



ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРАКТИК В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

УДК [374.7:005]:378

<http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-6122-34-44>

В. В. Чижиков

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: vad1968@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается российское образование сферы культуры в исторической ретроспективе, система подготовки профессиональных кадров в социокультурной сфере. Автор исследует процесс кризисных явлений в культурно-просветительной работе 90-х годов, которые отразились на характере профессиональной направленности при подготовке специалистов культуры, затронули структуру и содержание учебного процесса. В новых условиях деятельности учреждений культуры культурно-просветительная работа трансформируется в несколько стратегических направлений, составляющих суть деятельности сохранившейся целостной системы учреждений культуры. Особое внимание уделяется профессиональным компетенциям менеджеров социально-культурной деятельности, которые условно можно подразделить на профессиональные, относящиеся к конкретной технологии трудовой деятельности, мобильные, понимаемые как способность эффективно взаимодействовать с другими работниками, руководством и клиентами, и ключевые, которые заключаются в получении новых знаний и адаптации к новым требованиям и ситуациям.

Ключевые слова: российское образование в области культуры, подготовка кадров для культурно-просветительных учреждений, культурно-просветительная работа в исторической ретроспективе, переход отечественного высшего образования на зарубежную модель, компетентностный подход, ключевые компетенции.

Для цитирования: Чижиков В. В. Ценностно-смысловые основания управлеченческих практик в сфере культуры // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2024. №6 (122). С. 34–44. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-6122-34-44>

VALUE-SEMANTIC FOUNDATIONS OF MANAGEMENT PRACTICES IN THE SPHERE OF CULTURE

Vadim V. Chizhikov

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow Region, Russian Federation,
e-mail: vad1968@mail.ru

ЧИЖИКОВ ВАДИМ ВИКТОРОВИЧ – доктор философских наук, профессор кафедры социально-культурной деятельности, Московский государственный институт культуры

CHIZHIKOV VADIM VIKTOROVICH – DSc in Philosophy, Professor at the Department of Social and Cultural Activities, Moscow State Institute of Culture

© Чижиков В. В., 2024



Abstract. The article examines Russian education in the cultural sphere in historical retrospect, the system of training professional personnel in the socio-cultural sphere. The author examines the process of crisis phenomena in cultural and educational work of the 90s, which affected the nature of the professional orientation of training cultural specialists, the structure and content of the educational process. In the new conditions of activity of cultural institutions, cultural and educational work is transformed into several strategic directions, constituting the essence of the activity of the preserved integral system of cultural institutions. Particular attention is paid to the professional competencies of managers of social and cultural activities, which can be conditionally grouped into: professional, related to a specific technology of work activity; mobile as the ability to effectively interact with other employees, management and clients; key – obtaining new knowledge, adaptation to new requirements and situations.

Keywords: Russian education in the region, personnel training for cultural and educational institutions, cultural and educational work in the historical retrospective of culture, the transition of domestic higher education to a foreign model, competency-based approach, mandatory qualifications.

For citation: Chizhikov V. V. Value-semantic foundations of management practices in the sphere of culture. *The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts (Vestnik MGUKI)*. 2024, no. 6 (122), pp. 34–44. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-6122-34-44>

Российское образование в области культуры обладает многовековыми традициями и признано на международном уровне. Его основные преимущества заключаются в фундаментальном подходе, массовом охвате и высоком уровне качества. В последние годы внедрение креативной педагогики стало важной инновацией в вузах культуры, что соответствует современным требованиям и тенденциям. Эта практика уже активно используется и способствует развитию новых методов обучения, адаптированных к вызовам времени. Таким образом, российское образование в сфере культуры не только сохраняет свои традиции, но и адаптируется к новым условиям, продолжая оставаться одним из лидеров в данной области.

Вузы культуры и искусств продемонстрировали свою способность к адаптации и выживанию в условиях рыночных реформ. За время этих изменений они научились эффективно реагировать на новые требования и вызовы, исходящие от культурной и творческой отрасли. Это умение стало отличительной чертой данных учебных заведений, позволяя им успешно развиваться и сохранять конкурентоспособность.

