

UDC 316.7

DOI: 10.34671/SCH.HBR.2020.0403.0019

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРОЙ СОВРЕМЕННОГО
МАЛОГО ГОРОДА

© 2020

AuthorID: 609005

SPIN: 5160-3529

ResearcherID: I-5461-2015

ORCID: 0000-0002-0332-1382

ScopusID: 57190408965

Желнина Евгения Валерьевна, доктор социологических наук,
профессор кафедры «Социология»*Тольяттинский государственный университет**(445020, Россия, Тольятти, улица Белорусская, 14, e-mail: ezhehnina@yandex.ru)*

Аннотация. Статья посвящена изучению процесса управления социокультурной сферой современного малого города. Социокультурная сфера занимает одно из главных мест в жизни города. Она влияет на протекающие социальные процессы и явления, во многом определяет и организует жизнь муниципалитета в целом. Основным источником эмпирических данных стал экспертный опрос, проведенный автором в декабре 2019 года. Эмпирические данные были получены в декабре 2019 г. в ходе прикладного социологического исследования «Управление социокультурной сферой малого города». Объектом эмпирического исследования являются представители администрации российского малого города, ответственные за реализацию городской социокультурной политики. Среди основных выводов можно отметить, что основные трудности управления социокультурной сферой современного малого города сводятся к недостаточному финансированию. Кроме всего прочего, недостаточная финансовая поддержка затрудняет прогнозирование существования городской социокультурной среды. Кроме того, позитивным моментом является еще и уверенность сотрудников отдела культуры в том, что данный малый город имеет высокий уровень конкурентоспособности в социокультурном плане по сравнению с близлежащими населенными пунктами. На наш взгляд, такая точка зрения является дополнительным стимулом к успешной деятельности. На основе полученных данных были подготовлены научно и эмпирически обоснованные практические рекомендации.

Ключевые слова: малый город; социокультурная сфера; социологическое исследование; экспертный опрос; социокультурная политика.

MANAGING THE SOCIAL AND CULTURAL SPHERE
OF A MODERN SMALL CITY

© 2020

Zhehnina Evgeniya Valerievna, doctor of sociology, Professor
of the Department of Sociology
*Togliatti State University**(445020, Russia, Togliatti, Belorusskaya str., 16B, e-mail: ezhehnina@yandex.ru)*

Abstract. The article is devoted to the study of the process of managing the socio-cultural sphere of a modern small city. The socio-cultural sphere occupies one of the main places in the life of the city. It affects the ongoing social processes and phenomena, largely determines and organizes the life of the municipality as a whole. The main source of empirical data was an expert survey conducted by the author in December 2019. Empirical data were obtained in December 2019 during the applied sociological study "management of the socio-cultural sphere of a small city". The object of empirical research is representatives of the Russian small city administration responsible for the implementation of urban socio-cultural policy. Among the main conclusions, it can be noted that the main difficulties in managing the socio-cultural sphere of a modern small city are reduced to insufficient funding. Among other things, insufficient financial support makes it difficult to predict the existence of an urban socio-cultural environment. In addition, the positive aspect is also the confidence of the employees of the Department of culture that this small city has a high level of socio-cultural competitiveness in comparison with nearby localities. In our opinion, this point of view is an additional incentive to success. Based on the data obtained, scientifically and empirically based practical recommendations were prepared.

Keywords: small city; socio-cultural sphere; sociological research; expert survey; socio-cultural policy.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Социокультурная сторона жизни города является неким идеологическим каркасом, на котором уже в свою очередь выстраиваются остальные компоненты социального пространства. Включенность и востребованность культурных сегментов во всех социальных «измерениях» жизни горожан придает социокультурной сфере масштабный, всеобъемлющий характер.

В связи с тем, что социокультурный контекст городской среды имеет столь весомое влияние на жизнь города в целом, актуализируется вопрос об управлении данной стороной общественной жизни. Необходимо разрабатывать наиболее эффективные управленческие механизмы и вносить коррекционные поправки в уже действующие схемы, способные обеспечить грамотное и результативное управление.

