

Сабельникова Надежда Владимировна

доцент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
институт кино и телевидения»

г. Санкт-Петербург

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: автором статьи предложена система организационно-экономических принципов механизма управления организацией сферы культуры, применение на практике которых позволяет достичь высоких показателей эффективности, решить проблемы социально-экономического характера, вызванные нестабильным состоянием внешней среды. В работе рассмотрены особенности каждого организационно-экономического принципа, а также рекомендации по их внедрению в систему управления организацией сферы культуры. В процессе изучения темы статьи автором использовались общенаучные методы исследования.

Ключевые слова: принципы, сфера культуры, механизм управления, организация сферы культуры, эффективность.

Современные тенденции мировой экономики свидетельствуют о том, что сфера культуры является одной из самых перспективных отраслей экономики, поскольку в развитых странах в настоящее время осуществляется переход от идеи экономического развития к идее развития человека. Однако в Российской Федерации развитие сферы культуры идет менее интенсивно, поскольку управление осуществляется с меньшей эффективностью, до конца не разработаны механизмы функционирования организаций сферы культуры. Данный механизм должен базироваться на основополагающих рациональных организационно-экономических принципах механизма управления организацией сферы культуры.

Под принципами управления понимают основные правила, вытекающие из экономических законов, соблюдение которых гарантирует управленческую

эффективность организации. Следует отметить, что принципы управления являются теоретическим идеалом управления [4, с. 47]. К организационно-экономическим принципам управления организацией сферы культуры, по мнению автора, следует отнести следующие: результативность, перспективная целевая ориентация, комплексное обеспечение качества, адаптивность, приоритет социальных показателей над экономическими, вариативное многоканальное финансирование, рациональное сочетание экономических и социально-психологических методов мотивации, информационная транспарентность, структурное единство управляющих воздействий, синергичность, гармоничность, документированная обеспеченность.

Принцип результативности подразумевает функционирование организации сферы культуры с ориентацией на достижение ранее поставленных целей, которые являются необходимым условием эффективного управления. Критериями оценки результативности организаций сферы культуры являются показатели, которые применяются и в других отраслях экономики: объем прибыли, рентабельность продаж, рентабельность капитала, динамика объемов продаж, доля рынка и др. Однако существуют и специфические критерии оценки результативности, характерные для сферы культуры, например, средняя заполняемость зала, среднее число проданных билетов в музей. Кроме того, при оценке результатов деятельности организации сферы культуры следует учитывать не только объективные показатели, но и субъективные, полученные в ходе социологических опросов.

Механизм управления организацией сферы культуры должен обладать комплексом целевых ориентиров, носящих кратко-, средне- и долгосрочный характер, что обуславливает, в свою очередь, суть принципа перспективной целевой ориентации. Учет данного принципа при разработке механизма управления организацией сферой культуры способствует дальнейшему эффективному социально-экономическому развитию.

Эффективная работа механизма управления организации сферы культуры невозможна без применения принципа комплексного обеспечения качества,

внедрение которого является достаточно трудоемким процессом. Комплексная система управления качеством формируется согласно концепции TQM (Total Quality Management): высокое качество функционирования организации, оптимальное использование ресурсов организации, ориентация на удовлетворение потребностей потребителя [3, с. 47].

Согласно принципу адаптивности, механизм управления организацией сферы культуры должен своевременно отвечать на изменения внешней среды. При этом организации должны функционировать согласно требованиям, сформулированным в государственной культурной политике в сфере культуры, отвечать требованиям нормативно-правовых актов (например, ФЦП «Культура России (2012–2018 гг.)» [2], Государственная программа РФ «Развитие культуры и туризма» на 2013–2020 гг. [1]). Кроме того, организации сферы культуры должны своевременно отвечать на изменения, происходящие в сфере цифровых технологий и инноваций, чтобы предоставлять потребителям актуальные виды культурных услуг.

Особенность функционирования организаций сферы культуры заключается в том, что они должны руководствоваться принципом приоритета социальных показателей над экономическими, поскольку ведущей целью деятельности организаций данной сферы является удовлетворение духовно-нравственных потребностей клиентов. Организациям сферы культуры следует проводить постоянный мониторинг потребностей населения с целью предложения услуг согласно предпочтениям клиентов. Однако, следует учитывать неоднородный состав населения и возможности потребления ими культурных благ.

Важным организационно-экономическим принципом функционирования организаций сферы культуры является принцип вариативного многоканального финансирования, который подразумевает использование организациями ресурсов, полученных из различных источников (федеральный, региональный и местный бюджет, внебюджетные средства). Применение организациями сферы культуры на практике данного принципа значительно повышает потенциал и результативность деятельности.