Сегодня многопрофильные научные, образовательные и культурные центры представляют собой важные учреждения со зна-

чительным потенциалом для развития. Они оказывают заметное влияние на культурную и экономическую жизнь своих регионов, способствуя созданию высококвалифицированных кадров для различных отраслей. Эти центры не только развиваются местную инфраструктуру и экономику, но и активно интегрируют международные знания и опыт, что открывает новые возможности для обмена идеями и практиками. Таким образом, они становятся ключевыми игроками в формировании конкурентоспособности и инновационного потенциала регионов, а также – в развитии культурного обмена и интеграции в мировое сообщество.

В сентябре далекого 1949 года в аудитории библиотечного института впервые вошли студенты, призванные освоить новую специальность – культурно-просветительную работу. С ней было связано создание факультета культурно-просветительной работы и одноименной кафедры. Это событие стало поворотным этапом не только в развитии самого учебного заведения, но и всей культурно-просветительной работы в стране.

В основе концепции подготовки новых специалистов лежала государственная целевая программа – готовить организаторов-методистов культурно-просветительной работы, квалификационные характеристики



которых очерчивали чрезвычайно широкий спектр профессиональных ролей.

Они распространялись на производственно-экономическую сферу, где культпросветработники играли ключевую роль в формировании общественного сознания и развитии производственных отношений. Их деятельность охватывала широкий спектр направлений, далеко выходящий за рамки простого проведения мероприятий. Они выступали в качестве агентов пропаганды достижений научно-технического прогресса, не только донося информацию о новых изобретениях и технологиях, но и объясняя их значение для народного хозяйства и повседневной жизни граждан. Это включало организацию лекций, демонстраций, выставок и даже создание специальных кинофильмов и радиопередач, понятных для широких масс населения, независимо от уровня образования. Кроме того, культпросветработники активно способствовали повышению общей культуры и профessionализма работников. Они внедряли передовой опыт лучших предприятий, обучая людей новым методам работы, техникам безопасности и организации труда.

Значительное внимание уделялось стимулированию рационализации и изобретательства, организации конкурсов и встреч с лучшими изобретателями. Этот аспект работы был неотъемлемой частью повышения производительности труда и улучшения качества продукции. Важно отметить, что культпросветработники не просто распространяли информацию, но и активно вовлекали людей в процесс совершенствования производства, действуя как своего рода мотиваторы и наставники.

В сфере общественно-политической жизни роль культпросветработников была не менее значима. Они дополняли существовавшие формы политического просвещения и экономического образования, приспосабливая информацию к конкретным условиям и потребностям населения. Например, они организовывали лекции по современной по-

литической ситуации, обсуждения экономических планов, а также семинары по гражданскому праву и основам конституционного строя. Подобные мероприятия были направлены на воспитание политически активного гражданина, понимающего свои права и обязанности.

Культурно-просветительские работники также активно способствовали развитию общественного самоуправления и социальной активности. Они организовывали собрания, клубы по интересам, кружки художественной самодеятельности. Это не только укрепляло социальные связи между людьми, но и давало возможность гражданам проявлять инициативу и участвовать в решении местных проблем. В рамках этой работы особое внимание уделялось формированию общественного мнения и воспитанию чувства ответственности перед обществом. Это достигалось через обсуждение насущных вопросов, организацию общественных кампаний и дискуссий. Организаторы-методисты культурно-просветительской работы координировали деятельность всех участников процесса, разрабатывали методические рекомендации и планы работы, контролировали их выполнение. Они также обеспечивали необходимые материалы и ресурсы для проведения мероприятий. Их задачи распространялись и на сферу быта и эстетики, включая пропаганду правил гигиены, основы семейного воспитания и организацию досуга. Они стремились повысить культурно-технический уровень населения, в том числе через пропаганду бережного отношения к окружающей среде, просвещение в сфере охраны труда и т. д. Таким образом, деятельность культпросветработников была многогранна и направлена на комплексное развитие личности и общества в целом. В современном мире многие из их функций перешли к другим институтам, однако опыт их работы остается ценным источником для понимания механизмов социального управления и формирования общественного сознания.

