

СТАНОВЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОБЛАСТИ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

FORMATION OF SOCIO-CULTURAL MANAGEMENT AS A FIELD OF SCIENTIFIC KNOWLEDGE AND PROFESSIONAL TRAINING

L. Vostriakov

Summary. This article deals with the issues of formation of modern socio-cultural management as a field of researches and professional training. The process of professionalization and institutionalization of socio-cultural management, approaches to the study of the functions of management of social and cultural activities are discussed. The author presents the results of scientific and pedagogical activity of the Department of social and cultural activity of the St. Petersburg State University of Culture. He argues the necessity to develop a new strategy for professional training of managers of socio-cultural sphere in the conditions of implementation of the value oriented model of state cultural policy of modern Russia

Keywords: Saint-Petersburg State University of Culture, Department of Social and Cultural Activities, personnel training, manager of social and cultural activities, State cultural policy.

Востряков Лев Евгеньевич

Д.полит.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный институт культуры
lev-vostriakov@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы становления менеджмента социально-культурной деятельности как области исследований и профессиональной подготовки. Обсуждается процесс профессионализации и институционализации менеджмента социально-культурной сферы, подходы к изучению функций менеджмента социально-культурной деятельности. Приводятся некоторые результаты научно-педагогической деятельности кафедры социально-культурной деятельности Санкт-Петербургского государственного института культуры. Автор обосновывает необходимость разработки новой стратегии профессионального образования менеджеров социально-культурной сферы в условиях реализации ценностно ориентированной модели государственной культурной политики современной России.

Ключевые слова: Санкт-Петербургский государственный институт культуры, кафедра социально-культурной деятельности, подготовка кадров, менеджер социально-культурной деятельности, государственная культурная политика.

Успешные управленческие практики в социокультурной сфере, как принято считать, насчитывают более 2,5 тысячелетий — одним из первых успешных менеджеров, крупнейших культурных инноваторов, как правило, называют известного основателя трагедии Феспида, или Фесписа из Икарии, а организацию древнегреческих игр — агонов (напр., Панафинейских в Афинах, Олимпийских в Олимпии, или Пифийских в Дельфах) — сравнивают с подготовкой и проведением крупнейших современных фестивалей (см.: [14, P. 5]). Тем не менее, первые значимые специальные исследования в данной самостоятельной области научного знания и профессионального образования, какой, несомненно, является менеджмент социально-культурной деятельности, появились всего лишь пять–шесть десятилетий тому назад. Одной из первых в этом ряду, несомненно, следует назвать фундаментальную монографию профессора экономики Принстонского университета Уильяма Баумоля и Уильяма Боуэна «Исполнительские искусства: экономическая дилемма» [9]. Выделенные исследователями особенности управленческой деятельности в социокультурной сфере (опережающий рост расходов организаций культуры над их доходами, проблемы роста

производительности и материального стимулирования труда персонала учреждений культуры), предлагавшиеся ими методики анализа хозяйственной деятельности и финансового планирования для организаций исполнительских искусств, актуальны и в настоящее время. Расширение масштабов прикладных исследований в 1970-е годы способствовало открытию первых программ в области менеджмента культуры в университетах Великобритании (Лондонский городской и Оксфордский университеты, Гериот-Ватт в Эдинбурге) и США (университеты Колумбия в Нью-Йорке и «Золотые ворота» в Сан-Франциско, Йельский университет, Колледж Колумбии в Чикаго и др.), что явилось началом стремительного процесса профессионализации сферы менеджмента социально-культурной деятельности. В начале 1980-х годов подготовка специалистов и научные исследования в данной сфере проводится также в Финляндии, Германии, Дании, Франции, Австрии, Испании, Польше, Нидерландах и др.

Новым этапом в развитии менеджмента культуры как самостоятельной области научных исследований и образования явилось создание в середине 1990-х годов