В компетенции именно грамотного управления создать условия для успешного функционирования социокультурной системы на всех уровнях, посредством орга-

низации структуры социальных отношений, способной обеспечить своевременное и оптимальное решение актуальных проблем в рассматриваемой области.

Другими словами, актуальность рассматриваемой нами темы состоит в том, что профессионально организованное управление в социокультурной сфере города в какой-то мере обеспечивает оптимальные условия для успешной жизнедеятельности и всестороннего развития всего муниципалитета в целом. В связи с этим необходимо изучать уже действующие структуры управления социокультурной составляющей общественной жизни и в случае необходимости, что крайне вероятно, на наш взгляд, разрабатывать поправки для доработки выявленных недостатков.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. К проблеме разработки методологических принципов по изучению города обращались многие ученые. К. Маркс и Ф. Энгельс рассматривали город в ключе диалектико-материалистиче-

ский подхода. Город представлялся знаком исторического процесса, являлся шагом на пути экономического развития и строительства социализма [1, 53]. М. Вебер изучал город с точки зрения рационализма. Города, с его точки зрения, приносили новый дух рациональности – порядок и эффективность, причинность, как основу эффективного функционирования. Они стимулировали новые идеи, культуру, структуры управления [2, 62]. Г. Спенсер и Э. Дюркгейм предлагали изучать город как организм. Город предстает как система, в которой имеется новое качество, иное, нежели чем в отдельных его частях [3, 263]. Ф. Теннис и Г. Зиммель рассматривали город с точки зрения социального взаимодействия и социальных контактов [4, 74]. В рамках Чикагской школы Р. Парком был разработан социально-экологического подход. Он считал, что изменения в экологической организации города влекут изменения в привычках, чувствах и характере людей [5, 102].

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. Целью представленного исследования является социологическое изучение процесса управления социокультурной сферой современного малого города.

Постановка задания. В зависимости от поставленной цели можно сформулировать следующие задачи: рассмотреть методологические основы анализа процесса управления социокультурной сферой современного малого города; изучить особенности процесса управления социокультурной сферой современного малого города; проанализировать особенности процесса управления социокультурной сферой современного малого города.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. Методологическими основаниями представленного исследования являются теоретические положения отраслевых социологических теорий урбанистики и социологии города, а также менеджмента и социологии управления. Методом проведения прикладного социологического исследования был обоснованно выбран экспертный опрос.

Эмпирическая база исследования. Эмпирические данные были получены нами в декабре 2019 г. в ходе прикладного социологического исследования «Управление социокультурной сферой малого города». Социокультурная сфера занимает одно из главных мест в жизни города. Она влияет на протекающие социальные процессы и явления, во многом определяет и организует жизнь муниципалитета в целом.

Являясь столь значительным компонентом городской среды, социокультурная сфера, несомненно, нуждается в эффективном управлении. Поэтому организация и процесс непосредственного осуществления управленческой деятельности в рамках социокультурного городского пространства являются весьма актуальным предметом научного изучения и исследования.

Наилучшим способом изучения непосредственно системы управления социокультурной жизнью города, на наш взгляд, является применение двух методов социологического исследования, отражающих рассматриваемый аспект с разных сторон. Во-первых, экспертный опрос с работниками мэрии города, направленный на изучение организации управленческой деятельности в социокультурной сфере города по основным направлениям. Вторым же методом является анкетирование горожан, с помощью которого становится возможным оценить результаты деятельности работников мэрии в рамках производимой ими социокультурной политики.

В нашем исследовании мы рассматриваем небольшой город в Самарском регионе, общей численностью (посчитана вместе с прилегающими селами) около 70 тысяч человек.