В сфере культурно-творческой деятельности культпросветработники прилагали



усилия для развития духовных потребностей и запросов людей, способствовали приобщению их к лучшим образцам отечественной и мировой культуры, развитию творческого потенциала.

Несомненно одно: культпросветработники как специалисты успешно решали поставленные перед ними задачи. И прожитые десятилетия, на наш взгляд, несправедливо считать только временем потерь. Развитие культуры как формы духовной жизни народа остановить нельзя. Именно эти годы характеризуются многими яркими достижениями в народном творчестве, литературе и искусстве.

Система подготовки кадров для культурно-просветительных учреждений совершенствовалась. С созданием в 1947 году Всесоюзного общества "Знание" расширяется лекционная работа в городских и сельских учреждениях культуры: проводятся сельские лектории, кинолектории, циклы лекций. Возрождаются устные журналы, проводятся тематические вечера, вечера чествования передовиков производства, знатных рабочих династий. Организующим началом этой работы стали образованное в начале 50-х годов Министерство культуры СССР и Министерства культуры республик и их территориальные органы.

Уже в эти годы в культурно-просветительной сфере впервые стали проявляться ростки демократизации общества: широко распространялась практика отчетов культурно-просветительных учреждений перед населением, выборы правлений и советов домов культуры и клубов.

Появляются новые и совершенствуются старые формы культурно-просветительной работы: вечера трудовой славы, праздники посвящения в рабочие, хлеборобы, торжественные регистрации браков, праздники совершеннолетия, наречение имени, клубы веселых и находчивых, клубы по интересам, праздники первой борозды, первого снопа, праздники березки, урожая, цветов и т. д.

В 1956–1958 годах в культпросветучреждениях начинают создаваться народные университеты широкого профиля, университеты педагогических, медицинских, право- вых, сельскохозяйственных, экономических знаний, родительские университеты, университеты военно-патриотического воспитания молодежи, университеты литературы и искусства.

Культпросветработники, поддерживая самодеятельную инициативу студентов, старшеклассников, подростков, создавали молодежно-подростковые клубы по интересам: "Прометей", "Глобус", "Кругозор", "Факел", "Следопыт", "Искатель", "Красная гвоздика", "Дружба" и другие. В учреждениях культуры работали такие любительские объединения, как клубы ударников труда, объединения по профессиям, клубы женщин, молодых матерей, домохозяек, подростков, старшеклассников, коллективы любителей музыки, поэзии, живописи, кино- и фотоклубы.

Развитию культурно-просветительской работы и подготовке специалистов способствовали общественные смотры деятельности культурно-просветительных учреждений, в частности, Всероссийский смотр культурно-просветительных учреждений в 1958 году и Всесоюзная перекличка сельских клубов в 1964 году. Важную роль в развитии культурно-просветительской работы на селе сыграли Всероссийское совещание по культурно-просветительной работе в деревне, проведенное в 1957 году, Всероссийский смотр сельской художественной самодеятельности в 1963–1965 годах, зональные показы сельской художественной самодеятельности. Широкое развитие культурно-просветительной работы в стране требовало больше профессиональных работников, совершенствования качества их подготовки. Встал вопрос об открытии на культурно-просветительных факультетах вузов и в культурно-просветительных училищах художественных специализаций. Благодаря введению на факультетах культурно-просветительной работы специализаций появ-



вилась возможность готовить кадры клубных работников, обладающих знаниями в сфере искусства и имеющих необходимые навыки руководства коллективами художественной самодеятельности.

Выпускники Московского института культуры и других вузов культуры страны в 60–70-е годы активно участвуют в структурной перестройке системы культурно-просветительной работы, выступают организаторами и участниками всесоюзных фестивалей самодеятельного творчества, проводившихся в 1966–1967 и 1969–1970 годах, Всесоюзной переклички сельских клубов в 1964, 1970 годах, Всесоюзного смотра работы парков культуры и отдыха в 1969–1970 годах.