Роль эффективной работы персонала организаций сферы культуры придает особое значение принципу рационального сочетания экономического и социально-психологических методов мотивации. По мнению автора, в современных условиях функционирования рынка вложение в кадры является лучшей инвестицией, чем вложения в материальные активы, поэтому руководителям организаций сферы культуры следует отслеживать зависимость между социально-экономическими показателями работы предприятия и уровнем мотивации персонала, чтобы в долгосрочной перспективе применять на практике наиболее эффективные рычаги управления сотрудниками.

В эпоху информационных технологий особое значение имеет следующий организационно-экономический принцип управления организацией сферы культуры – принцип информационной прозрачности, который подразумевает отсутствие секретности, наличие в открытом доступе информации об организации. Применение данного принципа на практике позволяет наиболее эффективно находить потенциальных потребителей культурных благ, инвесторов и партнеров. Согласно данному принципу организация сферы культуры должна иметь собственный сайт в сети Интернет, который будет содержать наиболее полную информацию о деятельности организации: стратегические цели, состояние финансовой базы, режим работы, адрес и др. На сайтах музеев, картинных галерей могут быть представлены электронные каталоги, в которых будут продемонстрированы объекты культурного наследия, хранящиеся в организации. Наличие электронных каталогов позволяет избежать хищения объектов хранения, а также наиболее информативно оценить культурный и экономический потенциал организации.

Следует отметить, что в условиях постоянных изменений внешней среды функционирования организаций сферы культуры, в систему управления следует внедрять принцип структурного единства управляющих воздействий, суть которого заключается в наличии единой стратегии на всех уровнях иерархии управления как организацией, так и всей сферой культуры в целом.

По мнению автора, эффективное управление организацией сферы культуры позволяет обеспечить также принцип синергичности. Основное содержание данного организационно-экономического принципа механизма управления заключается в том, что результат эффективной синхронной работы нескольких факторов всегда больше суммы работы отдельных эффектов. Эффективное внедрение данного принципа в механизм управления организацией сферы культуры возможно в случае, если адекватно оценен синергетический эффект, достигнуто оптимальное сочетание ресурсов организации, согласованы связи и отношения. Результатом применения данного принципа в работе механизма управления организацией сферы культуры могут быть рост прибыли, а также снижение расходов.

Достижение единства, согласованного распределения функций, принципов и методов управления возможно при внедрении в механизм управления организацией сферы культуры принципа гармоничности. Для работы принципа гармоничности необходимо создать такие условия работы механизма управления организацией сферы культуры, при которых требуется минимальное вмешательство в процесс функционирования механизма. Достижение таких условий функционирования механизма возможно, если руководитель организацией обладает большим практическим опытом управления, а сотрудники имеют общие культурные взгляды, позволяющие им плодотворно взаимодействовать друг с другом.

Отметим, что организационно-экономические принципы работы механизма управления организацией сферы культуры должны иметь документальное оформление, то есть соблюден принцип документированной обеспеченности. Данный организационно-экономический принцип управления организацией сферы культуры подразумевает правовое оформление, наличие локальных нормативных актов и соглашений, регламентирующих деятельность организации. Принцип документированной обеспеченности позволяет фиксировать результаты производственной деятельности, анализировать их, определять планы и стратегию развития организации, которые будут ориентирами для сотрудников компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективная работа механизма управления организацией сферы культуры возможна при соблюдении организационно-экономических принципов, которые дают возможность:

- достигать социально-экономических успехов (принцип результативности);
- удовлетворять потребности потребителей (принцип приоритета социальных показателей над экономическими);
- создавать систему управления, в которой ее элементы будут согласованы друг с другом, а также с методами и принципами работы (принципы гармоничности и структурного единства управляющих воздействий);
- использовать все виды финансирования (принцип вариативного многоканального финансирования);
- оперативно реагировать на изменения внешней среды (принцип адаптивности) благодаря прогнозированию, созданию стратегии развития организации (принцип перспективной целевой ориентации) и информационной открытости (принцип информационной транспарентности);
- применять экономические и социально-психологические методы работы с персоналом (принцип рационального сочетания экономической и социально-психологической мотивации);
- достигать более высоких показателей эффективности с помощью синхронной работы элементов механизма управления организацией (принцип синергичности);
- обладать правовой формой (принцип документированной обеспеченности).

Список литературы

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013–2020 годы / Министерство культуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.mkrf.ru/upload/mkrf/mkdocs2013/15_01_2012_2.pdf

2. Федеральная целевая программа «Культура России (2012–2018)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fcrkultura.ru/>

3. Фокина М.Л. Специфические принципы управления стратегическим развитием предприятий и учреждений сферы культуры / М.Л. Фокина // Вестник Чувашского университета. Гуманитарные науки. – 2010. – №1. – С. 45–48.

4. Якашева О.Н. Формирование принципов управления предприятием / О.Н. Якашева, Е.И. Фомичева // Системное управление. – 2015. – №2. – С. 46–52.