Источником наиболее компетентной и объективной информации по поводу организационных аспектов управления культурной жизнью города является, на наш взгляд, беседа с людьми, которые непосредственно уча-

ствуют в процессе управления, а именно с работниками отдела культуры Департамента социального развития мэрии данного малого города. В связи с этим в качестве метода был выбран экспертный опрос. В исследовании приняли участие три работника отдела культуры, а именно три его ведущих специалиста.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Прежде всего, мы определили организационные аспекты осуществления управленческой деятельности, а именно организационную структуру учреждения, характер распределения обязанностей между сотрудниками, а также рассмотрели основные методы планирования, практикуемые в учреждении.

Структура, которая занимается вопросами социальной сферы в городе, называется Департамент социального развития (далее Департамент). Он является структурным подразделением администрации города. При этом и сам Департамент имеет достаточно сложную структуру. В его состав входят несколько комитетов и отделов, в том числе комитет по делам молодежи, отдел культуры, отдел по делам семьи, материнства и детства, отдел по делам несовершеннолетних и отдел по физической культуре и спорту. Все эти подразделения объединены под эгидой Департамента социального развития. Во главе Департамента стоит руководитель, он же является и заместителем мэра по социальным вопросам. Работники отдела культуры, а именно три ведущих специалиста подчиняются начальнику отдела культуры.

Между отделами Департамента существуют каналы информационного взаимодействия. В ходе осуществления профессиональной деятельности отделы и комитеты Департамента действуют предельно интегрировано. В частности, все мероприятия и праздники планируются и разрабатываются совместно представителями всех отделов и комитетов. Это требование осуществляется в обязательном порядке, вне зависимости от ведомственной подчиненности. В итоге, однако, головным и ответственным отделом является тот, который готовит мероприятие, при этом в его организации задействованы все подразделения. Также в ходе рабочего процесса все работники Департамента довольно тесно коммуницируют с помощью электронной почты и телефонной связи. Важно отметить, что Департамент в своей работе очень четко придерживается нормативно-правовой составляющей, что является необходимым велением современности [6].

Распределение обязанностей среди сотрудников отдела культуры носит строго регламентированный характер. Каждый из трех специалистов отдела имеет свою сферу деятельности. Таким образом, один из специалистов курирует деятельность учреждений дополнительного образования детей (художественные школы, детские школы искусств, музыкальные школы). Другой сотрудник курирует всю центральную библиотечную систему, в состав которой входят 11 филиалов. В обязанности третьего специалиста входит курирование всех культурно-досуговых учреждений, которых в городе семь.

Помимо этого, каждый из них имеет дополнительные функции, в числе которых подготовка мероприятий, разработка сценариев и т.д. Допускаются случаи, когда сотрудники взаимодополняют, взаимозамещают друг друга, но в целом работники стараются четко соответствовать своим служебным обязанностям. Подобная практика взаимодополнения и взаимозамещения также характерна для общества и его социальных институтов на современном этапе его развития [7-11].

Делегирование полномочий имеет место быть, однако это случается довольно редко, так как у каждого сотрудника отдела есть должностная инструкция, в которой четко прописан весь круг его обязанностей.

Одним из основных методов планирования является

разработка плана работы отдела, который обычно разрабатывается на один год. В соответствии с этим документом отдел функционирует. В план входят мероприятия, организационно – методические занятия с сотрудниками учреждений и т.д. С его помощью планируется вся деятельность отдела на год. При этом в нем также указываются даты всех мероприятий и финансовые сметы.

Помимо общих параметров учреждения также значению имеют субъективные характеристики его сотрудников в контексте изучаемой проблемы, а именно их видение цели и направлений своей деятельности, уровень удовлетворенности собственным трудом.

Отдел культуры эксперты позиционируют как главный отдел, деятельность которого носит основополагающий характер, как в структуре администрации, так и общества в целом, так как материальные, хозяйственные или какие – либо другие вопросы, по мнению участников опроса, не могут быть решены прежде проблем культурного характера. «Чем выше будет культурный уровень общества, тем быстрее и легче будут решаться все остальные вопросы, в том числе организационные и государственные. Культура является одной из основополагающих структур общества» (сотрудник отдела культуры, ведущий специалист, 42 года).