Многие выпускники факультета уезжали работать, открывать новые учреждения культуры на новостройках Сибири, Байкало-Амурской магистрали, участвовали в движении "Превратим Сибирь в край высокой культуры". С их участием осуществлялась централизация клубов и создавались централизованные клубные системы, районные и сельские культурные и культурно-спортивные комплексы, открывались дворцы культуры и техники, дворцы молодежи, технические клубы по месту жительства и т. д. Молодые культпросветработники становились активными участниками культармейского движения.

Однако организатор-методист как синтетический специалист переставал соответствовать уровню и требованиям времени. Стратегия культурно-просветительной подготовки представлялась как развитие существующей модели специалиста, без нарушения устоявшихся традиций. Конфликтность ситуации, вызванная размытостью представлений о методологии культурно-просветительного образования и отсутствием теоретической концепции, в полной мере стала ощущаться в начале 80-х годов. Именно в этот период в культурно-просветительной работе начали проявляться признаки торможения – "остаточный" принцип финансирования, низ-

кая посещаемость учреждений культуры. В 80–90-е годы XX века в России наблюдались значительные изменения в культурно-просветительной работе. Эти изменения были вызваны множеством факторов, среди которых можно выделить политические, экономические и социальные кризисы. В это время стало очевидным, что необходимо отказаться от идеологизированного подхода к культуре, который долгое время доминировал в советской системе. Вместо этого возникла потребность в более гибком и открытом подходе, ориентированном на саморазвитие личности и индивидуальные потребности граждан.

В условиях, когда традиционные формы культурно-просветительной деятельности утратили свою актуальность, учреждения культуры начали активно искать и внедрять нетрадиционные формы работы. Это проявлялось в организации различных культурных мероприятий, направленных на привлечение широкой аудитории, включая молодежь, которая искала новые формы самовыражения и общения. Клубы по интересам, мастер-классы, выставки современного искусства и другие инициативы стали важными элементами культурной жизни. Эти изменения не могли не сказаться на подготовке специалистов в области культуры. Профессиональная направленность образовательных программ стала более разнообразной, а структура учебного процесса – более гибкой. В учебные планы были включены новые дисциплины, такие как менеджмент в культуре, культурная антропология и социология культуры, что способствовало формированию у студентов навыков, необходимых для работы в условиях рыночной экономики и разнообразия культурных практик. Культурно-просветительная работа начала трансформироваться в несколько стратегических направлений. Одним из них стало развитие культурного туризма, который стал важным инструментом для популяризации региональной культуры и привлечения инвестиций.

Другим направлением стало активное сотрудничество с общественными органи-



зациями и инициативными группами, что способствовало более глубокому вовлечению населения в культурную жизнь.

Таким образом, в конце XX века культурно-просветительная деятельность в России претерпела значительные изменения, которые открыли новые горизонты для развития культурной среды и подготовки специалистов в этой области. В результате этих изменений сформировалась целостная система учреждений культуры, способная адаптироваться к новым вызовам времени и удовлетворять потребности общества. За последние годы выпущено огромное количество высококвалифицированных специалистов, пополнивших штаты учреждений культуры и искусства. Привлекательность специальности и квалификации менеджера, очевидность последующего трудоустройства обеспечивает большой интерес молодежи к социокультурному менеджменту.

Новые тенденции в развитии социокультурной сферы, потребность в кадрах новой формации, способных управлять современными процессами в сфере культуры, своевременно были замечены учеными Московского государственного института культуры. Одним из ответов на потребность в специалистах нового типа – управленцев социально-культурной сферы, способных действовать в условиях рыночной экономики, – стало создание в 1999 году кафедры менеджмента социально-культурной деятельности. Профессиональная подготовка будущих менеджеров социально-культурной деятельности связана с освоением студентами таких учебных дисциплин (модулей), как «менеджмент, маркетинг, экономика, финансово-хозяйственная деятельность, предпринимательство, технологии менеджмента, культурное наследие, социально-культурные технологии, литература, история искусств, педагогика, психология, имиджелогия, этикет, иностранные языки и др». [10, с. 332]. С переводом отечественного высшего образования на зарубежную модель двухступенчатого образования (бакалавриат, магистратура), в которой совокупный ожи-

