в киновидеоцентре, молодежном кафе, драматическом или музыкальном театре. Между тем, все названные учреждения культуры и искусства на языке управления будут именоваться организациями.

Все функционирующие в сфере культуры и искусства формальные организации характеризуются рядом общих черт. К примеру, почти все организации прибегают к разделению труда.

Так, во дворце культуры с большим числом работающих создаются отделы, секторы, группы обслуживания и т.п. Тем более это заметно в театре, где традиционно функционируют не только отдельные службы, но и целые цеха: пошивочный, декорационный и т.п.

Для того, чтобы организация могла добиться своих целей, стоящие перед ней задачи должны быть скоординированы посредством вертикального разделения труда. Управление – существенно важная черта, всякой формальной организации. Причем, чем солиднее по численности работающих в ней людей и по объемам выполняемой работы организация, тем важнее отделить управленческий и неуправленческий труд один от другого.

За редкими исключениями (специальные предприятия, производящие изделия: машины, инструменты, принадлежности и т.п.) организации в сфере культуры и искусства производят услуги. Неотделимость услуг от потребителя (нельзя показать кинофильм в отсутствие зрителей), а нередко и усилия самих потребителей в производстве тех или иных услуг (участие людей в концертах, любительских спектаклях, активное поведение на праздниках и т.п.), предопределяют подходы к содержанию и качеству работы организаций, заставляют всякий раз думать об авторитете организации, выдвигают задачи повышенной сложности перед менеджерами, работающими с персоналом.

Особенности отдельных организаций (или их типов) проистекают из их миссий, целей и характера деятельности, способов переработки ресурсов и т.п. Скажем, все организации можно подразделить на производственные организации и организации обслуживания. Но как только мы расчленим, хотя бы и мысленно, все организации на две большие группы, станет ясно: организации обслуживания надо членить кроме того на коммерческие и некоммерческие.

Коммерческие организации обычно именуются фирмами. В условиях развития рыночных отношений появилось немало фирм и в социально-культурной сфере, хотя понятие «фирма» всегда связывалось с хозяйственным, чаще промышленным или торговым предприятием. Не следует забывать, что и в советское время в России было немало фирм, именно такое обобщенное название давалось производственным

объединениям однородных или смежных предприятий. И в наши дни под словом «фирма» подразумевается, прежде всего, торгово-промышленное предприятие. Правда, в последние годы этот термин используется для обозначения любых коммерческих юридических лиц – предприятий, компаний, корпораций и т.д. Уместно подчеркнуть, что правового содержания данный термин не имеет, однако зарегистрированное в установленном порядке фирменное наименование конкретного предприятия становится объектом промышленной собственности (10).

С переходом учреждений социально-культурной сферы на новые условия функционирования здесь произошли существенные изменения. Коснулись они и существовавших традиционных структур. Появилось множество фирм в сфере туризма, в особенности международного. Созданы (или преобразованы) фирмы-производители технических средств (световое, звуковое, сценическое оборудование, спецэффекты, пиротехнические устройства и т.п.).

Успешно работают в сфере культуры и искусства многочисленные дизайнерские фирмы; повсеместное распространение получили фирмы, занимающиеся звукозаписью и киновидеопроизводством. Фирмами именуют себя и ночные клубы, культурно-развлекательные центры и т.п.

Само слово «фирма» становится обобщающим понятием. Ежедневно приходится читать и слышать словосочетания «фирменный стиль», «структура фирмы», «имидж фирмы», «внутрифирменная культура», «честь фирмы» и даже «фирменное блюдо». В этих и других подобных выражениях часто кроется совершенно определенный смысл: забота о репутации организации (предприятия, учреждения искусства, учебного заведения), гордость за достигнутое качество изделий или услуг, усилия по формированию имиджа организации в оценке потребителей (пользователей, посетителей, клиентов и т.п.).

