

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975)



Ефективна економіка № 8, 2014

УДК 332.145:338.23:304.44

*В. І. Бойко,
доцент кафедри менеджменту Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*

МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

*V. I. Boyko,
associate professor of the chair « Management of the National Academy of Culture and Arts»*

MECHANISM IMPLEMENTATION ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC OF POTENTIAL CULTURAL CULTURAL ACTIVITIES AT THE REGIONAL LEVELS

В управлінні та регулюванні розвитку соціально-культурної сфери провідну роль має організаційно-економічний механізм. Йдеться про систему розподілу повноважень (прав і обов'язків), що фіксується в організаційних документах (статутах, положеннях, посадових інструкціях). Організаційно-економічний механізм іноді розуміють як апарат управління. Але це швидше - аспекти, наслідки застосування організаційно-адміністративного механізму.

In the management and regulation of social and cultural sphere has the leading role of organizational and economic mechanism. It is a system of division of powers (rights and obligations) that is fixed in the organizational documents (statutes, regulations, job descriptions). Organizational-economic mechanism is sometimes understood. But it soon - aspects implications of organizational-administrative mechanism.

Ключові слова: організаційно-економічний потенціал, культурна діяльність, менеджер, специфічна стратегія, інформаційний механізм, сфера культури, економічний механізм, некомерційна діяльність.

Keywords: organizational and economic potential, cultural activities, manager, specific strategy, information mechanism, cultural sphere, economic mechanism, non-commercial activities.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Встановлено, що ефективність культурної діяльності залежить від роботи персоналу, трудового потенціалу та трудових ресурсів. Ще недавно люди в управлінському контексті розглядалися в дусі марксистської політекономії - як частина продуктивних сил (робоча сила, кадрове забезпечення, трудові резерви тощо). В цьому плані вони виступають в якості знеособлених кадрів, які необхідно готувати, підбирати і стимулювати. Обмеженість такого підходу була наочно продемонстрована практикою найбільш успішного менеджменту як на рівні окремих фірм, так і в масштабах цілих країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Питання формування організаційно-економічного механізму регулювання діяльності культурної діяльності вивчалися багатьма вітчизняними авторами такими як: О. Амоша, І. Булеев, О. Віханський, О. Волков, А. Воронкова, О.М. Гребешкова, М.Г. Грещак, О. Добикіна, В. Дубяга, В. Зубенко, та зарубіжними авторами, серед яких І.А. Бланк, Р. Дафт, Р. Кантер, Т. Д Пітерс, Р. Х. Уотерман. Кожен автор у своїх працях висвітлив по своєму організаційно-економічний потенціал культурної сфери на регіональному рівні. Але разом з тим і залишається багато невирішених питань, що потребують подальшої розробки в галузі культури.

Формулювання цілей статті. Метою статті є здійснення та обґрунтування організаційно-економічного потенціалу для цілісного та правильного керування діяльності культурної сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Організаційно-економічний механізм регулюється багатьма факторами, але головним із них є розробка організаційних документів до яких відносять перш за все статuti, положення, угоди та посадові інструкції. Література, що містить практичні рекомендації та зразки типових статутів і положень, в даний час досить велика і доступна настільки, що навряд чи доцільно розглядати детально ці питання в даній роботі. Особливо це стосується різних угод. Тому за доцільне вважаємо звернути увагу на основні вимоги до змісту статуту (положення) та дещо докладніше зупинитися на складанні посадових інструкцій.

Статут (положення) є найважливішим організаційним документом, який регламентує всю діяльність установи культури. У його змісті повинна міститися чітка і ясна відповідь на наступні запитання (кожному з яких відповідає розділ статуту):

- загальні положення - в яких вказується найменування, організаційно-правова форма організації, її призначення, статус, юридичні реквізити;
- цілі та завдання діяльності, напрямки та основні форми діяльності;
- засновники (або членство), майно, облік і звітність установи;
- управління, включаючи керівні органи, порядок їх утворення, прийняття рішень;
- контроль (зовнішній і внутрішній) за діяльністю організації;
- фінансування (джерела коштів, порядок їх обліку та витрачання);
- зовнішньоекономічна діяльність (у разі її здійснення);
- організація праці та заробітної плати;
- порядок реорганізації та ліквідації організації.

Посадові інструкції являють собою опис вимог, яким повинен відповідати працівник, що займає конкретну посаду.

Посадова інструкція містить: 1. Загальні положення, в тому числі: - призначення посади; - вимоги до кваліфікації (рівень і вид освіти) і компетентності працівника (наприклад, стаж роботи за фахом у відповідній сфері тощо); - спеціальні вимоги (знання іноземних мов, конкретних комп'ютерних редакторів, наявність водійських прав, медичні вимоги тощо). 2. Порядок призначення на посаду та порядок звільнення з посади (чийм наказом і за узгодженням з якою посадовою особою або інстанцією). 3. Обов'язки - конкретні посадові завдання, які вирішуються працівником. 4. Права, що надаються працівникові для виконання його обов'язків (перелік прав, в принципі, має кореспондувати з переліком обов'язків). 5. Відповідальність (за що, яка і перед ким).

