

DOI 10.52363/2414-5866-2024-1-18

УДК 351.858; 379.8

*Лозова О.Ю., аспірантка ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків
ORCID: 0000-0002-0661-202X*

*Lozova O., PhD student of Training, Research and Production Center of the
National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv*

РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕХНОЛОГІЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

RESOURCE POTENTIAL OF THE PUBLIC ADMINISTRATION TECHNOLOGIES OF SOCIAL AND CULTURAL ACTIVITIES

Стаття присвячена новим технологічним моделям публічного управління, що забезпечують швидку економічну віддачу і ефективність соціально-культурних програм і проєктів, позитивну громадську думку, відкритість і доступність культурних продуктів і послуг в культурному обслуговуванні населення. Пріоритети технологій управління : моральні стимули, особистий приклад, авторитет, внутрішня потреба, усвідомлений борг. Модульні блоки технологій управління : науковий, діяльнісний ресурс, економічний і соціальний ресурс, організаційно-кадровий ресурс, персонал-технології, документальний і інституціональний ресурс.

***Ключові слова:** сфера культури, реформи, технології, ресурси, моделі публічного управління, механізми публічного управління, ефективність.*

The article is devoted to the new technological management models to ensure rapid economic returns and efficiency of social and cultural programmes and projects a positive public opinion, openness and accessibility of cultural products and services in the public service. Priorities management technology: moral incentives, personal example, authority, internal necessity, an informed debt. Modular units of management technology: activity resource, economic and social resource, organizational and human resources staff, technologies and institutional documentary resource.

***Keywords:** culture, reform, technology, resources, management, model management, the effectiveness of the mechanisms.*

Постановка проблеми. Розвиток ринкових стосунків в країні істотним чином позначився не лише на її економіці, але передусім на групі

управлінських галузей, що традиційно знаходилися під бюджетною опікою держави. Зміни в першу чергу торкнулися управлінців сфери культури, особливо місцевого рівня, де вимушені працювати в умовах жорсткого фінансового дефіциту. Це привело до того, що ця небагата галузь економіки стала усе більш залежною від ефективності управлінських ресурсів адміністраторів і менеджерів культури. Управлінський персонал сфери культури в українських регіонах вимушений на ходу міняти правила гри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретична та практична актуальність зазначеної тематики зумовлює постійний інтерес зарубіжних та вітчизняних дослідників до питань ресурсного потенціалу технологій управління соціально-культурного розвитку сучасному світі. Серед праць вітчизняних дослідників, які зверталися до цієї теми, науковий і практичний інтерес становлять роботи: О. Гриценка, І. Дзюби, М. Стріхи, С. Дрожжиної та інших.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз нових технологічних моделей управління, що забезпечують швидку економічну віддачу і ефективність вирішення проблем соціально-культурного розвитку України.

Виклад основного матеріалу. Необхідність відповідати новим ринковим умовам зажадала від управлінців сфери культури перейти до управління по моделі мінімізації витрат. Досить швидко стало ясно, що стратегія економії ресурсів і так звана оптимізація структури установ культури не в змозі вирішити проблеми, що накопичилися у сфері управління культурою. Українські реформи показали, що надії реформаторів на швидку і значну підтримку культури з боку спонсорів не збулися. Ринкові моделі виживання культури, які працюють в західних країнах, для України виявилися неефективними.

Вітчизняні управлінці сфери культури вимушені шукати нові, не орієнтовані на швидку економічну віддачу технології роботи в ринкових умовах. Необхідно формувати у сфері культури нові підходи до технологій управління, адекватні умовам ринкових стосунків. Здійснення цього завдання неможливе без розробки освітніх концепцій, які дозволили б наростити управлінські ресурси керівників, адекватні економічним і соціальнокультурним умовам.

Збудувати нову освітню концепцію для державних чиновників і муніципальних працівників сфери культури навряд чи можливо без знайомства з представленнями самих публічних управлінців, щоб зрозуміти, як і в якому напрямі слід розвивати майбутні освітні програми. Тим більше це неможливо зробити без аналізу того, як навчання, що проводиться на практиці, співвідноситься з тим, чому хочуть вчитися самі управлінці культури. Які мотиви лежать в їх прагненні підвищити освітній рівень? Які форми кадрової підготовки вони віддають перевазі і чому? Які нові освітні технології можуть бути запропоновані і який результат вони можуть дати,

якщо їх впровадити в практику? Відповіді на ці питання є предметом емпіричного аналізу, результати якого представлені в подальшому викладі.

У структурі сучасного ринкового господарства країни і у сфері культури діють два типи організацій - комерційні і некомерційні. Вони мають різні цілі і механізм функціонування, тобто потребують різних технологій публічного управління.