сетевых международных и национальных профессиональных ассоциаций, в задачи которых входит обмен информацией, совместные проекты и прямые контакты между их участниками. Примером подобных контактных сетей в сфере культуры может служить ENCATC — сеть европейских центров по подготовке администраторов культуры. Созданная в декабре 1992 года, ENCATC представляет собой независимую сеть образовательных организаций и частных лиц, включающую более чем 100 учреждений-членов и специалистов из 40 стран, занимающихся образованием, профессиональной подготовкой и исследованиями в широкой области управления и культурной политики. ENCATC имеет статус официального партнера ЮНЕСКО и наблюдателя в руководящем Комитете по культуре Совета Европы, своеобразным признанием этой европейской сети стало проведение 6 апреля 2016 года в Брюсселе экспертного форума по креативной экономике совместно с международной межправительственной организацией — Конференцией ООН по торговле и развитию — органом Генеральной Ассамблеи ООН. Преимущества «сетевого» принципа организации в том, что именно сеть, «сохраняя все многообразие профессиональных позиций и интересов, их локальную специфику и уникальность, а в ряде случаев и специализированную узость, имеет потенциал больший, чем механическая сумма его элементов» [4, С. 8]. Формирование сетей во многом было обусловлено стремлением к унификации стандартов, как в области профессионального образования, так и в практической области управления социокультурной сферой. Большинство современных исследований в области культурной политики, менеджмента и маркетинга социально-культурной деятельности как раз и базируется на этой стандартизации, что позволяет проводить сравнительный анализ управленческих проблем различных типов организаций культуры и искусства, а также более достоверно анализировать их региональные и национальные различия.

Несмотря на определенную закрытость Советского Союза, монография Баумоля и Боуэна стала настоящей «библией» для многих отечественных менеджеров культуры. В 1977 г. сектор научного управления и прогнозирования развития художественной культуры был создан во ВНИИ искусствознания (ныне — Государственный институт искусствознания), практически в то же время аналогичное подразделение открылось и в НИИ культуры (в 2014 году присоединен к Российскому институту культурного и природного наследия им. Лихачёва). Подчеркивая особую значимость координации научных исследований в данной области, Союзной академией наук была даже сформирована специальная проблемная комиссия «Социально-экономические проблемы развития и управления в сфере культуры» при Научном Совете АН СССР по комплексной проблеме

«Экономические закономерности развития социализма и соревнование двух систем».

Процесс профессионализации и институализации менеджмента культуры как сферы образования и научных исследований является непрерывным и являет огромное видовое многообразие проблематики и подходов, но вместе с тем позволяет подчеркнуть, что системобразующим контекстом, в рамках которого реализуется деятельность конкретных учреждений культуры и искусства, выступает государственная культурная политика, обуславливающая направленность концептуальных представлений основных игроков социокультурного сектора (сошлемся на весьма яркое утверждение известного исследователя культурной политики Колина Мерсера о том, что «не существует более политизированной области, чем культура» [15, Р. 82]). Без сомнения, теория и практика менеджмента социально-культурной деятельности тесно связаны со спецификой национальных моделей менеджмента, сущностные различия которых обусловлены прежде всего ценностями, номами и идеалами, которыми живет данное общество, а также социокультурными особенностями поведения индивидов, вовлекаемых в мир культуры и социально-культурной деятельности. Подчеркнем при этом, что исследования кафедры социально-культурной деятельности Санкт-Петербургского института культуры позволяют трактовать социально-культурную деятельность к «как совокупность технологий организации досуга различных социальных групп», «самостоятельную отрасль научного знания и социальной практики» [8, С. 100, 97].

В научной и учебной литературе по менеджменту культуры сложились два основополагающих подхода к пониманию природы и функций менеджмента в социокультурной сфере. Первый подход, характерный для подавляющего большинства ученых Северной Америки, исходит из того, что функции менеджмента являются универсальными, т.е. в равной степени эффективно применимыми и в сфере бизнеса, государственного управления и некоммерческого сектора, к которому относится значительная часть учреждений социально-культурной сферы. Такой подход базируется на фундаментальном понимании менеджмента как «...набора функций, направленных на эффективное и действенное использование ресурсов организации и реализацию ее базовых целей» [13, Р. 5]. Известный автор многочисленной учебной литературы по менеджменту Р.В. Гриффин, выделяя в качестве основных функций менеджмента «планирование и принятие решений», «организацию», «лидерство» и «контроль», различает такие сферы реализации управленческих функций, как «маркетинг», «финансы», «производство», «персонал» и «администрирование». Действительно, представленный набор сфер управленческой деятельности

и функций менеджмента в равной степени применим к промышленному предприятию и государственному учреждению, образовательной организации и военному подразделению, либо учреждению социально-культурной деятельности. Универсальными предстают также такие ключевые понятия менеджмента, как «миссия организации», «внешняя и внутренняя среда», «структура управления», «организационная коммуникация», «организационная культура», «стратегический процесс» и многие другие. Менеджмент организации социально-культурной деятельности в рамках подобного концептуального подхода выступает сферой эмпирического приложения универсальных принципов общей теории менеджмента.