Посадова інструкція затверджується керівництвом установи, з її змістом повинен бути ознайомлений під розписку кожен конкретний працівник, що заступає на цю посаду.

Посадова інструкція може уточнюватися і переглядатися в міру необхідності. У трудових відносинах посадова інструкція може використовуватися різним чином. По-перше, як самостійний документ - зазвичай в умовах безстрокового трудового найму, характерного для бюджетних організацій. По-друге, як додаток до трудового контракту (трудовою угодою, договором підряду на виконання конкретних посадових функцій). По-третє, посадова інструкція може бути введена в безпосередній зміст трудового договору.

До вторинних матеріалів і документів, що виражають зміст організаційно-адміністративного механізму, відносяться організаційні структури і штатні розклади фірм і їх підрозділів. Управління не може полагати тільки у використанні організаційно-адміністративного механізму. Хоча в українській історії є ряд епізодів (особливо радянського періоду) - спроб виключно адміністративного управління. Однак клас радянського менеджера визначався аж ніяк не його здатністю слідувати букві положення та інструкції, а якраз навпаки - здатністю знайти в них “лазівку”, щоб в тій чи іншій мірі реалізувати інші механізми розвитку сфери культури.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства можливе у разі наявності в організації сильної й гнучкої організаційної культури, основними цінностями якої є постійне навчання, розвиток, самовдосконалення, орієнтація на кращу практику інших суб’єктів господарювання, готовність до обміну власними досягненнями, високий рівень терпимості до змін [1].

Сучасному менеджеру (в силу ряду особливостей сучасного бізнесу) важливі не стільки “морально-психологічний клімат”, “профілактика конфліктів” тощо, скільки створення команди односторонців, здатної до агресивної поведінки на ринку. Тільки в цьому випадку установка може розраховувати на успіх в сучасному надзвичайно динамічному і пластичному бізнесі на надмірному ринку. Старе американське правило “під нову ідею легше набрати нову команду, ніж перенавчати стару” - в наші дні міцно забуте. Часто саме персонал виявляється основою, від врахування якої відштовхується сучасний менеджер. Сформувалася навіть специфічна стратегія - залучення на підприємство перспективних, ініціативних працівників не під програму, яку їм пропонується реалізувати, а орієнтуючись на їх власну ініціативу - вони самі знайдуть цікаві проекти, що відповідають їх потенціалу. Удосконалення організаційної культури, перетворення її в потужний потенціал, що спонукує й поєднує всі починання, може стати одним з важелів підвищення ефективності функціонування підприємств [2].

Твердження сучасного менеджменту - це усвідомлення того, що менеджмент починається не з грошей і матеріальних ресурсів, не структури породжують проекти і програми, а навпаки - структури створюються під проекти і програми. Ну, а самі проекти і програми породжуються і здійснюються конкретними людьми, на основі спільності їх інтересів. Якщо не буде спільності інтересів, і будь-який менеджмент - на рівні малого або сімейного бізнесу або в масштабах регіонів країни - виявиться неспроможним. Тому робота з персоналом цілком може і повинна розглядатися як відносно самостійний механізм менеджменту, дія якого здатна приносити радикальні результати в масштабах як окремих установ, так і суспільства в цілому. Визначити ж його можна як систему роботи з підготовки, добору і розстановки компетентних працівників і фахівців, а також обліку, формуванню та розвитку мотивації до ініціативної, відповідальної і ефективної праці.

Розглянуті механізми не є виключно прерогативою менеджменту. Люди - не тільки персонал і ділові партнери; будівлі, гроші, обладнання тощо - не тільки частина бізнесу, право - також щось більше, ніж правове забезпечення менеджменту і підприємництва. Але є ще один - суто механізм менеджменту, який втягує в орбіту менеджменту попередні механізми і приводить в дію сукупну систему. З деякою мірою умовності цей механізм можна назвати інформаційним. Будь який менеджмент - це перш за все прийняття рішень. Власне, в ухваленні рішення і полягає головна ланка менеджменту. Менеджер - рішуча людина не в силу особистісних якостей, а в силу посади. Він постійно повинен приймати рішення з різних питань: господарських, комерційних, кадрових тощо. Навіть, якщо він ухиляється від прийняття рішення, де-факто це виявляється прийнятим рішенням.