Моделі публічного управління комерційними організаціями в літературі представлені досить повно, але розробок теоретичної бази і практичних технологій управління некомерційними, автономними організаціями і організаціями, куди входять установи соціокультурної сфери, практично немає. Установи соціокультурної сфери не лише підвищують культурний рівень людей, але і є частиною економіки, роблячи продукти культури і послуги, виробляючи нові ідеї, творчі технології, надаючи робочі місця, будучи привабливою сферою для інвестицій.

Технологічні підходи до управління соціокультурними організаціями і установами мають специфічні властивості, на основі яких:

- розробляються ефективні соціокультурні програми і проекти;
- формується позитивна громадська думка соціокультурних акцій, що відносно проводяться;
- досягається відкритість і доступність культурних програм і послуг;
- визначається спрямованість соціокультурної діяльності з урахуванням різних категорій населення.

За допомогою публічних управлінських механізмів досягається оптимальне співвідношення некомерційної і підприємницької діяльності; забезпечується фінансова стійкість (притягуються різноманітні джерела фінансування; інтенсивно використовуються всілякі ресурси, включаючи представників громадськості, волонтерів, бізнесменів і підприємців, останніх, в якості меценатів, спонсорів і так далі).

Пріоритетні технології управління в соціально-культурній діяльності базуються на соціально-психологічних методах, заснованих на моральних стимулах: особистому прикладі, авторитеті, внутрішній потребі, усвідомленому боргу.

Важливим чинником оптимізації управління технологічними процесами є три суб'єктивні умови:

- 1) розуміння самими працівниками культури своєї місії по розвитку національної культури, створенню сприятливих соціокультурних життєвих умов людей, залученню їх до різних сфер громадського життя;
- 2) прагнення до співчуття і солідарності, гуманізації суспільства, компенсації втраченого гуманного відношення людей один до одного, які зробилися жорстокими внаслідок реформ і боротьби за виживання;
- 3) визнання того, що рівень життя багатих і бідних націй визначається в основному їх культурою, організацією соціокультурних інститу-

тів, ієрархією цінностей, закріплює за культурою високу місію виховання людини.

Держава довгий час прагне до впровадження в культуру ринкових механізмів, але в той же час обмежує ці ж механізми у формі державної, хай і недостатньої, підтримки культури.

Вдосконалення системи публічного управління сферою культури сприятиме створенню гнучкіших технологій управління і мобільних організаційних механізмів управління в установах культури, зміцненню партнерських стосунків працівників культури з бізнес-співтовариством, росту зарплати і престижності праці [3].

Суть ресурсного підходу полягає в тому, щоб в залученні ресурсів орієнтуватися на досягнення результатів, а не тільки на реалізацію самих процесів. Переконавшись в тому, що соціокультурна діяльність схильна до зовнішнього управління і регулювання, має великий внутрішній потенціал саморегуляції і саморозвитку, її можна представити одночасно і об'єктом, і суб'єктом управління. У зв'язку з цим виникає необхідність більш глибоко розглянути внутрішню структуру публічного управління - як технологічний процес, що протікає в структурі організацій і установ культури.

Визнаючи можливість і необхідність технологій управління соціокультурними процесами, доцільно звернутися до співвідношення управлінських технологій з основними компонентами самої соціокультурної діяльності як предмета публічного управління.

Мета розробки ефективних технологій соціокультурного управління - поліпшення умов для реалізації і поєднання інтересів усього масиву діючих в соціокультурній сфері суб'єктів : громадян, груп населення, формувань, що самоорганізуються, творчих колективів, об'єднань, організацій і установ, соціальних інститутів, фахівців - для ефективної взаємодії в розвитку соціокультурних процесів, поліпшенні життя людей. Щонайближче до людини знаходяться регіональні соціокультурні інститути.

Отже, тут зосереджені проблеми і рішення, труднощі і успіхи, тут слід шукати розгадку суперечливих тенденцій і оптимальних рішень публічного управління соціокультурною діяльністю. Головним суб'єктом управління є особа, що виступає і замовником, і творцем, і виконавцем культурної діяльності і управління і в теорії, і на практиці. Це послужило основою для істотного розширення функцій публічного управління у сфері культури, передусім муніципальних і регіональних органів і установ культури [4].

Сфера культури є реальним сектором духовного розвитку населення і реальним сектором економіки. На долю культури в країні припадає близько 2% від загальної чисельності зайнятого персоналу в економіці. Пропоновані на ринку культурні блага є результатом діяльності установ культури.

Результати діяльності установ культури визначаються, як мінімум, трьома умовами: наявністю власне ресурсної бази, модифікацією ресурсів по кількості, об'єму і складу, ефективністю технологій публічного управління наявними і нарощуваними потенційними ресурсами.

Технології управління ресурсами сфери культури є процесами оптимізації використання наявного науково-практичного потенціалу соціально-культурної діяльності, організаційних, адміністративних, кадрових, інформаційних, матеріальних, фінансових, технічних ресурсів, необхідних для реалізації соціально-культурного процесу.

