

Е. Н. Львова

Специфика личностно-профессиональных установок будущих менеджеров культуры

Статья посвящена изучению специфических характеристик нового поколения организаторов проектов и программ в сфере культуры и досуга. Автор предлагает сравнительный анализ результатов исследований разных лет относительно мотиваций и установок, способствующих профессиональной самоидентификации управленцев социально-культурной деятельности. В статье рассматриваются вопросы обучения и воспитания таких специалистов, а также качества, представляющие необходимый сегодня уровень внутренней культуры специалиста, где особую роль играет коммуникативная компетентность. Автор подчеркивает, что в центре модернизационных процессов в сфере культуры и содержательного досуга остается человек. Именно поэтому образовательный процесс должен быть направлен на обретение той самой внутренней культуры современного специалиста, которая является основой профессионального и личностного развития будущего организатора широкого спектра форм социально-культурной деятельности.

Ключевые слова: культура, менеджер культуры, образование, социально-культурная деятельность, профессиональная самоидентификация, установки и мотивации, коммуникативная компетентность

Elena N. L'vova

Specifics of personal and professional installations of future managers of culture

The article deals with the study of the specific characteristics of a new generation of projects and programs managers in the field of culture and leisure. The aim of the article is the comparative analysis of research results of different years with respect to motivations and attitudes, contributing to the professional identity of specialists of socio-cultural activities. In the article is considered the issues of tuition and education of such specialists, as well as the qualities that represent the level of internal culture of a specialist that is necessary today, where communicative competence plays a special role. The author emphasizes that there is a person who occupies the center of modernization processes in the sphere of culture and meaningful leisure. That is why the educational process should be directed towards the assimilation of the internal culture of the modern professional, which is the basis of professional and personal development of the future manager of social and cultural activities.

Keywords: culture, manager of culture, education, socio-cultural activity, student, professional self-identity, attitudes and motivation, communicative competence
DOI 10.30725/2619-0303-2019-2-128-132

Успех педагогической практики подготовки специалистов социально-культурной сферы предопределяется отношением к личности студента и представлением о системе приоритетов в достижении педагогического результата, который может рассматриваться как своего рода «трехмерное пространство, образованное результатами обучения, результатами воспитания и отдаленными интегральными результатами» [1, с. 263]. В многозначности каждого из этих измерений находят свое отражение как объективные, так и субъективные подходы, оказывающие влияние как на образовательный процесс в целом, так и на формирование личностно-профессиональных установок каждого из будущих менеджеров учреждений культуры и досуга. Профессор М. А. Ариарский, которому принадлежит основная заслуга в формировании новой парадигмы развития культурно-досуговой практики, неоднократно акцентировал внимание на значимости внутренней культуры современного специалиста, неза-

висимо от сферы его деятельности, а главное – такого ее уровня, который бы позволил исключить повторение глобальных катастроф, грозящих человечеству в нестабильном и конфликтном мире. Еще большее значение это приобретает для специалистов социально-культурной сферы, при подготовке которых в XXI в., по мнению крупнейшего теоретика-методолога социокультурной деятельности, особое внимание следует обращать на формирование таких качеств, как «осознанное отношение к себе и окружающим; толерантность, креативность и поведенческая гибкость; способность эффективно использовать традиционные и новые средства коммуникации, проявлять дифференцированное отношение к потокам социальной информации» [2, с. 115–117]. Двадцатилетнее исследование, проведенное на кафедре социально-культурной деятельности Санкт-Петербургского государственного института культуры (СПбГИК) под руководством М. А. Ариарского, позволило в свое время просле-

дять, как под влиянием социального и научно-технического прогресса изменились – и продолжают изменяться – взаимные требования и ожидания общества и специалистов сферы культуры.