Прийняті рішення повинні доповнюватися завданням контролю їх виконання. Рішення і контроль взаємодоповнюють і припускають один одного. Приймав рішення - організує контроль. Інакше контроль перетворюється на демонстрацію особистих амбіцій, не більше. Рішення часто виявляються пов’язаними з визначенням цілей, бажаного результату і шляхів їх досягнення, тобто із плануванням. Останнє ж, у свою чергу, припускає систему обліку та звітності: те, що планується, має враховуватися. І навпаки - може враховуватися те, що заплановано[3]. Облік і звітність, в свою чергу, є умовою і передумовою дієвого контролю, який спирається, з одного боку - на прийняті рішення, а з іншого - на дані обліку і звітності.

Як рішення (у вигляді наказів, розпоряджень тощо), так і планування (у вигляді планів і програм), так і контроль (у вигляді актів, довідок перевірок тощо), так і облік і звітність пов’язані з підготовкою, прийняттям, затвердженням, використанням та зберіганням відповідних документів, тобто документообігом. Співвідношення і взаємозв’язок управлінських рішень, планування, контролю, обліку та звітності, документообігу та обліку утворює інформаційний механізм. Його зміст можна бачити на рис. 1.

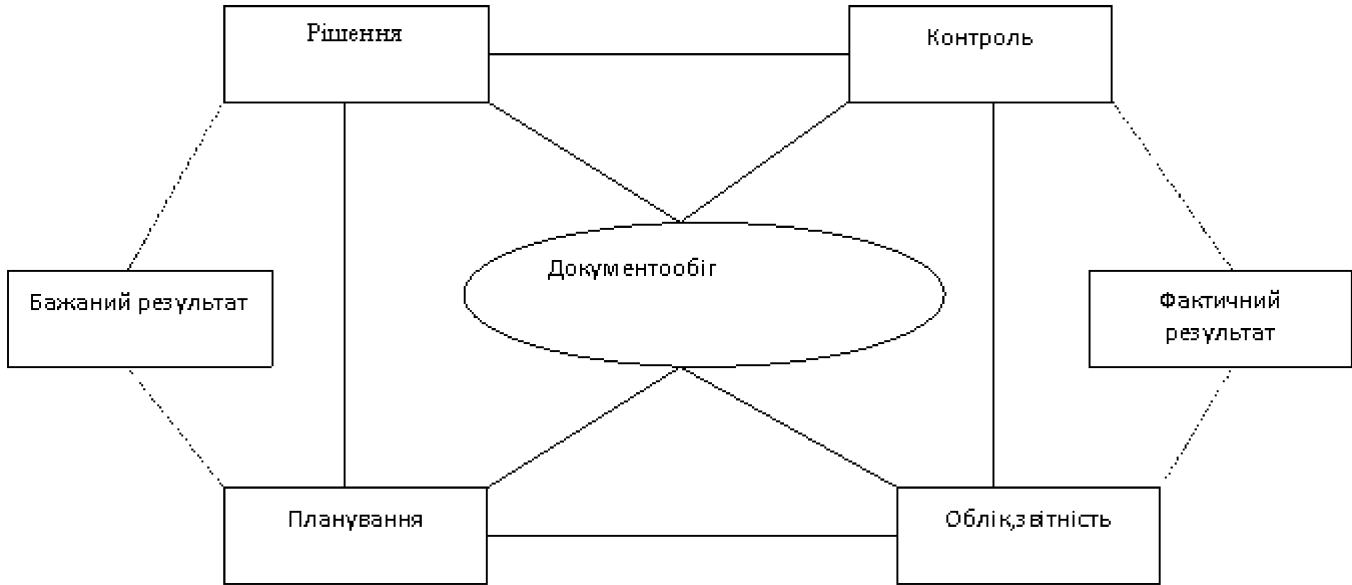


Рис. 1. Інформаційний механізм функціонування соціально-культурної сфери життєдіяльності

Інформаційним даний механізм можна назвати з двох причин. По-перше, його суть полягає в породженні відповідної інформації та документальному (що має правове значення) її оформленні. По-друге, сама ця інформація структурується як би в “силовому полі напруги” між двома “полюсами”: характеристикою бажаного результату (що породжує відповідні рішення і плани) і характеристикою реально отриманого результату (що породжує дані контролю, обліку та звітності) культурної сфери життєдіяльності[4].

Зазвичай специфіку менеджменту у сфері культури пов’язують з особливостями “духовного виробництва”. “Продукти” такої діяльності носять не стільки матеріальний характер, скільки пов’язані з феноменами свідомості (сприйняття, розуміння, мислення, переживання тощо), не піддаються безпосередньому прямому рахунку, складуванню. Їх виробництво часто співпадає з їх споживанням (перегляд вистави, кінофільму, прослуховування концерту, читання книги тощо).