Таким чином, технології управління ресурсами соціально-культурної діяльності диференціюються на три модульні блоки:

- 1) науковий, діяльнісний ресурс соціально-культурної сфери, що накопичений і розвивається в країні упродовж багатьох десятиліть;
- 2) економічний і соціальний ресурс;
- 3) організаційно-кадровий ресурс персонал-технологій, документальний і інституціональний ресурс [2, с.48].

Самодостатність кожного з цих модулів відносна і може розглядатися в контексті вивчення конкретного напряму діяльності. На практиці технології управління усіма ресурсами взаємно погоджені, кожен ресурс має властивості іншого, і тільки в сукупності вони формують цілісну систему ресурсного забезпечення і технологічної керованості установи і організації культури.

Важливим технологічним ресурсом управління є матеріальна база соціально-культурної діяльності, на основі якої протікають соціокультурні процеси (органи управління, установи культури і мистецтва різних типів, об'єднання і організації, структури соціальної допомоги і захисту населення, реабілітаційні, оздоровчі, медико-соціальні комплекси і так далі). У арсеналі технологій управління соціокультурною діяльністю є багатий набір власних методів, методик, форм і засобів реалізації цілей і завдань, що свідчить про наявність перевіреної технології. У соціокультурній діяльності широко використовуються різноманітні унікальні форми технологічних культурно обумовлених процесів.

Технологіями публічного управління соціокультурною діяльністю займається велика армія фахівців, менеджерів різних напрямів і спеціалізацій. Впродовж багатьох десятиліть була вироблена система підготовки і перепідготовки кадрів управлінців у ВНЗ культури і мистецтв, однойменних середніх спеціальних закладах.

І, нарешті, в технологіях публічного управління накопичений величезний практичний досвід соціально-культурної роботи з людьми. Усе це вказує на те, що технологічні процеси управління соціокультурної діяльності являються не лише цілісним багатогранним об'єктом і суб'єктом управління, але і є теоретичною і прикладною дисципліною, предметом якої

є технології збереження, поширення і споживання соціокультурних цінностей, послуг. Як відомо, суть і сенс всяких управлінських технологій спрямовані на людину, в них відтворюється придбана можливість визначати культурну політику, управляти соціокультурною системою, що дозволяє ефективніше використати її потенціал.

Перш ніж перейти до розгляду другого і третього модульних блоків ресурсного забезпечення технологій публічного управління соціально-культурної діяльності, охарактеризуємо предметне поле соціально-культурної сфери (сфери культури) в професійно-процесуальному значенні, де вони продуктивно реалізуються [5, с. 94].

Соціально-культурна діяльність як система сенсів, що колективно розділяються, цінностей, переконань, норм і образів поведінки, властивих суспільству і його індивідам, в якості духовного начала включає декілька основних елементів. Перший - пізнавальний, знання, сформульовані в певних поняттях і представленнях, наділених значенням, які в процесі спілкування використовуються для отримання, зберігання і передачі інформації. Другим не менш важливим компонентом соціально-культурної діяльності є ціннісно-нормативна система. У систему цінностей соціального суб'єкта входить цілий ряд цінностей :

- життєві сенси і представлення - про добро і зло, щастя, мету і сенс життя;
- універсальні - життя, здоров'я, безпека, добробут, сім'я, освіта, кваліфікація;
- цінності громадського визнання - працьовитість, соціальне положення;
- цінності міжособового спілкування - чесність, безкорисливість;
- демократичні цінності — свобода слова, совісті, національний суверенітет.

Ціннісні установки орієнтують людину в соціальній дійсності, направляють і стимулюють її діяльність. Глибоко усвідомлюючи зміст цінностей, людина формує мотив своєї діяльності. Спонукальний мотив діяльності людини виступає певною метою. Кінцева мета є самоціллю усієї діяльності суб'єкта, пронизує його діяльність і зводить усі інші цілі до ролі технологій її досягнення; у ній криється кінцевий сенс усієї діяльності, а іноді - і усьому його життю. При такому підході соціально-культурна сфера як сфера культури є ресурсом матеріального втілення людських прагнень, утворює унікальний простір реалізації технологій управління.

Економічний ресурс технологій управління у сфері культури:

- сфера культури і мистецтва створює конкретні робочі місця, має власні автономні ринки, що мають істотний інвестиційний потенціал, здійснює безпосередній внесок у розвиток економіки конкретного регіону, району;

- сфера культури і мистецтва служить основним джерелом розвитку освіти, засобів масової інформації, туризму, індустрії розваг;
- сфера культури і мистецтва зберігає і транслює базові ціннісні зразки суспільства в колективах установ і організацій різних секторів економіки, застосовуючи технології управління соціально-культурної діяльності;
- взаємовигідна співпраця сфери культури і бізнес-співтовариства є найважливішим інструментом технологій формування громадянського суспільства.