Одним из результатов исследования стал вывод о повышении в среде специалистов значимости умений и навыков в области коммуникативной культуры и коммуникационной компетентности. Это же выделяют в своих размышлениях о профессии сегодняшние студенты кафедры социально-культурной деятельности СПбГИК, которые констатируют, что их будущая профессия «требует умения четко и однозначно выражать свою мысль и находить подход к каждому; умения обосновывать свою точку зрения, подбирая аргументы наиболее убедительные именно для того субъекта, с которым взаимодействуешь; много энергии и энтузиазма; устойчивых навыков работы в команде; способности стратегического и системного мышления; владения организаторскими и педагогическими навыками; умения пользоваться современными технологиями и правильно распоряжаться информацией». Одна из студенток второго курса обосновывает свое понимание специфики профессии: «Сегодня, во времена повышенной конкуренции даже в культурной сфере, навыки коммуникации позволяют людям нашей специальности успешно проводить переговоры по привлечению популярных и интересных деятелей культуры, спонсоров, получать лучшие площадки и эффективные рекламные услуги. Все это возможно только при грамотном построении коммуникации менеджера с потенциальными партнерами, инвесторами и многими другими людьми. Получая в результате успешных переговоров качественное и яркое мероприятие, менеджер повышает свой статус и имидж профессионала. А это – верный путь к успеху. В этой специальности при любых обстоятельствах остается достаточно места для творческой самореализации, но она также неразделима с необходимостью постоянно поддерживать продуктивный обмен информацией с большим количеством людей. В связи с этим одной из главных черт менеджера становится высокий уровень коммуникативных навыков, позволяющий продуктивно обрабатывать тонны информации». Вместе с тем многие студенты в ходе самодиагностики отмечают недостаточный для избранной ими профессии уровень навыков и умений в области межличностных и деловых коммуникаций.

Безусловный – и самый разнообразный с позиции различных научных дисциплин – интерес представляет влияние интернет-технологий на коммуникативные навыки молодого поколения специалистов, живущих, как точно заметил основатель Школы гипермедиа в лондонском Университете Вестминстера Ричард Барбрук,

уже не в «обществе-заводе», а в «обществе-улье» [3, с. 78]. Не менее актуальной и увлекательной представляется задача сопоставления лично-профессиональных ориентаций менеджеров-практиков со стажем и будущих специалистов менеджмента учреждений культуры, обучающихся в настоящее время на кафедре. Воспользуемся для нашего анализа методикой, предложенной Л. Е. Востряковым полтора десятилетия назад в рамках проекта «Региональная культурная политика пореформенной России: субъектное измерение», в котором детально рассмотрены проблемы профессиональной идентичности и особенности ценностных ориентаций административных работников сферы культуры, рассмотрены представления об успешности управленца на примере музейных и театральных руководителей [4]. В контексте поставленной в настоящей статье задачи представляет интерес также ряд положений социологического анализа, осуществленного исследователями Российской академии государственной службы при Президенте РФ [5], согласно утверждению которых карьерная мотивация в сфере культуры определяется следующими стимулами: «гарантия постоянной стабильной работы и социального положения – 41 %; стремление реализовать свои профессиональные качества – 40 %; желание принести больше пользы обществу и государству – 30 %; стремление обеспечить перспективы служебного роста – 20 %; престижное место в обществе – 12 %» [5, с. 215]. Все это служит убедительным аргументом того, что «важную мотивирующую роль для занятий руководящей позиции в сфере культуры играет креативный, постоянно направленный на поиск нестандартных шагов и решений характер работы» [4, с. 129], а «при решении организационных задач руководители органов культуры имеют стремление к реализации собственных идей» [6, с. 15]. Для реализации подобной лично-профессиональной стратегии необходимы определенные условия. Разумеется, зримые изменения происходят в культурно-догововой сфере в результате процессов ее коммерциализации и индустриализации. Но, несмотря на усилия отдельных субъектов и реализацию ряда интересных проектов, количество порождаемых энтузиастами творческих идей пока что не способствует существенным качественным изменениям в инфраструктуре культуры и степени ее влияния на нравственно-эстетические потребности жителей многих регионов нашей страны.

Тем не менее проведенный в 2018 г. опрос студентов второго и третьего курсов бакалавриата и первого курса магистров кафедры социально-культурной деятельности (СКД) СПбГИК (на двух указанных курсах обучается 108 человек

