

Роль современного менеджера в формировании эффективных учреждений социально-культурной сферы

Гафиуллина Л. Ф.

*Гафиуллина Лилия Фаритовна / Gafiullina Liliya Faritovna - кандидат экономических наук, доцент,
кафедра рекламы и связей с общественностью,
Казанский государственный институт культуры, г. Казань*

Аннотация: адаптация учреждений социально-культурной сферы к требованиям рыночных отношений подрывает административно-командную систему управления, развивает предприимчивость и инициативу ее менеджеров в интересах потребителей социально-культурных благ и, следовательно, повышение качества предоставляемых услуг.

Ключевые слова: учреждения, менеджер, социально-культурная сфера, эффективность управления.

Перейдя к экономическим методам управления, социально-культурная сфера должна приобрести новую форму экономической жизнедеятельности организации и учреждений, включающую элементы хозрасчёта, развитие платных услуг, арендных отношений, индивидуальных форм, основанных на личной собственности, включая собственность на продукты интеллектуального, творческого труда [3, с. 13]. Приобрести данную форму позволяет Федеральный закон № 174 ФЗ «Об автономных учреждениях».

Большинство автономных учреждений в Республике Татарстан создано в 2008-2009 гг. Удельный вес автономных учреждений в общем количестве учреждений здравоохранения, образования и культуры в 2008 году составил 1,8%, в 2009 году – около 3,7%. По состоянию на 01.09.2016 в Республике Татарстан в рассматриваемых отраслях функционирует 840 (на 75% больше по сравнению с данными 10 декабря 2009 г., но на 1,1% меньше по сравнению с данными за 2015 г.) автономных учреждений [10].

Реальными свидетельствами повышения эффективности управленческой деятельности в учреждениях, исходя из анкетных данных руководителей учреждений культуры, можно считать использование на высоком профессиональном уровне всего комплекса научных методов и функций управления, а именно:

1. повышения управленческой культуры руководителей, определяющей и соответствующий фирменный стиль, имидж учреждения;
2. высокого качества и своевременного составления организационно-регламентирующей и технологической документации (особенно по новым направлениям работы - маркетингу, рекламе, «паблик рилейшнз, PR», инновационным процессам);
3. сокращения фактической трудоемкости процессов управления (организационных и информационных процедур, подготовки и принятия решений, делопроизводства и др.) и перевод системы управления учреждением в автоматизированный режим работы;
4. определения цен на платные услуги, исходя из рыночной конъюнктуры, существующего соотношения спроса на нее и предложения, где основными регулирующими факторами выступают внутриотраслевая конкуренция и действующее законодательство [4, с. 188].

Нами обосновано, что источниками финансовых средств в социально-культурной сфере преимущественно является не коммерция, а привлечение средств заинтересованных доноров, использования методов фандрайзинга, в частности краудфандинга. Отсюда нарастают требования к менеджерской компетентности специалистов и работников социально-культурной сферы. Переход от административно-командной системы управления сферой к все более широкому использованию экономических методов, от чисто дотационного бюджетного финансирования структур к финансированию программ, к конкуренции за бюджетные средства, необходимости широкого привлечения внебюджетных средств, хозяйственная самостоятельность – все это радикально меняет требования к профессионализму менеджера в социально-культурной сфере. Адаптация бюджетных учреждений социально-культурной сферы к рыночным условиям должна осуществляться не только с учетом перечисленных особенностей, но и с совершенствованием систем управления.

В результате модернизации путем внедрения информационно-аналитических систем управления деятельность учреждений социально-культурной сферы будет направлена на использование результатов научных исследований и разработок для совершенствования организационно-экономических и управленческих технологий [9, с. 44], ведущих к повышению эффективности функционирования социально-культурной сферы [7, с. 18]. Следовательно, образцами инновационной деятельности в экономической системе социально-культурной сферы могут быть:

- а) проведение маркетинга новых видов управленческих технологий;

б) подготовка и переподготовка кадров, готовых использовать новые методы и подходы предоставления услуг с применением новых технологий и оборудования;

в) изменения в подходах, методах и контроле качества предоставления и организации социально-культурных услуг;

г) приобретение технологии со стороны в форме патентов, лицензий, раскрытия ноу-хау, моделей и услуг технологического содержания;

д) приобретение оборудования, по своему технологическому содержанию, связанного с внедрением продуктовых или процессных инноваций [2, с. 109].

Система управления социально-культурной сферой в условиях рыночных отношений должна обеспечивать гибкое сочетание бесплатных и платных услуг. Для этого необходимо, прежде всего, формирование в отрасли конкурентной среды, которая выступает как совокупность факторов, способствующих формированию инновационных организационно-управленческих технологий, основанных на информационно-аналитической системе обеспечения управленческого процесса; расширение типов хозяйствования учреждений [5, с. 25].

Вышесказанное может быть обеспечено в том случае, если в процессе управления учреждениями социально-культурной сферы будут использованы современные организационно-управленческие технологии [8, с. 87], основанные на информационно-аналитическом методе их построения и обеспечивающие максимальную информированность руководителей всех уровней отраслевой системы для принятия обоснованных управленческих решений. Только такая ориентированность управленческих технологий может сформировать эффективный механизм управления социально-культурной сферой [6, с. 44].

Литература

1. Федеральный закон от 03.11.2006 г № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях».
2. *Гафиуллина Л. Ф.* Стратегическое развитие и экономическое регулирование деятельности автономных учреждений (сферы образования и социально-культурной сферы) в системе мероприятий по антикризисной программе развития региона. Том 2. Монография. Казань: Изд-во «Центр инновационных технологий», 2010. 144 с.
3. *Гафиуллина Л. Ф.* Принципы управления региональной системой образования // Электрон. науч. журн. «Известия Регионального финансово-экономического института», 2013. № 1. С.12-14.
4. *Гафиуллина Л. Ф.* Парадигма управления высшим профессиональным образовательным учреждением в условиях совершенствования модели хозяйствования // Материалы VI международной научно-практической конференции. н.-и. ц. «Академический», 2015. С 61-63.
5. *Гафиуллина Л. Ф.* Анализ опыта модернизации организационно-финансового механизма социально-культурной сферы // Актуальные проблемы экономики и права, № 3 (15), 2010. Издательство «Татарский центр познания «Таглимат»» (Казань). С. 24-28.
6. *Гафиуллина Л. Ф.* Совершенствование организационно-экономического механизма управления системой образования // Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. Волгоград, 2014. С.42-44.
7. *Гафиуллина Л. Ф., Крылова И. С.* Организационно-экономические предпосылки формирования инновационных организационно-управленческих технологий в учреждениях социально-культурной сферы // «Вестник КГУКИ». № 2, 2010. С. 17-19.
8. *Куликов Ю. А.* Модели управления персоналом организации. / Проблемы современной науки и образования. № 2, 2015. С.85-89.
9. *Шушакова В. С.* Стратегический риск-менеджмент как эффективный способ управления организацией / European Science. № 2, 2016. С. 44-45.
10. Данные Федеральной службы Государственной статистики по Республике Татарстан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/organizations/ (дата обращения: 13.10.2016).