Вместе с тем, не ставя под сомнение универсальность функций менеджмента, в научной литературе предпринимались многочисленные попытки построения управленческой теории среднего уровня, в том числе и менеджмента социально-культурной деятельности. Одной из наиболее удачных попыток является концепция Чарльза (Чака) Субера «Динамика культуры и бизнеса», предложенная им в «Словаре для художников, исполнителей, менеджеров и предпринимателей». «Динамику культуры» автор понимает как «...синергические отношения между ключевыми игроками рынка культуры и искусств, постоянно действующими силами внешней и внутренней среды, которая влияет на творца и культуру, и одновременно находится под их влиянием» [12, Р. XII]. «Динамика культуры» в концепции Ч. Субера дополняется «динамикой бизнеса», которую исследователь трактует как «...динамические и синергические отношения между главными, внутренними и внешними силами, которые постоянно влияют на бизнес и испытывают его обратное влияние» [12, Р. XIII]. В рамках анализа «динамики культуры» автор выделяет четырех «ключевых игроков», а именно «творца / исполнителя», «аудиторию / рынок», «менеджера / предпринимателя», «критика». К силам внешней среды «динамики культуры» Ч. Субер относит «культуру и общество», «экономику и финансы», «политику и право», «науку, технологию и окружающую среду». Внутренняя среда «динамики культуры» включает в себя «эстетику и творчество», «критику и оценку», «этику и философию». Ч. Субер анализирует «динамику бизнеса» в тех же ключевых понятиях, что и «динамику культуры», тем самым, подчеркивая идентичность понимания природы бизнеса в целом и менеджмента социально-культурной деятельности, в частности. Таким образом, подход, предлагаемый исследователем, достаточно тесно связан с универсалистской теорией функций менеджмента, что позволяет определить концепцию Чака Субера как «динамику культуры как бизнеса». Можно предполагать, что подобный подход получил широкое распространение среди менеджеров культу-

ры США: в подтверждение сошлемся на исследование, проводившееся в 1980-е годы крупнейшим Полом ди Маджио, наглядно продемонстрировавшего, что, важнейшими качествами, способствующими успеху менеджера социально-культурной деятельности, согласно оценкам руководителей художественных агентств США, выступают «управленческий опыт», «финансовое планирование», а также «тактичность, утонченность и стиль» [11, Р. 52–67]. Показательно, что, их российские коллеги, правда, пару десятилетий спустя, разделяли мнение заокеанских визави только относительно третьего по значимости качества, заявляя на первые две позиции критерии «понимание культуры» и «эрудиция».

Второй подход к пониманию природы и функций менеджмента социально-культурной деятельности базируется на основной идее уникальности культурно-художественного производства и противоречиях творца и системы рыночных отношений. Иными словами, жесткие детерминанты бизнес-подхода к деятельности учреждения сферы культуры негативно влияют на качество и содержание художественного творчества. Именно поэтому классики социокультурного менеджмента предлагали трактовать его как «стремление человека путем осознанной деятельности привести к определенным гармоничным отношениям потребности людей, труд и творчество в области культуры и искусства в целях достижения более высокой по уровню, насыщенной и динамичной культурной жизни» [3, С. 5].

Эта традиция получила наибольшее распространение в Западной Европе и в странах, относившихся когда-то к т.н. «восточному блоку», хотя и по разным основаниям. Весьма показательной в этой ситуации выступает широкое распространение в среде менеджеров социально-культурной деятельности, мнения о том, как удалось установить Паула Кланси в рамках исследования 1990-х годов, что наиболее важными факторами, повышающими эффективность работы руководителя организации культуры, помимо управленческого опыта являются врожденные способности менеджера, а образование и подготовка в области менеджмента подобную эффективность только еще более повышают [10, Р. 15–16].

Различия в подходах менеджеров культуры Европы и США объясняли утвердившемся в ту пору устойчивым представлением о двух основных векторах культурной политики: европейский вектор характеризовался существенным присутствием государства и его органов в управлении социокультурной сферой через систему распределения бюджетных субсидий, тогда как американский, напротив, предполагал определенное дистан-

цирование государства от прямого финансирования учреждений культуры и искусства.

И, хотя в конце XX столетия «менеджмент в области культуры или искусства в целом или в каком-либо определенном виде искусства пока еще не стал у нас полноправной научной дисциплиной, ни мастерством, способствующим развитию культурной практики», как справедливо отмечала многолетний руководитель секции ЮНЕСКО по культурной политике и менеджменту Милена Драгичевич-Шешич [3, С. 5], два десятилетия спустя исследования в данной области приобретают особую актуальность, что находит отражение в деятельности отечественных «московской» и «петербургской» научно-педагогических школ в рамках современной теории социально-культурной деятельности.