даемый результат подготовки выпускника связан с его компетенциями, утверждается мнение, что понятия, связанные с компетенциями, являются прерогативой в основном зарубежных ученых. Действительно, интерес к компетенциям специалистов сегодня получил новый импульс, актуализирован социально-экономическими, информационными, конкурентными факторами. Однако содержательные смыслы этого явления остаются прежними. Достаточно ознакомиться с основной образовательной программой высшего профессионального образования, которая экстраполирует двухступенчатую модель образования в отечественные условия, чтобы убедиться, что компетенции, как и раньше, определяются способностью применять знания, умения и личные качества бакалавра, магистра в соответствии с задачами профессиональной деятельности. Российское образование содержательно было близким к компетентностному подходу. Достаточно обратиться к трудам отечественных педагогов-психологов, таких как Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Э. В. Ильинков, Д. Б. Эльконин, В. В. Давыдов, М. Н. Скаткин, И. Я. Лerner и их последователей, чтобы убедиться в приверженности отечественной науки к прогрессивным методам формирования знаний, умений и способов деятельности специалистов.

Современная литература пестрит многочисленными, во многом повторяющими определениями понятия "компетенция" и производных – "компетентность", "компетентностный подход", что совершенно оправдано, поскольку в них заложено поведенческое описание того, что делают или должны делать люди для эффективной работы и оно, это описание, дается с разными субъективными оттенками; в нем указываются характеристики работника, его умения, навыки, знания, его поведение, на основе черт которого можно дать оценку компетенциям.

Чтобы лучше разобраться в понятии "компетенция", проанализируем наиболее распространенное определение.



Компетенция – это предметная область, в которой личность хорошо осведомлена и проявляет готовность к деятельности. Отсюда, компетенция – это круг вопросов, в которых работник хорошо разбирается, но который не включен в деятельность, это пока не связанные с ним конкретно полномочия, обязанности, права и ответственность. Следовательно, сама по себе компетенция не относится непосредственно к субъекту деятельности, она имеет отношение к перечню вопросов, относящихся к деятельности. Это означает, что компетенция очерчивает контуры функциональных задач определенной деятельности, которые может продуктивно выполнять тот или иной субъект. Таким образом, с компетенциями связаны все сферы деятельности человека, будь то профессии в промышленности, строительстве, авиации, медицине, полиции, образовании, культуре, искусстве, социально-культурной деятельности и т. д., и в каждой из них нужны десятки сотен компетентных работников в конкретных видах производства, обслуживания, сервиса.

Условно компетенции можно подразделить на *профессиональные*, относящиеся к конкретной технологии трудовой деятельности, *мобильные*, понимаемые как способность эффективно взаимодействовать с другими работниками, руководством и клиентами, *ключевые*, обеспечивающие получение новых знаний, адаптацию к новым требованиям и ситуациям.

В отличие от компетенции, компетентность непосредственно относится к субъекту деятельности, является сформированным профессиональным потенциалом работника, его интегрированной качественной характеристикой в определенных областях деятельности. Компетенции включают качественные характеристики, прежде всего, обобщенные интеллектуальные, коммуникативные, креативные, методологические, мировоззренческие компоненты, способность к работе в команде, умение логически мыслить, принимать решения и т. д.

Оригинальную и ироническую мысль относительно компетентностного подхода в свое время озвучил известный психолог Б. Д. Эльконин: "Компетентностный подход – это как привидение: все о нем говорят, но мало кто его видел". Тем не менее, компетентностный подход вполне осязаем и связан, прежде всего, с подготовкой кадров, образовательным процессом, в котором сфокусированы общие принципы смысла образования, его содержания, организации и оценки результатов образовательной деятельности. В общем представлении компетентность – это комплексное понятие, значительно превосходящее просто наличие знаний, умений и навыков. Это способность эффективно действовать в определенной профессиональной или жизненной сфере, достигая поставленных целей и проявляя при этом ответственность за результаты. Профессиональные компоненты компетентности включают в себя владение специальными знаниями и технологиями, умение применять их на практике для анализа и решения профессиональных задач. В ее структуру интегрированы разнообразные, взаимосвязанные компоненты, включающие в себя не только профессиональные знания и умения, но и глубоко личностные качества, а также навыки взаимодействия с окружающими. Категориальная база компетентностного подхода непосредственно связана с идеей подготовки кадров в кредитно-модульной системе, с формированием общей и специальной (профессиональной) компетентности.