Принято также подразделять организации в сфере культуры на традиционные (театры, кинотеатры, клубы, парки культуры и отдыха,

концертные залы и т.п.) и нетрадиционные (малые предприятия, товарищества, фирмы, ассоциации, акционерные общства, кооперативы, консорциумы и т. п.). Понятно, что все эти и другие организации имеют свои отличительные особенности, которые можно представить себе лишь ознакомившись с соответствующими нормативными документами: положениями, уставами, правилами, декларациями и т.д. Но, пожалуй, наиболее зримо можно представить себе деятельность той или иной организации только познакомившись с таковой в реальных условиях.

В особенности это относится к нетрадиционным организациям, в деятельности которых есть много своеобразного и непривычного, навеянного, а то и продиктованного жесткими условиями рынка.

Жизнь и деятельность организаций в сфере культуры и искусства исключительно динамичны. На наших глазах складывается богатейший опыт хозяйственной и культурно-творческой деятельности, меняются условия функционирования отдельных типов организаций, здесь, как и в сфере производственной деятельности, получают развитие бригадные и семейные подряды, арендные отношения, внедряются маркетинговые концепции деятельности и управления, набирают силу международные культурные связи, возрождаются забытые промыслы и ремесла и т.д.

Возвращаясь к понятию «организация», попытаемся провести грань между организациями формальными и неформальными:

Формальные организации	**Неформальные организации**
Декретируются государственными органами или создаются с их ведома	Никем не декретируются
Являются юридическими лицами	Не являются юридическими лицами
Функционируют продолжительное время	Функционируют непродолжительное время
Имеют органы управления	Отсутствуют официальные органы
Стабильный состав членов	Нестабильность личного состава

3. Задачи организаций в сфере культуры.

Анализ внутренней среды организации будет неполным без рассмотрения ее задач. Если функции присущи организации в силу ее миссии, характера и природы деятельности, то задачи отражают ту работу, которую необходимо сделать в определенных временных и/или служебных рамках.

Задача – это предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее определенные сроки.

Есть и еще одно существенное различие между двумя этими понятиями: функции предписываются какой-либо определенной должности, задачи же ставятся перед конкретными исполнителями, реализующими в своей деятельности те или иные функции. Можно говорить также о функциональных задачах, как конкретных видах работ, предписанных конкретными функциональными обязанностями».

Задачи организаций в сфере культуры могут быть условно разделены на три категории: работа с людьми, работа с предметами и работа с информацией.

Первая группа задач возлагается на руководителей разного уровня. Именно они работают с персоналом организации: занимаются подбором и расстановкой кадров, их обучением и переподготовкой, осуществляют контроль за их деятельностью, стимулируют их труд, координируют их трудовые усилия. На долю руководителей приходится и работа с партнерами и смежниками, общение с посредниками и конкурентами, «выходы» на вышестоящее руководство, осуществление связей с общественностью, с потребителями.

Вторую группу задач выполняют, главным образом, рядовые члены коллектива. Шофер водит служебную машину, киномеханик демонстрирует фильмы, радист обслуживает радиоаппаратуру, столяр ремонтирует мебель,

секретарь-референт, не только ведет делопроизводство, но выполняет поручения руководителя, эксплуатируя при этом средства связи, оргтехнику.

Третьей группой задач занимаются творческие работники и служащие организации. Через их руки проходит самая разнообразная информация: политическая, экономическая, правовая, педагогическая, художественная. Область их профессиональной деятельности охватывает бухгалтерский учет, планирование работы, проведение исследований, информацию и рекламу, рецензирование спектаклей, анализ деятельности организации, отчет о работе перед вышестоящим органом и т.п.

Большинство исследователей, характеризуя задачи организаций, обращают внимание на такие аспекты как частота повторения и время на их выполнение. Обе характеристики имеют важное значение.

Младший обслуживающий персонал организации выполняет задачи, характер и содержание которых не требуют от работника высокой квалификации. В работе гардеробщика, вахтера, рабочего сцены, грузчика, уборщика помещений мало что со временем меняется. Здесь нет острой необходимости заботиться о повышении квалификации, переподготовке, овладении инновационными технологиями.