На кафедре социально-культурной деятельности Санкт-Петербургского государственного института культуры не только сформировалась петербургская научно-педагогическая школа, ей «пришлось взять на себя изначальное научное обоснование природы и профессиограммы специалиста, которого она призвана готовить, выработать методологию и методику его профессионального обучения», как утверждал четверть века возглавлявший кафедру член-корреспондент РАО, заслуженный работник культуры Российской Федерации М.А. Ариарский [1, С. 56], основатель школы педагогической культурологии, определившей ключевые направления развития теории социально-культурной деятельности. Поскольку особенности становления направлений научных исследований и подготовки кадров в рамках петербургской школы социально-культурной деятельности глубоко и всесторонне проанализированы в недавнем исследовании А.А. Сукало, отметим, что за шесть десятилетий кафедрой подготовлено более 15 тысяч организаторов культурно-просветительной работы / менеджеров социально-культурной деятельности — специалистов, бакалавров, магистров, которые осуществляют свою профессиональную деятельность практически во всех регионах России, в целом ряде стран Европы и мира. Научно-педагогическую деятельность кафедры характеризует и то, что в начале XXI века каждый одиннадцатый из руководителей региональных органов культуры — председателей комитетов, начальников управлений — был выпускником кафедры. Именно здесь получила профильное образование значительная часть сотрудников региональных органов культуры Северо-Запада, а среди руководителей муниципальных органов культуры СЗФО — почти каждый второй из них был обладателем диплома кафедры, всего доля выпускников ЛГИК / СПбГУКИ в этой группе составляла не менее 67%. Сегодня практически каждый восьмой студент СПбГИК обучается на направлении «социально-культурная деятельность», а выпускник кафедры — менеджер

социально-культурной деятельности — наиболее перспективное, а потому и востребованное направление подготовки.

Изучение управленческой социально-культурной практики в рамках петербургской школы социально-культурной деятельности опирается на подход М.А. Ариарского, который предлагал рассматривать менеджера социально-культурной деятельности как «наиболее адекватного специалиста, органично отражающего сущность социально-культурной деятельности, ее природу и остающегося в рамках ее проблемного поля» [2, С. 80] поскольку менеджер социально-культурной деятельности и призван осуществлять взаимодействие людей в создании, освоении, сохранении и распространении значимых ценностей культуры. Особое внимание в программе научно-исследовательской работы кафедры в течение последних лет уделялось таким исследовательским направлениям, как определение методологических основ, сущности и особенностей современных социально-культурных практик; обоснование принципов и форм, разработка технологий реализации государственной культурной политики; раскрытие потенциала социально-культурного проектирования как стратегической технологии, обеспечивающей конструирование и развитие социально-культурных процессов; изучение перспектив подготовки менеджеров социально-культурной деятельности в изменяющихся социальных условиях и формах социально-трудовых отношений и др. результаты которых материализовались в многочисленных публикациях педагогов кафедры в периодических изданиях Перечня ВАК РФ (см. напр.: 5; 6; 7; 8). В образовательной деятельности результаты исследований педагогов кафедры используются при чтении лекций по основным дисциплинам, при проведении семинаров и практических занятий, при подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ.

Вопросы непрерывного образования и повышения квалификации управленцев сферы культуры получили новое звучание в рамках реализации федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» на 2019–2024 годы, разработанного во исполнение Указа Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Проектом поставлена задача за шестилетие осуществить повышение квалификации 200 тыс. работников культуры, или почти четверти всех занятых в отрасли, для чего на базе ведущих творческих вузов предусмотрено создание 15 специальных образовательных центров, оснащенных современным оборудованием. Поскольку один из центров непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры сформирован на базе СПбГИК, педаго-

гами кафедры, равно, как и другими подразделениями института, разработаны и реализуются инновационные программы дополнительного профессионального образования.

Таким образом социально-культурная деятельность в настоящее время обретает статус инструментария новой ценностно ориентированной государственной культурной политики, технологий проектирования социокультурных коммуникаций и акций, творческих индустрий досуга, сохранения и трансляции аксиологических и антропологических ресурсов отечественной культуры, защиты культурно-информационного пространства России.