Структуру общей компетентности можно обозначить следующим образом.

Инструментальные компетентности являются важнейшими навыками, необходимыми для успешной адаптации в современном мире. Когнитивные способности позволяют индивиду осмысленно анализировать информацию, извлекать из нее полезные идеи и применять их в практической деятельности. Умение структурировать свои мысли и концепции служит основой для глубокого понимания сложных явлений и повышения качества принимаемых решений. Методоло-



гические способности актуальны как в образовательной среде, так и в профессиональной деятельности. Они включают в себя организацию рабочего времени, выстраивание последовательности действий и разработку стратегий для решения задач. Эти навыки помогут не только в ежедневной рутине, но и в долгосрочном планировании, что особенно важно в условиях быстро меняющейся реальности. Технологические умения становятся все более актуальными, учитывая растущее значение информационных технологий. Владение компьютером и навыками работы с различными программами открывает новые горизонты для обучения и профессионального роста. Современные специалисты должны быть готовы к использованию новых инструментов для повышения своей продуктивности. Лингвистические и коммуникативные умения играют ключевую роль в межличностном взаимодействии. Умение четко формулировать свои мысли, слушать и учитывать мнение других создает благоприятную атмосферу для сотрудничества и достижения общих целей. Эти навыки необходимы не только в личной жизни, но и в профессиональной сфере, особенно в условиях глобализации.

Межличностные компетентности охватывают широкий спектр навыков, необходимых для эффективного взаимодействия с окружающими. Они включают в себя умение выражать свои чувства и поддерживать открытость в отношениях, что является основой доверительных связей. Критическое осмысление своих действий и самокритика также играют ключевую роль; они помогают определить свои слабости и области для роста, что способствует личному и профессиональному развитию. Работа в команде – еще один важный аспект межличностных компетентностей. Умение слушать и учитывать мнения других создает атмосферу сотрудничества и уважения. В условиях разнообразия и различий, как культурных, так и профессиональных, способность воспринимать и принимать многообразие становится особенно актуальной. Это не только расширяет гори-

зонты, но и обогащает коллективный опыт. Кроме того, взаимодействие со специалистами из других областей требует открытости к новым идеям и подходам.

Эффективная коммуникация в международной среде, учитывая культурные особенности, становится ключевым фактором успеха в глобализированном мире. Осознание своей роли в многонациональной команде укореняет взаимопонимание и способствует достижению общих целей.

Системные компетентности играют ключевую роль в современном мире, где сложные системы становятся нормой. Индивид, обладающий такими компетенциями, способен не только понимать взаимодействия элементов, но и предвидеть последствия этих взаимодействий. Это позволяет ему эффективно адаптироваться к изменениям и осуществлять инновационные преобразования, основываясь на глубоком анализе текущей ситуации. К важным аспектам системных компетентностей относится *leadership*, или лидерство. Лидеры с системным мышлением способны вдохновлять и направлять команды к достижению общих целей, учитывая различные точки зрения и культурные особенности. Способность генерировать новые идеи и внедрять их в практику позволяет организациям оставаться конкурентоспособными. В условиях быстро изменяющейся среды стремление к качеству и успеху становится необходимым для достижения устойчивого роста и развития.

Структура специальной (профессиональной) компетентности первой и второй ступеней образования состоит из следующих компонентов.

Первая ступень предопределяет ключевые компетенции, необходимые для успешного обучения и дальнейшей профессиональной деятельности бакалавра, которые включают знание основ и истории дисциплины. Это требует от студентов глубокого усвоения ключевых понятий, теорий и изменений в их области, что помогает сформировать базу для дальнейшего изучения профессии.