Творческий состав организации находится в ином положении. В работе дирижера, режиссера, балетмейстера, сценариста, художника всякий раз появляется что-то новое, неожиданное, нестандартное. Люди таких профессий находятся в постоянном творческом поиске. Выполняемая ими работа требует самоотдачи, увлеченности делом, инновационных подходов.

Если одна и та же работа выполняется практически ежедневно (например, работа кассира или библиотекаря) человек очень быстро привыкает к ней, уверенно владеет навыками выполнения такой работы, постепенно доводя ее до автоматизма. Есть, однако, работы, которыми приходится заниматься время от времени – раз в месяц (выездной спектакль), раз в квартал (проведение тематической выставки), раз в год (подготовка и проведение новогоднего карнавала) и даже раз в несколько лет

(празднование юбилеев, красных дат календаря и т.п.) Понятно, что во всех этих случаях от исполнителей требуются определенная сноровка, творческая память, способность к вариативности действий, совместной работе с новым составом коллег и исполнителей. Можно спорить о пользе и вреде существующей в сфере культуры специализации труда. Специализация способствует постепенному накоплению знаний, обретению умений и навыков. От устойчивых навыков – прямой путь к повышению профессионализма, от него – к повышению работоспособности. Чем выше работоспособность, тем выше производительность труда. В конечном счете, повышается результативность работы, управление становится эффективным.

В других случаях напротив предпочтительнее отсутствие узкой специализации. Например, узкая специализация «противопоказана» малым клубным учреждениям, где несколько работников с трудом управляются с широким спектром самых разнообразных задач. Им приходится самим писать сценарии мероприятий, проводить репетиции, выступать в роли распорядителей вечеров, изучать запросы населения, приобретать призы и инструменты, а нередко и готовить помещения к приему посетителей.

Наконец, в практической деятельности многократно подтверждалась полезность овладения смежными профессиями, смены видов деятельности, преодоления односторонности приобретаемых в процессе труда умений и навыков.

4. Ресурсы организации.

Ни одна социально-культурная организация, если она не располагает необходимой ресурсной базой, не сможет успешно решать стоящие перед ней задачи, реализовать присущие ей функции и, а конечном итоге, успешно выполнить свою миссию. О каких ресурсах идет речь?

Во-первых, о нормативном ресурсе, а точнее – о массиве правовых и организационно-технологических документов и инструктивной информации, определяющей организационный порядок в процессе социокультурной деятельности.

Во-вторых, о кадровом ресурсе – номенклатуре специалистов, отвечающих по своим характеристикам, назначению (набору функций) организации и обеспечивающих качество производимого культурного продукта, а также технический и вспомогательный персонал.

Сколь бы сложной ни была организация, какими бы важными видами деятельности она ни занималась, как бы крепка она ни была в ресурсном отношении, главное ее богатство – люди. Давно известно, что процветание театра связывается с его режиссурой, низкое качество выпускаемых музыкальных инструментов – с низкой квалификацией изготовителей, качество культурного обслуживания – с персоналом учреждения, его общностью и воспитанностью, уровнем профессиональной подготовки и личностными качествами.

Цели организации достигаются через людей, их личностные, профессиональные и деловые качества. Знание людей, их способностей, мотивов поведения, характеров, ожиданий, нравственных установок – залог успешной деятельности руководителя.

В-третьих, о финансовом ресурсе – бюджетном и внебюджетном финансировании, а также других источниках, использование которых не противоречит действующим законам и подзаконным нормативным актам.

Независимо от того, о каком уровне бюджетного финансирования социально-культурных учреждений идет речь – нормативном, содержательном или социальном – важно быть уверенным, что в нужный момент любой текущий финансовый вопрос будет решаться в рамках существующего законодательства, своевременно и в нужном объеме.