Соціальний ресурс технологій управління у сфері культури:

- технології управління соціально-культурної діяльності забезпечують ефективність соціальної комунікації;
- технології соціально-культурної діяльності збагачують соціальне середовище, наповнюючи його різноманітними привабливими подіями;
- сфера культури є механізмом розвитку цивілізаційного процесу і соціальної організації людей. Технології управління стимулюють творчість, підвищуючи здатність людей до сприйняття і пошуку нового, подолання стереотипів свідомості і поведінки;
- у технологіях управління соціально-культурною діяльністю закладені програми освіти і виховання підростаючого покоління, впливи на інтелектуальний і емоційний розвиток дітей [1].

Організаційно-кадровий ресурс установ і організацій культури визначається рівнем відповідності структурного і кадрового потенціалу цілям і стратегії їх розвитку. Організаційні технології управління визначаються побудовою оптимальної структури установ, мірою стійкості і гнучкості їх організаційної конфігурації, а також співвідношенням і супідрядністю відділів, секторів. Персонал-технології забезпечують якісні і кількісні характеристики роботи співробітників.

Сучасні «персонал-орієнтовані технології» - це не просто традиційна робота з кадрами. Це, передусім, формування і розвиток мотивації до активної діяльності, систематичного пошуку нового і вдосконалення якості результатів праці.

Для успішного управління соціально-культурною діяльністю важливі не лише «морально-психологічний клімат», «профілактика конфліктів» в колективі, але і створення команди однодумців, здатної до динамічної, креативної роботи, пошуку нових технологій в управлінні людьми і колективом. Успішно працює стратегія залучення на роботу в сферу культури перспективних, ініціативних працівників не під програми, які їм пропонується реалізувати, а орієнтуючись на їх власну ініціативу - вони самі знайдуть цікаві проекти, що відповідають їх потенціалу.

Тому робота з персоналом цілком може і повинна розглядатися як відносно самостійна технологія управління, як система роботи з підготовки, підбору і розставляння компетентних працівників і фахівців, а також -

обліку, формуванню і розвитку мотивації до ініціативної, відповідальної і ефективної праці.

Висновок. На основі розглянутих вище науково-діяльного, соціально-економічного і організаційно-кадрового ресурсів забезпечення технологій публічного управління можна побудувати систему механізмів публічного управління стійким розвитком соціально-культурних установ і організацій.

Список використаних джерел:

1. Карпеко Н.М., Полякова Н.О. Нові підходи публічного управління у відтворенні соціально-трудоного потенціалу регіону // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління, 2022. № 1 (16).

2. Ключко В. П. Глобалізація: економічні та соціально-культурні. К.: ДАКККіМ, 2015. 189 с.

3. Культурна інфраструктура в умовах децентралізації. Український кризовий медіа-центр: сайт. 2019. URL: <https://uacrisis.org/wp-content/uploads/2019/06/Analitichnij-zvit-KIVUD.pdf>.

4. Розвиток культури на місцевому рівні: нові райони, повноваження та ресурси. Український кризовий медіа-центр: сайт. 10.09.2020. URL: <https://uacrisis.org/uk/rozvytok-kultury-na-mistsevomurivni-novi-raiony>

5. Стельмашук Ю.І. Державне регулювання розвитку соціально-гуманітарної сфери : термінологічний інструментарій. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 20. С. 93–97.

References:

1. Karpeko N.M., Poliakova N.O. Novi pidkhody publiclnoho upravlinnia u vidtvorenni sotsialno-trudovoho potentsialu rehionu / N.M. Karpeko, N.O. Poliakova / Visnyk Natsionalnoho universytetu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy. Seriiia : Derzhavne upravlinnia, 2022. No.1 (16).

2. Klochko V. P. Hlobalizatsiia: ekonomichni ta sotsialno-kulturni aspekty / V. P. Klochko. K. : DAKKKiM, 2015. 189 s.

3. Kulturna infrastruktura v umovakh detsentralizatsii. Ukrainskyi kryzovyi media-tsentr: sait. 2019. URL: <https://uacrisis.org/wp-content/uploads/2019/06/Analitichnij-zvit-KIVUD.pdf>.

4. Rozvytok kultury na mistsevomu rivni: novi raiony, povnovazhennia ta resursy. Ukrainskyi kryzovyi media-tsentr: sait. 10.09.2020. URL: <https://uacrisis.org/uk/rozvytok-kultury-na-mistsevomurivni-novi-raiony>.

5. Stelmashchuk Yu.I. Derzhavne rehuliuвання rozvytku sotsialno-humanitarnoi sfery : terminolohichniyi instrumentarii. Investytsii: praktyka ta dosvid. 2016. No.20. S. 93–97.