Необходимо ясное и логичное изложение знаний. Студенты должны уметь представлять свои идеи и выводы в структурированном и понятном виде, что исключительно важно для коммуникации в любой профессиональной среде.

Оценка новых сведений в контексте базовых знаний. Это предполагает, что студенты должны быть способны интегрировать новые исследования и теории в уже существующую систему, что позволяет им оставаться актуальными в постоянно меняющемся мире.

Понимание структуры дисциплины и взаимосвязи с другими областями. Это помогает ученикам видеть не только узкую специализацию, но и возможности междисциплинарного сотрудничества и подходов.

Методы критического анализа и развития теорий. Студенты должны развивать науки анализа различных концепций и идей, расширяя своё восприятие и креативное мышление.

Реализация методик и технологий. Практическое применение знаний является неотъемлемой частью образования, и студенты должны знать, как использовать различные инструменты для решения задач.

Понимание качества исследований. Это включает в себя умение критически оценивать и интерпретировать данные, что существенно для научной деятельности.

Экспериментальная и эмпирическая проверка теорий. Это необходимый элемент научного метода, и студенты должны быть знакомы с процессами, которые подтверждают или опровергают исследуемые гипотезы.

Таким образом, каждый из этих аспектов играет важную роль в формировании полноценного специалиста, готового к требованиям современного рынка труда.

Вторая ступень образовательной программы на уровне магистратуры ставит перед студентами более высокие требования, которые соответствуют их будущей профессиональной деятельности.

Прежде всего, это высокий уровень знаний в специализированной области. Магистранты

должны не только знать основные понятия своей дисциплины, но и быть в курсе актуальных исследований, новых теорий и методов. Это становится важным для разработки инновационных решений в своей области.

Практическое осмысливание и интерпретация новых явлений. Обязанность магистранта – уметь адаптировать знания к современным условиям, проводить анализ текущих тенденций и вырабатывать выводы на основе полученных данных.

Оригинальный вклад в каноны дисциплины. Подготовка диссертации – это не только требование, но и возможность внести свежие идеи в существующую научную базу, демонстрируя способность самостоятельно проводить исследования.

Оригинальность и творчество. Студенты должны не просто следовать существующим методикам и подходам, но и вносить новые идеи и прогрессивные возможные изменения, что дополнительно развивает их индивидуальность как исследователей.

Развитая компетенция на профессиональном уровне. Это включает в себя как теоретические знания, так и практические навыки, позволяющие магистранту уверенно работать в избранной области, включая взаимодействие с коллегами и потенциальными клиентами.

В целом, требования на уровне магистратуры направлены на развитие более глубокого понимания как теории, так и практических навыков, необходимых для успешной карьеры, что важно для выполнения задач на более высоком уровне в профессиональной среде.

«Менеджеры социокультурной сферы должны отвечать и целому ряду специфических требований, обусловленных особенностями самой социокультурной деятельности и ее конкретных субъектов:

1. Социокультурная среда, формирующаяся в обществе, постепенно трансформируется из среды только потребления в среду причастности, вовлеченности и развития человека, что обуславливает необходимость становления и развития особого типа управ-



ления – сопричастного менеджмента. Профессиональная компетентность сопричастного менеджера определяется ориентацией его на культуровоспроизводящую и культуротворческую деятельность с людьми, его способностями к публичной деятельности, импровизации и творческому самовыражению.

Сопричастный тип менеджмента предусматривает в этих условиях максимально возможное делегирование полномочий, развитие горизонтальных коммуникаций без посредничества администрации, свободу циркуляции культурной, творческой, художественной, социальной информации.

2. Поскольку в социокультурной сфере ключевыми фигурами производственного процесса являются в основном люди творческого труда, процесс регулирования и координации их деятельности должен опираться на мотивационные и стимулирующие факторы.

3. Социокультурный менеджмент и производственный процесс в этой сфере – это не манипулирование индифферентной массой людей, а гармоничная деятельность, в основе которой находятся духовные начала, личность, человеческий ресурс, но не ресурс, определяемый набором индивидов, а представляющий собой совокупность организационных отношений, очерченных определенной социокультурной деятельностью.

