

ИНСТИТУТ РОМАНО-ГЕРМАНСКИХ ЯЗЫКОВ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Кафедра креативно-инновационного управления и права

Овчинникова Валерия Сергеевна

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ МБУКТ «ГОРОДСКОЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ № 1», Г. ПЯТИГОРСК)

Выпускная квалификационная работа
на присвоение квалификации: «Магистр»
Направление подготовки 51.04.03 «Социально-культурная деятельность»
Направленность (профиль):
«Менеджмент социально-культурной деятельности»

Научный руководитель:
доктор пед. наук, профессор кафедры
креативно-инновационного управления и права
А.В. Бабаян

Реферат магистерской диссертации

Сведения об организации-заказчике

МБУК КТ «Городской Дом культуры № 1», г. Пятигорск)

Актуальность темы исследования. Для организаций, работающих в сфере культуры и досуга, в современных условиях особое значение приобретает формирование организационной культуры, которая является ключевым механизмом, активизирующим деятельность учреждений культуры и направленным на выработку и реализацию инновационных идей и проектов. Организационная культура имеет огромный потенциал как в организационном, так и в педагогическом плане, так как дает возможность значительно повысить эффективность социально-культурного менеджмента. Чтобы обеспечить успех деятельности учреждений культуры, существующая в них организационная культура должна разделяться всеми членами коллектива. В этом случае организационная культура способствует совершенствованию социально-психологического климата, позволяет повысить профессиональное мастерство специалистов.

Сегодня значимость организационной культуры начинают понимать все больше руководителей учреждений социально-культурной сферы. Это осознание происходит в процессе осуществления профессиональных задач, которые в современных условиях указывают на необходимость формирования организационной культуры, без которой ни одной структуре культурной сферы невозможно добиться высокой продуктивности и успеха. В связи с этим такой вид управленческого знания, как создание и оптимизация организационной культуры становится все более востребованным, что объясняет необходимость исследовать организационную культуру учреждения, повышать с ее помощью творческую активность специалистов, добиваться эффективной реализации «продуктов» деятельности социокультурного учреждения, создавать и поддерживать благоприятный моральный климат, который позволяет активизиро-

вать творческо-производственный процесс и минимизировать конфликты в творческой среде. Все это обусловило актуальность выбранной темы исследования.

Цель работы: изучение организационной культуры как фактора развития социально-культурного учреждения и выработка мер по ее оптимизации на примере МБУК КТ «Городской Дом культуры № 1 г. Пятигорск».

Задачи:

- определить сущность и понятие организационной культуры, охарактеризовать типы и виды организационной культуры;

- исследовать роль руководителя в формировании и развитии организационной культуры;

- дать общую характеристику МБУК КТ «Городской Дом культуры № 1 г. Пятигорск»;

- проанализировать организационную культуру МБУК КТ «Городской Дом культуры № 1 г. Пятигорск»;

- составить рекомендации по повышению эффективности организационной культуры Дома культуры как фактора развития социально-культурного учреждения.

Гипотеза: Организационная культура Дома культуры направлена не только на коллектив учреждения, но распространяется и на работу с целевой аудиторией учреждения, представленной различными социальными группами и категориями населения, влияет на формирование общественных ценностей, поэтому формирование организационной культуры социально-культурного учреждения имеет большую общественную важность, выступает фактором развития самого социально-культурного учреждения.

Научная новизна. Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной, таковы: выявлены особенности деятельности руководителя социально-культурного учреждения в рамках формирования организационной культуры как фактора развития социально-культурного учреждения; предложена классификация типов организационных культур для социально-культурных учреждений; раскрыта специфика организации работы современного Дома культуры; разработаны рекомендации по совершенствованию организационной культуры в социально-культурном учреждении.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Учреждения социально-культурной сферы имеют во многом уникальную миссию, связанную с формированием определенных ценностей. Данные учреждения занимаются в основном нематериальным производством и действуют в областях, связанных с созданием нематериальных благ и предоставлением нематериальных услуг. Их деятельность связана одновременно с двумя разными направлениями: решением задач экономического, рыночного характера, и задач неэкономического характера. Именно в этой специфической характеристике заключается отличие организационной культуры социально-культурных учреждений от культуры остальных экономических субъектов.

2. Для каждого вида деятельности необходимо подбирать тип организационной культуры, отвечающий задачам организации. Ни одно учреждение не обладает одним из типов организационной культуры в чистом виде, в том или ином виде присутствуют несколько типов. Выбирая для формирования тип организационной культуры

в социально-культурном учреждении, следует учитывать цели, задачи и специфику организации.

3. Для исследования организационной культуры в социально-культурном учреждении наиболее подходящей представляется следующая классификация типов организационных культур: жесткий тип (достижение высоких результатов любой ценой; тип руководителя «царь и бог»); нормативный (главное – добросовестно выполнять формальные предписания, тип руководителя «администратор»); развивающий (главное – увеличивать личные ресурсы; тип руководителя «родитель»); новаторский (баланс развития личных ресурсов и достижения общей цели, тип руководителя «творческий наставник»).

4. В исследуемой проблематике формирования оргкультуры центральным становится вопрос о значении личности руководителя и его деятельности. Руководитель организации является ее идейным вдохновителем, лидером, создателем атмосферы, культуры общения и взаимодействия внутри организации и, соответственно, организационной культуры. Формируя организационную культуру социально-культурного учреждения, руководитель должен работать в нескольких направлениях: диагностика, мониторинг и прогнозирование состояния организационной культуры, планирование ее развития, разработка мероприятий по обеспечению социальной, материальной и интеллектуальной инфраструктуры с целью эффективного управления развитием организационной культуры; координация, проверка, контроль деятельности сотрудников в сфере развития организационной культуры, делегирование им полномочий.

5. Важным является направление деятельности руководителя, ориентированное на то, чтобы транслировать основные элементы организационной культуры – ценности, миссию, нормы поведения – во внешний мир, поскольку организационная культура социально-культурного учреждения направлена не только на коллектив учреждения, но и на целевую аудиторию. МБУК КТ «Городской Дом культуры №1 г. Пятигорск» является одним из ведущих социально-культурных учреждений города, перед которым стоит задача усовершенствования организационной культуры как фактора развития самого учреждения. В этой связи целесообразно следующее: развитие отношений с внешней средой, совершенствование системы коммуникации, улучшение социально-психологического климата, создание системы нематериальной мотивации сотрудников, расширение делегирования полномочий.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость исследования состоит в обобщении и углублении научного знания в области теории социально-культурной деятельности, в раскрытии особенностей организационной культуры как фактора развития социально-культурного учреждения.

Практическая ценность исследования заключается в разработке практических рекомендаций, которые могут быть использованы как в работе МБУК КТ «Городской Дом культуры № 1 г. Пятигорск», так и в деятельности других социально-культурных учреждений. Отдельные результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе вузов при подготовке бакалавров и магистров.

Результаты исследования. В результате исследования был получен материал, позволяющий отметить высокое значение организационной культуры в управлении организации. Организационная культура влияет на достижение целей учреждения,

содействует достижению более высоких показателей деятельности компании. В формировании и совершенствовании организационной культуры социально-культурного учреждения существенную роль играет деятельность руководителя.

Рекомендации: МБУК КТ «Городской Дом культуры №1 г. Пятигорск» является одним из ведущих социально-культурных учреждений города, перед которым стоит задача усовершенствования организационной культуры как фактора развития самого учреждения. В этой связи целесообразно следующее: развитие отношений с внешней средой, совершенствование системы коммуникации, улучшение социально-психологического климата, создание системы нематериальной мотивации сотрудников, расширение делегирования полномочий.