и 8 магистров-первокурсников, получены ответы от 92 % респондентов) показывает, что своего рода романтические настроения по-прежнему сильны в среде будущих менеджеров учреждений культуры и досуга, но все-таки градация стимулов деятельности в их представлениях выглядит несколько иначе, чем в ответах опрошенных в 2000-х гг. практиков. Сопоставление стимулов деятельности, значимых навыков и ценностных ориентаций показывает, что для студентов среди стимулов на первом месте – стремление реализовать свои профессиональные качества – 62%; наряду с этим, важным является желание принести больше пользы обществу и государству – 34%; совсем немногие надеются получить благодаря выбранной профессии гарантии постоянной стабильной работы и социального положения – 13%; еще меньше установок на стремление обеспечить перспективы служебного роста – 11%, а надежды на престижное место в обществе выразили лишь 2 человека из 107 опрошенных. В сознании нынешних студентов нет характерной для предыдущего поколения проблемы отказа от патерналистской концепции и трудностей перехода в рыночные отношения, для них несомненным приоритетом среди личностных качеств является сочетание высокого профессионализма, организаторских способностей и стремления к совершенствованию своей деятельности. Этому существенно уступают такие значимые для зрелой личности качества как настойчивость, чуткость к подчиненным, умение психологически точно выстраивать отношения с творческими коллективами. Подобное положение не в последнюю очередь обуславливается тотальной бюрократизацией и обезличиванием современных коммуникационных процессов, вследствие чего среди определяющих факторов успешности будущие менеджеры культуры выбирают административные навыки как более важные, чем профессионализм в творческой сфере. Наряду с этим, определяющим фактором при трудоустройстве большинство опрошенных выделяет больше наличие связей и знакомств, нежели образование и профессионализм. Неудивительно в этой связи, что проявление потенциала менеджера социально-культурной деятельности они видят в большей степени в развитии контактов и сфере маркетинга, нежели в реализации государственной культурной политики.

Интересно, что все без исключения студенты кафедры социально-культурной деятельности, участвовавшие в анкетировании, считают горизонтальные коммуникации в формате сетей значимым механизмом развития и поддержки экспериментов, инициатив, проектов в сфере культуры, но не считают это важным направле-

нием государственной культурной политики. Тем не менее 89% участников анкетирования уверены, что работа менеджера СКД должна быть ориентирована не на интересы исключительно своей организации, а на интересы сферы культуры в целом, что предполагает равноуровневые коммуникации по формированию идей и культурно-информационных продуктов. В современном процессе воспроизводства и развития культуры особую значимость получила именно возможность преобразования идей в готовые культурно-информационные продукты. В этой связи сфера социально-культурной деятельности обогатилась понятиями из экономики, бизнеса, появились новые названия утвердившихся уже социально-педагогических, рекреационных и образовательных технологий, что связано с интернет-коммуникациями и преобразованием сети из средства в органичную и существенную часть среды обитания.

Сегодня в практике выделяются все более разнообразные направления деятельности, технологии формообразования и их воспроизводства в построении взаимодействия культурных институций с целевой аудиторией, требующие разных личностных качеств и знаний. Кроме того, всегда есть несколько уровней, на которых можно пытаться понять событие, явление, проблему и вытекающие из этого следствия и задачи. Проиллюстрировать эту мысль можно на основе разнообразных подходов к выбору действий или принципов сортировки объектов, к которым относятся функциональный, таксономический и иерархический. Или на примере вполне бытовой ситуации с автомобилем, который не удается утром завести. Аналогичные ситуации рассматриваются в психологических исследованиях, аргументирующих, что даже в этом случае нет единственно «правильного» варианта, поскольку поиск наиболее оптимального осуществляется в диапазоне от уровня технических решений до уровня межличностных коммуникаций, от которых зависит успешность дальнейших действий [7].

При этом менеджмент производства культурного продукта может иметь совершенно разные критерии успеха, которые невозможно свести только к финансам, процентам, прибыли и иным количественным показателям. Отсюда – более пристальное внимание исследователей и разработчиков образовательных программ к качествам, которые могут считаться основой компетентных действий специалистов в условиях тотальности инновационного развития всех сторон общественной жизни. В рамках опроса студентов мы также ставили задачи выяснить, какие навыки и технологии будущие менеджеры

культуры считают наиболее значимыми, и уточнить, каковы их представления об особенностях ценностных установок в профессии.

Сравнительный анализ результатов исследований 2004 и 2018 гг. позволяет констатировать, что сегодняшние студенты, так же как и молодые руководители учреждений культуры Северо-Запада России в начале нынешнего столетия, демонстрируют высокую готовность к получению административно-управленческого образования и овладения актуальными технологиями. В то же время нельзя не отметить существенные расхождения в представлениях: полтора десятилетия назад управленцы-практики наибольшее внимание уделяли управленческой технологии фандрайзинга, тогда как у современных студентов на первом месте – стратегическое планирование и выбор целей.