Повышение статуса социально-культурной деятельности в условиях вызовов XXI столетия и реализации новой ценностно ориентированной модели государственной культурной политики России, технологий проектирования социокультурных коммуникаций и акций, творческих индустрий досуга, требует разработки и обоснования новой стратегии профессионального образования менеджеров социально-культурной сферы, ориентированных на достижение двуединой цели, с одной стороны — на формирование «носителя культуры», с другой — на подготовку специалистов, формирующих «человека культуры».

Современный менеджер социально-культурной деятельности должен не только обладать фундаментальным культурологическим образованием, определенным набором профессиональных компетенций, обеспечивающих его функционирование в границах профессионального поля, но и быть готовым к приобретению «новых» знаний, развитию универсальных и общепрофессиональных компетенций, опережению в своей деятельности потребности социально-культурной практики.

Стратегия профессионального образования менеджеров социально-культурной сферы как субъектов государственной культурной политики должна быть ориентирована на подготовку специалистов способных:

- ♦ осуществлять реализацию государственно-общественной функции учреждений культуры по передаче от поколения к поколению традиционных для российской цивилизации ценностей и норм, традиций, обычаев и образцов поведения, формированию отечественного культурного пространства, укреплению гражданской идентичности, созданию условий для нравственного и патриотического воспитания подрастающего поколения, обеспечению доступа граждан к знаниям, информации, культурным ценностям и благам;
- ♦ разрабатывать и применять соответствующий инструментарий для оценки уровня достижения целей и задач государственной культурной политики;
- ♦ создавать условия для развития творческих индустрий, интегрирующих бизнес и досуг, творчество и предпринимательство, городские креативные пространства и социально-культурные технологии в процессе творческой деятельности и создания современного культурного продукта;
- ♦ прогнозировать развитие социокультурной практики, осмысливать складывающиеся в ней тенденции, выявлять потребности включаемых в процесс социально-культурного творчества людей и решать задачи их духовного возвышения.

Для решения этих задач кафедра социально-культурной деятельности Санкт-Петербургского государственного института культуры обладает достаточным научным потенциалом и кадровым ресурсом профессорско-преподавательского состава.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ариарский М. А. Научная школа педагогической культурологии // Вестник СПбГУКИ. — 2011. — № 1. — С. 56–63.
2. Ариарский М. А. Социально-культурная деятельность как предмет научного осмысления. — СПб.: Концерт, 2008. — 792 с.
3. Драгичевич-Шешич М., Стойкович Б. Культура: менеджмент, анимация, маркетинг. — Новосибирск: Издательский дом «Тигра», 2000. — 228 с.
4. Зувев С. Э. Культурные сети (опыт проблемного анализа) // Панорама культурной жизни стран СНГ и Балтии. Инф. сб. — М.: изд. РГБ, 1996. — вып. 11. — С. 3–19.
5. Ивлиева И. А., Полагутина Л. В. Социальное партнерство вуза и работодателя как условие повышения качества подготовки менеджеров социально-культурной деятельности // Вестник МГУКИ. — 2016. — № 2. — С. 142–148.
6. Ивлиева И. А. Развитие исследовательской культуры будущих менеджеров социально-культурной деятельности в образовательном пространстве вуза // Культура и образование. — 2018. — № 4. — С. 59–67.
7. Львова Е. Н. Специфика личностно-профессиональных установок будущих менеджеров культуры // Вестник СПбГИК. — 2019. — № 2. — С. 128–132.
8. Сукало А. А. Информационно-технологический ресурс модернизации современных социокультурных практик // Вестник СПбГИК. — 2018. — № 3. — С. 96–100.
9. Baumol W. J., Bowen W. G. Performing Arts: The Economic Dilemma. A study of Problems common to Theater, Opera, Music and Dance. — N.Y.: The Twentieth Century Fund, 1966–582 p.

10. Clancy P. Managing the Cultural Sector. Essential Competencies for managers in Arts, Culture and Heritage in Ireland. — Dublin: Oak Tree Press, 1994. — 140 p.
11. Di Maggio P. Managers of the Arts. — Washington: Seven Locks Press, 1987.
12. Dictionary for Artists, Performers, Managers & Entrepreneurs by Charles Suber. — Chicago, 2002.
13. Griffin R. W. Fundamentals of Management. Core Concepts and Applications. Boston — New York, 2000.
14. Hagoort G. Art management. Entrepreneurial Style. — Eburon, 2003.
15. Mercer C. Towards Cultural Citizenship: Tools for Cultural Policy and Development. — Stockholm: Södertäthe Bank of Sweden Tercentenary Foundation and Gidlunds Förlag, 2002.

© Востряков Лев Евгеньевич (lev-vostriakov@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Санкт-Петербургский Государственный Институт культуры