Отдел культуры функционирует в соответствии с основными направлениями государственной политики в социокультурной сфере. Главным же направлением является проектная деятельность, так как в основном городской бюджет достаточно скуден, а на проекты субсидии выделяются из г. Самары. Люди, работающие в сфере культуры, разрабатывают проекты, защищают их, и уже под написанный проект с составленной финансовой сметой выделяются деньги. Однако сотрудники отдела культуры признаются, что больше и охотнее деньги выделяются на небольшие проекты.

Среди методов контроля профессиональной деятельности, используемых в рассматриваемом учреждении, стоит отметить документальную форму 7НК. Каждый год учреждения социокультурной сферы города отчитываются перед отделом культуры в виде сдачи отчетности по данной форме. Она отражает буквально всю деятельность учреждений, включая хозяйственный аспект (количество метров, количество зданий, этажей), материально-технический, также присутствует финансовая графа (сколько денег поступило, сколько израсходовано) и, естественно, социокультурная (сколько проведено мероприятий, количество задействованных в мероприятиях, платные, бесплатные, для детей, для взрослых). Затем работники отдела культуры сводят все полученные данные и далее отчитываются перед вышестоящими структурами.

Ценностные установки и ориентиры, несомненно, также являются значимыми в процессе осуществления управленческой деятельности в границах рассматриваемой отрасли.

Идеальной моделью социокультурной сферы города эксперты описывают ту, при существовании которой удовлетворяются все потребности горожан, соответствующие данной сфере жизни муниципалитета. Отдел культуры, по сути, предлагает населению услуги, и, соответственно, востребованность этих услуг и удовлетворенность населения ими является одним из главных показателей работы всей структуры управления. «Ориентация на человека является главным принципом нашей работы» (сотрудник отдела культуры, ведущий специалист, 38 лет).

Исходя из определения идеальной модели существования городской социокультурной среды, работники отдела культуры высказались о том, что они не в полной мере довольны результатами собственного труда. Несмотря на то, что имеется необходимый потенциал, в том числе высококвалифицированные рабочие кадры, перспективные идеи и т.д. развитие социокультурной сферы сдерживается финансовой стороной вопро-

са. Однако, не смотря на все возникающие сложности, наши собеседники заверили, что служат на благо города и пытаются делать для его развития и процветания все возможное.

Внешние условия в исследовании рассматриваемой темы представлены наличием различных форм препятствий и поддержки на пути к эффективному управлению социокультурной сферой города, а также уровнем конкурентоспособности муниципалитета в рассматриваемом контексте его существования.

Главным препятствием в управлении рассматриваемой сферой участники опроса называют упадочное состояние материально-технической базы. Проблемы подобного плана, по их словам, дестабилизируют обстановку, выбивают сотрудников из рабочего ритма. «Когда все будет работать в нормальном режиме, с точки зрения материально-технического оснащения, тогда и препятствий в управлении особых не будет» (сотрудник отдела культуры, ведущий специалист, 42 года).

Основной формой поддержки является выделение финансовых средств администрацией города, а именно финансирование мероприятий, которые проводит отдел культуры. Средства выделяются из бюджета города и сумма эта, как отметили эксперты, весьма существенная.

Конкурентоспособность рассматриваемого малого города в социокультурном плане, с точки зрения работников отдела культуры, достаточно высока. «Уникальные природные условия расположения города уже сами по себе располагают к творчеству» (сотрудник отдела культуры, ведущий специалист). У города имеется огромный культурный потенциал. Много поистине талантливых людей живет в данном малом городе. Потенциал имеется, однако его реализация опять же упирается в недостаточную финансовую поддержку.

Прогнозы дальнейшего существования социокультурной сферы рассматриваемого малого города строить, по словам участников опроса, весьма сложно, т.к. определяющим фактором является финансирование. Если будут денежные вложения, укрепление материально – технической базы, город в культурном плане, по их словам, будет, несомненно, развиваться.