Следующей по значимости будущие управленцы называют технологию подготовки и принятия управленческих решений, тогда как практики менеджмента культуры начала века ставили ее на завершающее место в иерархии всего технологического спектра, куда входят также технология маркетинга, разработки и презентации проектов, связей с общественностью, технология переговоров, планирования времени и самоконтроля, развития корпоративной культуры организации. Очевидно, что расхождения обуславливаются наличием опыта у одних и почти полным его отсутствием у других. Однако выстроенная в обоих исследованиях иерархия ценностных ориентаций в профессии свидетельствует об общности установок и сохраняющейся «ситуации внутреннего дискомфорта», переживаемого работниками культуры. Так, на первом месте по значимости в ответах большинства студентов, участвовавших в анкетировании 2018 г., – «приобрести умение выживать в сложных ситуациях»; на втором – «обеспечить пусть слабую, но стабильную материальную защиту»; на третьем – «повысить свой престиж в глазах окружающих»; на четвертом – «видеть конкретные и ощутимые результаты своего труда»; на пятом – «утвердиться в собственных глазах»; на шестом – «иметь интересную работу, связанную с новыми впечатлениями»; на седьмом – «возможность общаться с разными людьми»; на восьмом – «расти профессионально в важных сферах деятельности»; на девятом – «возможность творить, достичь творческой самореализации»; на десятом – «обрести внутренний комфорт и самоуважение». В исследовании 2004 г. у администраторов культуры первые места занимали такие позиции: «видеть конкретные и ощутимые результаты своего труда», «иметь интересную работу, связанную с новыми впечатлениями», «возможность творить,

достичь творческой самореализации», «расти профессионально в важных для респондента сферах деятельности». В этом перечне на нижних ступенях по значимости – «обеспечить пусть слабую, но стабильную материальную защиту» и «повысить свой престиж в глазах окружающих». Таким образом, если исследование начала века свидетельствовало о том, что молодые менеджеры-практики ориентированы в большей степени на честолюбивые и познавательные ценности [4, с. 285], то наш опрос убедительно показал, что будущие менеджеры стремятся к преодолению социально-экономических ограничений и барьеров, которые они ощущают перед вступлением в профессиональную деятельность. Отсюда проистекает их желание задержаться в учебном процессе, как можно дольше оставаться в состоянии обучающегося, в «поиске себя». В психологии это состояние часто ассоциируется с фрустрацией и инфантилизмом, который, разумеется, невозможно преодолеть расширением возрастных границ детства, что сейчас активно обсуждается как на бытовом, так и на официальном уровне.

В свете этих положений становится очевидной опасностью для будущих специалистов сферы культуры стать частью прекариата, характерными чертами которого являются: нестабильность возможности работы и доходов; отсутствие целого ряда гарантий, связанных с работой, даже при наличии высокого уровня образования; уязвимость профессиональной самоидентификации; социальная незащищенность [8]. Так, в январе текущего года в новостных лентах АиФ.ru представлена информация о наиболее и наименее востребованных профессиях, основанная на анализе различных исследований, где показано, что наибольшее число вакансий заявлено в области физкультуры, образования и науки, а среди «бесполезных» в ближайшем будущем юристов, финансистов, топ-менеджеров и госслужащих названы работники сферы культуры, искусства, развлечений и массмедиа, у которых, по прогнозам Минтруда, конкуренция составляет наибольшее количество человек на место – свыше 8 резюме на одну вакансию [9]. Несмотря на признание возможности подобного статуса, будущие менеджеры культуры утверждают, что не готовы отказаться от реализации значимой для них творческой идеи во имя высокого финансового вознаграждения за выполнение неинтересной рутинной работы. Примерно четверть опрошенных студентов демонстрирует иную позицию, что обосновывается их не вполне благополучным материальным положением, вследствие чего их позиция менее категорична, они меньше склонны к юношескому максимализму и ориентированы на выполнение любой работы, приносящей финансовое благополучие.

Нельзя не отметить, что подавляющее большинство студентов института культуры находится сегодня в абсолютной экономической зависимости от родителей и лишь немногие вынуждены решать вопросы материального обеспечения самостоятельно, еще меньше тех, кто готов к «автономному плаванию» как к личному решению. Объединяет их всех желание быть полезными обществу, стремление развивать и реализовывать свой потенциал, поскольку, даже при наличии очевидных проблем общественного устройства, некоторые из сегодняшних студентов полагают, что «менеджер социально-культурной деятельности отвечает за успех не только event-агентства или дома культуры, но и всего человеческого развития».