4. Управление в социокультурной сфере выражается в конкретной организации и регулировании деятельности коллектиvos, которые, в свою очередь, обеспечивают воспроизведение социальной и культурной жизни людей; в разработке стратегических и текущих целей и задач социокультурного развития соответствующего региона.

5. Исходя из того, что социокультурная сфера приобрела сегодня характер как некоммерческой, так и коммерческой деятельности, менеджер социально-культурной деятельности обязан быть экономически и юридически грамотным специалистом, а его деятельность соизмеряться с закономерностями культурно-исторических и современных процессов, че-

ловеческого опыта общения и взаимодействия.

6. Отсутствие жесткого контроля сверху, невмешательство и свобода деятельности предполагают иные стандарты качества, которые в отечественных условиях не всегда могут быть на уровне мировых, но обязательно должны соответствовать запросам потребителей» [6, с. 290].

Для инновационной деятельности в учреждениях культуры нужно поддерживать творческие начинания и проекты сотрудников: «Идеи, даже самые лучшие, должны пройти период "вынашивания", нуждаются в поддержке, финансировании и соблюдении определенных правил:

- Всегда поощрять деятельности сотрудников.
- При первой возможности проводить неформальные встречи.
- Не бояться допустить возможность ошибок, но использовать их как уроки.
- Быть настойчивым в доведении идеи до реализации.
- Вознаграждать творческие находки как ростки будущих инноваций.
- Планировка рабочих мест должна стимулировать неформальное общение сотрудников.
- Организовать людей в небольшие команды по будущим творческим проектам.
- Отказаться от строгих формальных структур, не использовать методы бюрократизма.
- Вознаграждать и повышать в должности инноваторов» [6, с. 291].

Таким образом, внедрение таких правил не только создает более положительный климат в коллективе, но и способствует раскрытию творческого потенциала каждого отдельного работника, позволяя им вносить вклад в общее дело и добиваться значительных успехов по созданию творческой атмосферы в коллективах, что в целом расширяет информационно-деловое пространство социокультурной деятельности.



Список литературы

1. Долженко О. В. Alma Mater Studiorum (Заметки из Болоньи) // Вестник высшей школы. 1989. № 12. С. 70.
2. Ильинский И. М. Образование, молодежь, человек // Московский гуманитарный университет. Москва, 2006. 560 с.
3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. Проект. Москва, 2022. 32 с. [Электронный ресурс] URL: https://ost101.narod.ru/2022_Doktrina_3izd.pdf
4. Понизовкина И. Ф. Образовательный идеал как регулятивная идея системы образования // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2023, № 1. С. 18–25.
5. Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному Собранию РФ от 21 февраля 2023 года. [Электронный ресурс] URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Послание_президента_России_Федеральному_собранию_\(2023\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Послание_президента_России_Федеральному_собранию_(2023))
6. Ремизов В. А., Садовская В. С. Профиль и анфас современного образовательного процесса в сфере культуры и искусства // Электронный научный журнал «Культура: теория и практика». 2014. С. 41–46.
7. Тихонова В. А. Проблемы культурной политики в условиях глобализации // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. 2013. № 1. С. 14–17.
8. Чижиков В. М. Отечественному образованию поможет импортозамещение // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2015. № 3. С. 182–187.
9. Чижиков В. М., Чижиков В. В. Теория и практика социокультурного менеджмента: учебное пособие. Москва: Московский государственный университет культуры и искусств, 2008. 607 с.
10. Эргашева С. А. Особенности профессионального назначения менеджера социально-культурной деятельности // Научные школы. Молодежь в науке и культуре XXI в.: Материалы международного научно-творческого форума. Челябинск: Челябинский государственный институт культуры, 2017. С. 332–333.
11. Ярошенко Н. Н. Педагогические проблемы на страницах журнала «Культура и образование»: аналитический обзор // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры. 2014. № 12 С. 52–57

*

Поступила в редакцию 30.10.2024