

*Лазарев-Белюсов Владимир Лонгинович
студент 5 курса бакалавриат,
факультет творческих индустрий
Екатеринбургская академия культуры и искусства (университет),
Россия, г. Екатеринбург
e-mail: vl-belousov2006@yandex.ru*

*Научный руководитель: Боталов А.М.,
кандидат политических наук, доцент,
Екатеринбургская академия культуры и искусства (университет),
Россия, г. Екатеринбург*

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ СТИЛИСТИКИ РУКОВОДСТВА УЧРЕЖДЕНИЯМИ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: В статье рассматривается действующая поведенческая модель руководства учреждением культуры, дается ее оценка и высказывается ряд предложений по ее реформированию (4414-5047 ЗНАКОВ)

Ключевые слова: Руководство, Культура и искусства, стилистика управления, реформирование, модель поведения.

*Lazarev-Belousov Vladimir Longinovich
5th year bachelor student,
Faculty of Creative Industries
Ekaterinburg Academy of Culture and Art (University),
Russia, Ekaterinburg*

*Scientific adviser: Botalov A.M.,
candidate of political sciences, associate professor,
Ekaterinburg Academy of Culture and Art (University),
Russia, Ekaterinburg*

TO THE QUESTION OF THE NEED FOR REFORMING THE STYLE OF MANAGEMENT BY INSTITUTIONS OF CULTURE

Abstract: The article discusses the current behavioral model of managing a cultural institution, gives its assessment and makes a number of proposals for its reform (300-600 SIGNS).

Key words: Leadership, Culture and art, management style, reform, behavior model.

Сегодня очень часто в России можно увидеть значительный отток широких слоев населения от культуры и искусства, хотя доступность культурной среды и в целом количество предлагаемых культурных продуктов расширяется, люди все чаще игнорируют культурные мероприятия [1].

Если в целом абстрагироваться от экономической причины, от уровня жизни населения, то станет понятно, что культура и искусство не привлекают людей ввиду низкого качества создаваемого продукта. Поскольку любой продукт, с точки зрения ремесла, создается не единым человеком, возникает вопрос: неужели в огромнейшей и богатейшей стране большинство работников культуры и искусства не имеют таланта, способного создать интересный продукт, ориентируемый на широкие народные массы?

Нам представляется, что проблема низкого качества продуктов, предлагаемых сегодня культурой и искусством, кроется исключительно в той стилистике руководства учреждениями культуры, которая взята сегодня на вооружение [2]. Среднестатистический руководитель учреждения культуры сегодня зачастую оторван от своего коллектива, зачастую не знает, чем живет коллектив, возлагая решения многих вопросов на своих заместителей и требуя от них лишь отчеты. Действительно, сегодня очень немногие из работников могут назвать свой трудовой коллектив – «рабочая семья», а своего руководителя – «рабочий отец» или «рабочая мать», очень много примеров разобщенности людей в трудовых коллективах, еще больше примеров когда внутри коллектива не рождается дружба, а чаще всего возникают конфликты и противоречия, вплоть до ненависти [3]. Естественно, человек — это живой организм, и от того в каком коллективе он трудится, какие отношения связывают его с руководством зависит напрямую качество работы человека. Если человек чувствует за своей спиной мощную поддержку коллектива, если он видит в своем руководителе родного человека, а не просто начальника, психологически он старается сделать свою работу лучше и качественнее, и наоборот если человек видит разобщенность и откровенную враждебность коллектива, если он видит что руководство живет только формальными

установками, совершенно не интересуется людьми которые находятся в подчинении, проявляет высокомерие, человек и будет делать свою работу по принципу «итальянской забастовки», «спустя рукава». От этого страдает прежде всего качество продукта, создаваемого коллективом, страдает сам человек, а говоря о культуре, последняя страдает и даже гибнет.

Причин по которой формируется негативная стилистика руководства может быть несколько [4]:

Во-первых, это может происходить ввиду недостаточной компетенции руководителя и даже его воспитания.

Во-вторых, это может происходить ввиду протекционизма, когда, например на руководящую должность поставлен человек, который имеет смутное представление о деятельности культуры и искусства, ну и ввиду своего «особого положения», естественно никогда не работавший с простыми людьми, а перемещавшийся по карьерной лестнице исключительно по руководящим позициям.

В-третьих, это может происходить ввиду устаревших или напротив не до конца сформированных морально-нравственных принципов.

В-четвертых, результат такой стилистики руководства, может быть следствием того, что руководитель формально подходит к своей деятельности, либо чрезмерно увлечен выполнением планов и зарабатыванием денег.

Вообще до марта 2020-ого года во главе всякой деятельности стоял капитал, прибыль, и все было подчинено только зарабатыванию денег, но после марта 2020-ого, когда мир столкнулся с пандемией и на первое место вышла взаимопомощь и взаимовыручка, стало ясно, что любая деятельность и деятельность учреждений культуры в частности должна ставить во главу человека, исходить из принципов духовности и ими же руководствоваться [5].

А раз должна быть духовность, следовательно необходимо реформировать стилистику руководства учреждениями культуры, чтобы коллективы были единой семьей, творческая инициатива находила широкое применение, каждый из сотрудников заботился друг о друге и об общем деле, а

как следствие повышалось бы качество создаваемого продукта, повышался уровень Российской культуры и Российского искусства, нашего общества. А повышение уровня Российской культуры и Российского искусства — это вопрос престижа Российской Федерации на мировой арене – а значит политический [6].

Решение этого вопроса, необходимость реформирования стилистики руководства учреждениями культуры позволил выработать следующие рекомендации:

Автором предлагается создание единой и целостной стилистики работы, в основе которой лежат принципы человечности, истинные демократические ценности народного товарищества.

Автором предлагается выстраивать руководящую работу, саму жизнь в культуре и искусстве, исходя из обширного исторического опыта, опираясь на гносеологию культуры и искусства, с твердым пониманием того, что каждая руководящая работа в культуре и искусстве идет от духовного и им же заканчивается.

Автором предлагается особое внимание уделять вопросам формирования творческой команды – как монолитного инструмента, действующего на принципах равноправия, уважения и дискуссионности.

Список литературы:

1. Азанова Елена. Интервью с исполняющей обязанности начальника Управления культуры администрации города Екатеринбурга. Е.Е. Трофимовой [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://культура.екатеринбург.рф/articles/678/i247773/> (дата обращения: 08.06.2020 г.)
2. Бердяев Н.А. Смысл Творчества (опыт оправдания человека). М.: Изд-во АСТ, 2004. 678 с.
3. Ворошилов В.Я. Заметки театрального художника. М.: Советская Россия, 1978. 107 с.

4. Гурков И.Д. Стратегический менеджмент организации. Учебное пособие. М.: ТЕИС, 2004. 239 с.

5. Микоян Н.А., Медведев Ф.Н. Екатерина Фурцева: Любимый министр. М.: Алгоритм, 2012. 269 с.

6. Монастырский П.Л. Главный режиссер: Заметки и размышления о работе периферийного театра. Куйбышев: Куйбышевское книжное издательство, 1985. 240 с.

7. Рязанов Э.А. Встречи и беседы. СПб.: СПбГУП, 2017. 583 с.