Несмотря на пафосность подобных заявлений, крайне важно сохранять и культивировать подобные установки, свидетельствующие об уровне профессиональной самоидентификации и социальной ответственности. Те из студентов, кому наиболее свойственны эти качества, уже в период обучения в вузе предпринимают попытки получить дополнительные знания и навыки посредством участия в различных проектах и практико-ориентированных образовательных программах, связанных в том числе с изучением иностранных языков и медиатехнологий. Эти технологии позволяют будущим менеджерам получить опыт использования знаний в различных ситуациях при решении различных проблем в условиях изменяющейся социально-культурной среды. При всей значимости осваиваемых технологий, нельзя не отметить, что в центре модернизационных процессов, связанных с культурой и содержательным досугом, дающим полноценный рекреационный эффект, всегда будет все-таки человек, усилия которого направлены на создание возможности сделать лучше то настоящее, в котором мы живем сейчас, и сохранить гуманистическую основу разнообразных форм модернизации общества. Так или иначе, в разной степени в рамках разных учебных дисциплин образовательный процесс формирования знаний и умений в своем целеполагании должен быть устремлен к обретению той самой «внутренней культуры современного специалиста», являющейся основой профессионального и личностного развития будущего организатора широкого спектра форм социально-культурной деятельности, его способности принимать эффективные созидательные решения по реализации потенциала современных учреждений культуры на основе четкого понимания ограничений и преимуществ – своих собственных, институциональных и культурно-политических.

Список литературы

1. Кузьмина Н. В., Липчинская Е. Н. Образ педагогического результата // Образование и культура Северо-Запада России: вестн. Сев.-Зап. отд-ния РАО. 2000. № 5. С. 263–269.
2. Ариарский М. А. Прикладная культурология. 2-е изд. Санкт-Петербург: Эго, 2001. 288 с.
3. Барбрук Р. Интернет-революция. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2015. 128 с.
4. Востряков Л. Е. Региональная культурная политика пореформенной России: субъектное измерение. Санкт-Петербург: Сев.-Зап. акад. гос. службы, 2005. 344 с.
5. Государственная служба России: анализ становления, развития и кадрового обеспечения: материалы конф. Москва: Рос. акад. гос. службы, 2002. 336 с.
6. Гришина Н. Н. Развитие профессионализма руководителя социальной сферы: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Рос. акад. гос. службы. Москва, 2001. 24 с.
7. Штернберг Р. Дж. Интеллект, приносящий успех / пер. С. И. Ананин. Минск: Попурри, 2000. 368 с.
8. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
9. Волуйская М. Охота за головами: самые востребованные и «ненужные» профессии 2019 г. // Аргументы и факты. 2019. 16 янв. URL: <http://aif.ru> (дата обращения: 2019–04–19).

References

1. Kuz'mina N. V., Lipchinskaya E. N. Image of pedagogical result. *Education and culture of North-West of Russia: vestnik of North-West branch of Russ. Acad. of Education*. 2000. 5, 263–269 (in Russ.).
2. Ariarskii M. A. Applied cultural studies. 2nd ed. Saint Petersburg: Ego, 2001. 288 (in Russ.).
3. Barbrook R. Internet revolution. Moscow: Ad Marginem Press, 2015. 128 (in Russ.).
4. Vostryakov L. E. Regional cultural policy of post-reform Russia: subject dimension. Saint Petersburg: North-West Acad. of Public Service, 2005. 344 (in Russ.).
5. State service of Russia: analysis of formation, development and staffing: conf. materials. Moscow: Russ. Acad. of Public Service, 2002. 336 (in Russ.).
6. Grishina N. N. Development of professionalism of the head of the social sphere: abstract dis. on competition of sci. degree PhD in psychology: 19.00.13 / Russ. Acad. of Public Service. Moscow, 2001. 24 (in Russ.).
7. Sternberg R.; Ananin S. I. (transl.) Intelligence that brings success. Minsk: Popurri, 2000. 368 (in Russ.).
8. Standing G. Precariat: new dangerous class. Moscow: Ad Marginem Press, 2014. 328 (in Russ.).
9. Voluiskaya M. Bounty hunting: most popular and «unnecessary» profession in 2019. *Argumenty i fakty*. 2019. Jan. 16. URL: <http://aif.ru> (accessed: 2019–04–19) (in Russ.).