В современных условиях все полнее используются и внебюджетные источники финансирования: коммерческая деятельность, реализация платных услуг, спонсирование, фандрайзинг, инвестирование, добровольные пожертвования и кредиты. Разумеется, столь широкий спектр «пополнения казны» зависит от профессиональной подготовленности специалистов

социально-культурной сферы, а также от имиджа и репутации самой социально-культурной организации.

В-четвертых, об информационно-методическом ресурсе.

Широта и многообразие функционирующих в современной социокультурной среде организаций культуры объективно порождает полиаспектность понимания и оценки информационных ресурсов.

На известном основании сюда могут быть отнесены книжно-журнальный, а также аудио-видеофонд (библиотека), репертуар предстоящего периода (театр или кинотеатр), сценарный фонд (дом народного творчества), описание отечественных и международных маршрутов (туристическое агентство), методические материалы, отражающие позитивный опыт деятельности учреждений клубного типа (районный методический кабинет) и т.п.

По-прежнему остро стоит вопрос о методике работы отдельных структурных подразделений (культурно-массовый отдел, внешкольный сектор, социологическая служба), о методическом руководстве деятельностью культурно-досуговых учреждений.

В-пятых, о морально-психологическом ресурсе, отражающем профессионально-психологический климат в творческих коллективах, степень понимания персоналом долга, ответственности, совести, достоинства, чести и др. моральных норм.

Замечено: человек станет работать эффективно только в том случае, если убежден, что его поведение приведет к достижению либо целей индивидуальных, либо целей группы, либо общих целей организации. Ожидания могут быть выражены в различной форме: личное самоутверждение, общественное признание, превосходство над конкурентами, доход и прибыль, стремление избежать взыскания, экспериментаторский дух, чрезмерное увлечение работой («работомания», «трудоголизм»).

Наконец, следует упомянуть и о ценностях личности. Руководителю надо иметь достаточно полное представление о том, что исповедуют его подчиненные, что для них «хорошо» и что «плохо». Что считать добродетелью, а что пороком? Как в современных условиях следует относиться к труду, к своим профессиональным обязанностям? Что значат для каждого из сотрудников окружающие его люди? Как относятся подчиненные к деньгам, вещам, свойствен ли им дух накопительства? Что работники культуры считают «халтурой» и почему? Ведь из всего этого складывается дух организации, стиль ее деятельности и поведения по отношению к окружающей среде, ее имидж.

В специальной литературе рассматриваются также социально-демографический, материально-технический и другие виды ресурсов, в совокупности образующие единую ресурсную базу социально-культурной организации.

5. Социально-культурные технологии.

Технология – это сочетание квалификационных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих… знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в материалах, информации или людях (26).

Это весьма важный элемент внутренней среды. Именно на этом уровне практически реализуются те или иные функции организации и выполняются стоящие перед персоналом (отдельными людьми, их группами, коллективом в целом) задачи. Нам хорошо и давно знакомы словосочетания: технология выплавки стали, технология выпечки хлеба, технология возделывания почвы, технология пошива одежды и т.п. Нетрудно заметить, что в слове «технология» заключается совокупность способов и приемов выполнения какой-либо деятельности, последовательность выполнения необходимых операций. Существует немало рабочих определений этого понятия.

Так, например, в промышленности применяются такие технологии, как стандартизация, механизация, конвейерное производство, частичная или полная автоматизация, роботизация и т.п.

Элементы названных технологий успешно используются и организациями культуры: театрами, филармониями, библиотеками, музеями и т.п., не говоря уже о специализированных предприятиях, выпускающих театральное оборудование, музыкальные инструменты, средства аудиовизуальной пропаганды и др.

Элементы стандартизации приемов трудовой деятельности встречаются, к примеру, в библиотеках. Практически все библиотеки одинаковым образом комплектуют фонды, создают каталоги, обрабатывают новые поступления, ремонтируют пришедшие в ветхое состояние книги, занимаются ксерокопированием и переплетными работами.

Стандартные подходы легко просматриваются и в клубной работе. Демонстрация кинофильма, проведение лекций, афиширование концертов, изучение спроса населения на культурные услуги – эти и другие моменты практически повторяются в клубных учреждениях, мало чем отличаясь один от другого.