Главным направлением дальнейшей деятельности отдела является не проведение праздничных мероприятий, а организационно – методическое сопровождение учреждений рассматриваемой сферы. В частности, помощь в написании проектов, а также в разработке концепций развития данных организаций.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. В заключении можно обобщить полученные данные и сделать некоторые выводы. Прежде всего, стоит отметить, что организационная структура учреждения, на наш взгляд, не сильно загромождена излишним бюрократизмом, что, несомненно, является положительным моментом. Также в отделе осуществляется четкое планирование деятельности, и распределение обязанностей среди сотрудников имеет строго регламентированный характер, что также, с нашей точки зрения, лишь положительным образом влияет на успешность всего учреждения.

Главная цель деятельности учреждения довольно объективно осознается сотрудниками отдела, при этом основным остается «ориентация на человека». Основным направлением деятельности становится проектное моделирование, что способствует получению дополнительных денежных средств, помимо поддержки, выделяемой из городского бюджета. За профессиональной деятельностью сотрудников осуществляется жесткий контроль.

Адекватно сотрудникам отдела культуры представляется идеальная модель существования социокультурного городского пространства, в связи с чем они не в полной мере довольны результатом собственного труда, а именно современным состоянием рассматриваемой сферы малого города, которое и на самом деле далеко от идеального, целевого.

Все трудности, как и в любом государственном учреждении, сводятся к недостаточному финансированию. Кроме всего прочего, недостаточная финансовая поддержка затрудняет прогнозирование существования городской социокультурной среды.

Но при всех негативных моментах, все же ощущается небольшая, но заметная поддержка со стороны администрации города, что является довольно хорошим показателем в условиях процветающей коррупции. Кроме того, позитивным моментом является еще и уверенность сотрудников отдела культуры в том, что данный малый город имеет высокий уровень конкурентоспособности в социокультурном плане по сравнению с близлежащими населенными пунктами. На наш взгляд, такая точка зрения является дополнительным стимулом к успешной деятельности.

Научно и эмпирически обоснованные рекомендации. В качестве рекомендаций мы могли бы предложить следующие некоторые мысли. На наш взгляд, чтобы реализовать потенциал сотрудника в полной мере, недопустимо ограничивать его строгими рамками обязанностей и возможностей, прописанными в должностной инструкции. Если человек «живет» тем делом, которым он занимается, желая дать ему свободу для инициативных действий. Кроме того, так сказать «полезным» для организации является такой прием руководителя как делегирование полномочий. Оно помогает развивать у сотрудников чувство ответственности, а также помогает осознать сотруднику, что он не является незначительной «пешкой», а весьма значимый для организации человек, помимо этого в трудовом коллективе развивается командный дух, который также позитивным образом влияет на результаты профессиональной деятельности. Таким образом, мы предлагаем в отделе культуры все же предоставлять сотрудникам возможность инициативных действий и практиковать делегирование полномочий.

В плане проблем финансового характера мы бы порекомендовали сотрудникам отдела культуры и в дальнейшем разрабатывать проектную деятельность. При этом не ограничиваться областными программами, а пробовать направлять разработчиков проектов на всевозможные конкурсы и гранты федерального масштаба. Также работники данного отдела, являясь специалистами своего дела, могли бы и сами выступать разработчиками неких программ и проектов, а не только оказывать методическую помощь в написании таковых сотрудникам учреждений социокультурной сферы.

По поводу упадочного состояния материально – технического состояния учреждений социокультурной системы города или отсутствия таковых, можно попробовать привлечь к данному вопросу частных предпринимателей. Например, открыть тот же самый кинотеатр в партнерстве с частным спонсором на взаимовыгодных условиях: с одной стороны город получит развлекательное учреждение, а с другой в лице мэрии города можно предоставить, например, скидки предпринимателю на аренду помещения под кинотеатр.

