

Шиманская Ирина Юрьевна

аспирант

Медведева Наталия Владимировна

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ АКТУАЛИЗАЦИИ КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие «механизм» с различных точек зрения, определены основные управленческие механизмы, необходимые для актуализации культурно-исторического наследия. Обоснована важность каждого из механизмов, а также их роль в деятельности учреждений культуры.*

***Ключевые слова:** культурно-историческое наследие, механизм, актуализация, система управления.*

Публикация была подготовлена в рамках научного проекта №16-33-01106 при поддержке Российского фонда гуманитарных наук.

В настоящее время особое место занимает разумная и реалистическая культурная политика, продуманная стратегия развития культуры, одним из главных направлений которой является сохранение и актуализация культурно-исторического наследия. Одной из главных составляющих культурной политики является правовая основа, которая состоит из предписаний, наделяющих отдельные лица и организации полномочиями на осуществление действий [5, с. 15]. Она определяет, что входит в состав объекта культурно-исторического наследия, и каковы критерии сохранения и управления для такого объекта; как правило, это происходит посредством использования законодательства [1].

Организационной основой культурной политики являются Федеральные целевые программы о культуре. Необходимость управления сферой культуры обуславливается ее ключевой ролью в современном обществе и представляет собой

не отдельную область государственного регулирования, а сложную и многоуровневую систему [3].

В качестве приоритетных механизмов актуализации культурно – исторического наследия можно выделить следующие:

- административный механизм;
- экономический механизм;
- кадровый механизм;
- информационный механизм;
- организационный механизм.

Рассматривая систему управления культурно-историческим наследием как совокупность работы этих пяти механизмов складывается отчетливая структура отдельных компонентов управленческой работы. Рассмотрим подробнее каждый механизм.

Административный механизм представляет собой систему распределения полномочий (прав и обязанностей) по сохранению и популяризации культурно-исторического наследия, фиксируемую в организационных документах (уставах, положениях, должностных инструкциях). Данный механизм подразумевает выстраивание иерархии подчинения в сфере культуры в целом и на каждом конкретном учреждении культуры и их подразделениях.

К организационным документам относятся уставы, положения, договоры, должностные инструкции. Учреждения культуры чаще всего функционируют на основе уставов или положений. Данного рода документы регламентируют всю деятельность учреждений культуры (дома народного творчества, культурно-досуговые учреждения, библиотеки и т. д.). В них указывается организационно-правовая форма учреждения, его цели, направления деятельности, порядок финансирования, управления и т. д.

Для регламентации деятельности каждого работника разрабатываются должностные инструкции, которые содержат описания должности, требования к сотруднику, назначаемому на эту должность, порядок назначения, а также права, обязанности и степень ответственности. Дополнительную роль в структуризации

организационно-административного механизма играют также штатные расписания учреждений, регламентирующие количество должностей и размеры должностного оклада.

Экономический механизм система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов), хозяйственного содержания и экономического стимулирования процесса актуализации культурно-исторического наследия. Экономическое стимулирование (организация заработной платы, материального поощрения или наказания) является неотъемлемой частью в сфере актуализация культурно-исторического наследия, так как именно от сотрудников, от их материального удовлетворения зависит качество работы с объектами наследия. Также играет важную роль в вопросах рентабельности и эффективности деятельности учреждения культуры.

Кадровый механизм представляет собой систему кадрового обеспечения процесса актуализации культурно-исторического наследия, которая включает в себя работу по подбору и подготовке компетентных сотрудников, формирование и развитие мотивации к их активной деятельности, эффективному и ответственному труду, систематическому поиску нового и совершенствованию качества результатов труда сотрудников, занимающихся актуализацией объектов культурно-исторического наследия. Современному менеджеру важны не столько «нравственно-психологический климат», «профилактика конфликтов» и т. п., а также создание команды единомышленников [2]. Только в этом случае сотрудники будут эффективно выполнять работу по сохранению и актуализации объектов культурно-исторического наследия, искать, создавать и реализовывать новые проекты, привлекать партнеров, инвесторов, меценатов и равнодушных людей.

В настоящее время отношение к работе с персоналом кардинально изменилось. До недавнего времени считалось, что кадровая политика является лишь дополнением к иным компонентам системы управления и одного сотрудника можно легко заменить другим. Однако в наши дни исследователи в области управленческой деятельности отмечают, что социальные ресурсы, человеческий

капитал, то есть талантливые или правильно «смотивированные» на результат сотрудники, играют иногда ключевую роль в деятельности организации, занимающейся актуализацией культурно-исторического наследия [4].

Приоритетным правилом становится подбор персонала не под конкретные структуры, а наоборот, для создания сотрудниками новых программ и проектов, направленных на актуализацию культурно-исторического наследия. Поэтому работа с персоналом не менее важный механизм, который может принести ощутимую пользу учреждениям культуры.

Информационный механизм представляет собой систему информационного обеспечения процесса актуализации культурно-исторического наследия и формирования единого информационного пространства культуры. Данный механизм необходим для поиска актуальной и новой информации, обмена информацией и ее консолидации по объектам культурно-исторического наследия.

Организационный механизм представляет собой систему взаимодействия государственных и частных структур, общественности по развитию актуальных культурных практик по сохранению культурно-исторического наследия. Также способствует организации комплексного и системного взаимодействия всех субъектов, заинтересованных в актуализации культурно-исторического наследия.

Таким образом, представленная система пяти механизмов является необходимой и достаточной для формирования системы управления, направленной на актуализацию культурно-исторического наследия. При этом отсутствие или не должное функционирование одного из этих механизмов может негативно отразиться на работе всей системы и достижении поставленных целей. Поэтому в учреждениях сферы культуры нужны и распределение полномочий, и обеспечение ресурсами, и работа над компетентностью и мотивацией, и принятие решений, и их контроль.

Список литературы

1. Востряков Л.Е. Культурная политика: концепции, понятия, модели / Л.Е. Востряков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dvinaland.ru/culture/site/Publications/EoC/EoC2004-1/07.pdf>
2. Косцов Т.В. Менеджмент в сфере культуры и искусства [Текст]: Учеб. пособие / Т.В. Косцов, М.П. Переверзев. – М., 2007.
3. Культура и культурная политика в России [Текст] / Отв. ред. И.А. Бутенко, К.Э. Разлогов. – М., 2000.
4. Менеджмент в сфере культуры [Текст]: Учеб. пособие / Под общ. ред. И.М. Болотникова, Г.Л. Тульчинского. – СПб., 2007.
5. Шулепова Э.А. Наследие и современность: проблема изучения и сохранения // Наследие в эпоху социокультурных трансформаций: Материалы международной конференции. – М.: Альма Матер, 2010. – 620 с.