Со средствами механизации труда мы также встречаемся в сфере культуры на каждом шагу. Машины используются при транспортировке людей и оборудования, перемещении тех же книжных залежей, подстрижке газонов в парках культуры и отдыха, перемещении сценического круга, замене одной арены и др.

В сфере культуры используются и единичные (индивидуальные), и мелкосерийные и крупносерийные способы производства. Скажем, баянная фабрика изготавливает выборные концертные баяны практически всегда по индивидуальным заказам. По индивидуальным заказам выполняется нередко и костюм сцены для театра, в особенности занавес.

Характерной особенностью всех и всяких методик является их нестандартность и неординарность, чаще всего они базируются на инновационных подходах, не терпят трафаретности и шаблонности.

Цели организации, используемые для производства продукта материалы, а также технологии и ресурсы определенным образом между собой взаимосвязаны. Пример такой взаимосвязи и взаимообусловленности приводится в таблице 4.

Таблица 4. Взаимосвязь и взаимообусловленность организаций сферы культуры и искусства

Тип организации	Цели организации	Используемые материалы	Применяемые технологии	Людские ресурсы	Информационные ресурсы
Фабрика музыкальных инструментов	Производство пианино	Металлы, дерево, лаки, краски и др.	Конструирование. Сборка. Покраска. Настройка.	Технологи, рабочие по сборке, маляры, настройщики	Данные о спросе на пианино, производственные планы, отчеты.
Театр	Коммерческие услуги	Металлы, ткани, дерево, краски, инструменты, технические средства, костюмы, реквизит	Чтение пьесы. Репетиции. Сценография. Генеральная репетиция. Выпуск.	Режиссер, актеры. Художник, столяр. Композитор. Балетмейстер. Дирижер. Инженеры.	Новые пьесы, отзывы зрителей. Рецензии на спектакли. Репертуарный план. Отчеты.
Институт культуры и искусств	Подготовка кадров для отрасли	Книги, мебель, инструменты, ТСО, спортинвентарь, компьютеры, наглядные пособия и др.	Чтение лекций. Семинары, практика, курсовые работы, дипломные проекты.	Профессорско-преподавательский состав. Учебно-вспомогательный и технический персонал.	Учебная и научная литература, телефильмы, учебные планы и программы, отчет.
Районная библиотека	Некоммерческие культурные услуги	Книги, стеллажи, ксероксы, пишущие машины, краски, бумага, мебель	Получение книг. Обработка фонда. Выдача книг. Ремонт книг. Работа с читателями.	Библиотечные работники. Технический персонал.	Тематические планы издательств, каталоги, обзоры, рефераты, планы, отчеты, заявки, отзывы

Внутренняя структура организации.