Если все же не получится открыть в данном малом городе сеть учреждений, то, как вариант, можно позиционировать город как центр элитарной культуры, в противовес, тому же близлежащему более крупному городу, как «потребителю дешевой массовой культуры». В таком случае необходимо будет сделать упор на поддержку музыкального, художественного творчества и других направлений культурной деятельности, зачатки которых, причем довольно сильные, в городе существуют, в виде функционирования городской картинной галереи, художественно-поэтического салона «Любава», художественной деятельности музыкальных ансамблей и коллективов и других организаций и объединений. Таким образом, возможно развернуть недостатки города и представить их как достоинства и превосходство.

На наш взгляд эти разработки могли бы помочь работникам отдела культуры в реализации социокультур-

ной политики в данном малом городе.

В процессе осуществления городской политики работники управленческих структур должны, несомненно, учитывать как социальные характеристики конкретного населенного пункта, так и опираться в своей профессиональной деятельности на основные теории и техники менеджмента. Лишь на подобном комплексном подходе, на наш взгляд, способно базироваться эффективное управление существованием городского пространства, которое в свою очередь в силах обеспечить нормальное существование всего города.

Говоря о социологическом исследовании, которое было проведено нами в рамках данной курсовой работы, можно отметить, что в данном малом городе, а в частности в рамках управления социокультурной сферой, данный, комплексный подход не реализуется. По ряду причин он лишь частично имеет свое отражение в действиях работников управленческих структур в процессе осуществления городской социокультурной политики. В связи с этим страдает культурная сфера жизни города и горожане, потребности которых она не в силах удовлетворить в должной мере. Как следствие, по цепной реакции появляются и другие городские проблемы, в том числе утечка экономических ресурсов за пределы города, в связи с тем, что горожане предпочитают удовлетворять свои потребности в культурных и развлекательных учреждениях других городов; повышение уровня преступности, алкоголизма, наркомании среди молодежи, как результат неудовлетворительной организации досуга населения и многие другие.

Как вывод можно отметить, что недопустимо опускать проблемы социокультурного плана на уровень незначительных и не требующих внимания. Необходимо понимать, что именно в них зачастую содержатся истоки многих общественных проблемных и конфликтных ситуаций. Бесполезно бороться с последствиями, когда источник таковых не берется даже во внимание. Но не смотря на всю свою абсурдность, именно такая ситуация наблюдается на сегодняшний день в большинстве российских городов, в том числе и в рассматриваемом малом городе. Лишь осознание этого момента работниками управленческих структур и в дальнейшем осуществление ими эффективного управления жизнью города с учетом данного принципа способны каким-либо образом изменить сложившуюся ситуацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии // Полное собрание сочинений К. Маркса и Ф. Энгельса. Т. 2. - М., 1935. - С. 53.
2. Казанцев В., Светульников М. Социология города: учебно-методическое пособие. - Ульяновск: УлГТУ, 2004. - С. 62.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда // Западно-европейская социология XIX – нач. XX веков. - М.: Наука, 1996. - С. 263.
4. Вагин В.В. Городская социология. - М.: МОНФ, 2003. - С. 74.
5. Глазычев В. Л. Социально-экологическая интерпретация городской среды. - М.: Наука, 1984. - С. 102.
6. Akhmadullin, I. R., Safina, A. V., Fatkhullina, L. Z. Potential to Mitigate Social Inequality Through Individuals Taxation Reform. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Vol. 128. 3129–3133. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200312.449>.
7. Уткин Э.А., Бутова Т.В. Менеджмент. — М., 2002. — С. 132.
8. Кравченко А. И. История менеджмента. - М.: Академический проект, 2004. - С. 53.
9. Ермакова Л.И. Эволюция теории и опыт эффективного управления за рубежом. - М.: Мир, 2004. - С. 24.
10. Афонин Ю.А., Галкина О.В. Управленческая культура как фактор перехода к новой концепции управления «человеческим ресурсом» // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2015. № 1 (10). С. 13-16.
11. Бойко В.И. Теоретические основы формирования менеджмента и регионального управления в сфере культуры // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 1 (10). С. 157-160.

The article was received by the editors 18.06.2020

The article was accepted for publication 27.08.2020