Більше того, на відміну від продуктів матеріального виробництва, знищуваних у процесі споживання (речі зношуються, продукти споживаються), культурні цінності в процесі споживання нарощують свою цінність (чим більше людей прочитало книгу, бачило картину, чуло концерт тощо, - тим вище їх соціальна значимість). Однак під послугами у сфері культури тепер вже можна і потрібно розуміти не тільки послуги безпосередньо відвідувачам, а й донорам, готовим виділяти кошти і підтримувати цю діяльність.

Сфера культури - сфера переважно некомерційної діяльності. Це означає, що гроші в цій сфері з’являються переважно не на основі комерції, а на основі залучення коштів, залучення інтересів самих різних сил і інстанцій: органів влади, що відають бюджетними засобами, спонсорів, благодійних організацій та інших донорів. Навіть у шоу-бізнесі, на перший погляд гранично комерціалізованому секторі сфери культури, доходи від продажу квитків складають зазвичай близько 15,0% бюджету гастролей. Решта - це кошти спонсорів. Та й самі гастролі найчастіше є лише частиною рекламної кампанії нового диска або альбому.

Фактично у сфері культури діють, як мінімум, два ринки: ринок споживачів і ринок донорів. І не завжди можна сказати, який з цих ринків первинний: чи то спочатку визначаються види робіт зі споживачами і потім шукаються донори на їх підтримку, чи то споживачі підбираються для забезпечення інтересів донорів, готових платити гроші за певні види робіт з цими групами. Ці особливості, поза всяким сумнівом, позначаються на технології менеджменту в сфері культури. Однак при всій їх важливості вони не відрізняють менеджмент в сфері культури від будь-якого менеджменту послуг.

Отже, практично всі зазначені особливості суть особливості послуг. Тому, з технологічної точки зору, не менший інтерес представляють особливості реалізації механізмів менеджменту, специфічні для сфери культури. У зв’язку з цим, стосовно української сфери культури, до недавнього часу можна було говорити про яскраво виражену його специфіку. Полягала вона в досить низькому рівні культури управління в сфері культури.

Причини цього становища єдині і для мікро- і для макрорівня. Справа не у відсутності будь-якого механізму. Повноваженнями у сфері культури не володів хіба що лінивий. Фінансове та матеріальне забезпечення (при бажанні) завжди можна було знайти - «залучені» кошти в сфері культури були завжди.

В результаті кожен з механізмів менеджменту в сфері культури перетворюється на самодостатню діяльність: планування заради планування, звіт заради звіту, контроль заради контролю. Механізми менеджменту не утворюють цілісної системи. Тому основна проблема розвитку менеджменту в сфері культури полягає в забезпеченні такої єдності, щоб механізми доповнювали і підкріплювали один одного. Щоб, що планувалося, те і враховувалося, контролювалося і за це платили б гроші.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Необхідно зазначити, що економічний механізм займає провідне місце в управлінні сферою культури на регіональному рівні. Економічний механізм - система ресурсного забезпечення (фінансових, матеріально-технічних ресурсів - передусім), господарського змісту, господарського розрахунку та економічного стимулювання. Зрозуміло, економічне стимулювання (організація заробітної плати, матеріального заохочення або покарання) є формою господарського розрахунку, а останній може розглядатися як один із засобів ресурсного забезпечення, але в цілях системного розгляду його доцільно розкрити. Управляти без економічного механізму неможливо.

Список літератури.

1. Овчаренко М.І. Підходи до визначення характеристик елементів корпоративної культури / М.І. Овчаренко // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». — 2011. — Вип. 5 (2). — С. 47—52.
2. Савчук Л. Розвиток організаційної культури в Україні / Л. Савчук // Персонал. – 2012. – №5. – С.86-89.
3. Основы социального управления: учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В. Н. Иванова — М.: Высш. шк. , 2001. — 271 с.
4. Піддубна Л.І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання та управління / Л.І. Піддубна. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007.

References.

1. Ovcharenko, M.I. (2011), “Mechanism implementation organizational and economic of potential cultural activities at the regional levels”, *Approaches to determine the characteristics of the elements of corporate culture*, vol. 5(2), pp. 47–52.
2. Savchuk, L. (2012), “Mechanism implementation organizational and economic of potential cultural activities at the regional levels”, *Development of organizational culture in Ukraine*, vol. 5, pp. 86–89.
3. Gladyshev, A.G. Ivanov, V.N. and Patrushev, V.I. (2001), “Mechanism implementation organizational and economic of potential cultural activities at the regional levels”, *Fundamentals of social management*, Naukova dumka, Moskva, Rossyia.
4. Piddubna, L.I. (2007), “Mechanism implementation organizational and economic of potential cultural activities at the regional levels”, *The competitiveness of economic systems: theory, mechanism of regulation and management*, Naukova dumka, Kharkiv , Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 20.08.2014 р.

1420
7862

poligrafua

(<http://www.poligrafua.net/>)

bigmir

net

(<http://www.bigmir.net/>)

2424

1010

Бропу

ТОВ "ДКС Центр"