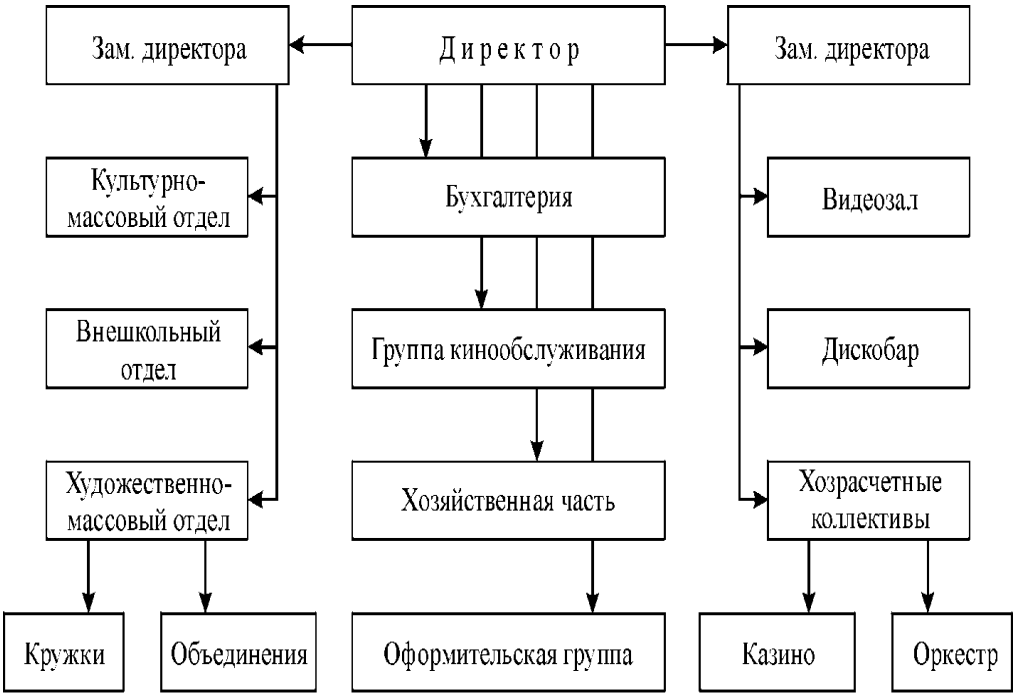
В основе структурирования деятельности на отдельные функциональные области лежит принцип разделения труда. В простых организациях это может быть элементарное разделение работ между составляющими ее людьми.

В сложных организациях осуществляется специализированное разделение труда, при котором выполнение определенных работ поручается специалистам – людям, способным выполнить ту или иную работу более квалифицированно, с соблюдением имеющихся технологий или методик.

Чем крупнее организация, тем сложнее ее внутренняя структура. Работников учреждения, а специалистов – прежде всего, группируют в пределах определенных функциональных областей.

В зависимости от числа лиц, подчиненных руководителю того или иного уровня, образуется сфера контроля. Она может быть и широкой (и тогда образуется плоская структура управления) и узкой (и тогда мы имеем дело с многоуровневой структурой).

Рис.1 Внутренняя структура культурно-досугового центра



Трудовой коллектив организации является тем промежуточным звеном, посредством которого человек связан с обществом; благодаря коллективу он

включается в сложную систему общественных отношений. Единство профессиональной, общественной и духовной жизни человека достигается, прежде всего, при содействии коллектива, в котором человек проводит большую часть своей жизни.

Общность коренных интересов, единство ведущих целей и определяющих задач естественно и органично дополняются личными потребностями и интересами, индивидуальными целями и задачами. Результатом влияния коллектива на личность могут быть повышение общественной активности, творческое отношение к труду, бережливость и рачительность, рост культурного уровня, творческие успехи и достижения, развитие разносторонних способностей, общественная оценка и признание личных заслуг. При этом обращается внимание на роль руководителя, который должен совершенствовать свои способности направлять поведение работников таким образом, чтобы добиться целей организации, используя людей, имеющих черты, желательные для выполнения стоящих перед организацией задач.

Характеристика внутренней среды организации будет незавершенной, если мы упустим из виду один немаловажный момент: в каждой официальной организации практически всегда существуют более или менее многочисленные неформальные организации или группы. Их могут образовывать, минуя официальное руководство организации, люди, состоящие в профсоюзах, молодежных организациях, движениях, партиях, фондах, ассоциациях и т.п. Такие образования отличаются высокой ценностью коллективизма внутри группы, поддержанием открытости в общении, готовностью прийти на помощь в критической ситуации, сложившейся на работе или в быту. При умелой политике руководства организации увлеченность и энергию членов неформальных групп можно умело обратить на пользу общим целям, в поддержку общей миссии организации.

Литература:

1. Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами. СПБ, 2003.

2. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. - Ростов- н-Дону: Феникс, 2018. - 452 с.

3. Колосов, А.В. Менеджмент как основа коммерции / А.В. Колосов // Менеджмент и бизнес. - 2018. -- №10. - С. 20-35

4. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. - Москва: Юрайт, 2016. - 640 с.