

УДК 316.354:351/354

## РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ТЕАТРА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

© 2016 г. М. Р. Пашаева

*Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ»*

*Автор характеризует роль менеджера в системе управленческой культуры современного театра. Театральные учреждения занимают особую нишу в системе рыночных отношений. В статье приведены данные социологического исследования: идеальное описание менеджеров театров, возраст, необходимые качества и умения, проблемные аспекты. При проведении исследования были использованы такие методы, как: количественный метод сбора информации — анкетирование; методы обработки информации — первичный анализ данных, интерпретация. Вопрос рассматривается с позиции сотрудников театральных учреждений.*

*Ключевые слова: управленческая культура; театральные учреждения; менеджеры театров; социологический анализ; социология управления.*

*In this article the author discuss the role of manager in the system of management culture in modern theatre. The theater organizations take a special place in the market system and are seldom studied from the perspective of management. Also we consider results of social research: ideal description of managers of culture and arts organization, age, professional skills, problem aspects. In the study were used such methods of research: quantative method of elicitation — questionnaire; information processing methods of primary analysis; interpretation. The question is discussed from a perspective opinion of employees of theatre.*

*Key words: the management culture; the theaters; managers of culture; sociological analysis; management sociology.*

Менеджеры театральных учреждений занимают особую нишу в структуре современного управления организацией — они одни из первых столкнулись с новыми рыночными условиями, научились выстраивать свою политику учреждения в соответствии с особенностями социально-политической среды и удовлетворять различные, а зачастую и диаметрально противоположные интересы посетителей театров. Менеджеры играют ключевую роль в системе управленческой культуры современного театра, координируя и трансформируя управленческую реальность в соответствии со стратегическими целями учреждения во внешней среде. Анализ управленческой культуры как основы всех

процессов учреждения представлен в другой работе автора [4].

Эффективным руководством театров предполагает наличие сильного руководителя, способного выстраивать политику учреждения исходя из рыночных целей и эстетических предпочтений зрителей. Такой руководитель должен выступать как формальным, так и неформальным лидером для всего творческого коллектива театра. Ключевым аспектом здесь является личностный фактор [5].

Отечественный исследователь Л. Е. Востряков в своем исследовании выявил деловые и личностные параметры, свойственные менеджерам театров в аспекте управленческой культуры [2, 3]. Согласно данному ис-

следованию в руководящем корпусе театров представлены лица, которые занимают свои должности десять лет и более. Большинство руководителей театров пришли на свои управленческие позиции несколько десятков лет назад, что говорит о том, что привлечение новых кадров в эту область значительно снижено.

Для анализа данного аспекта нами было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие сотрудники шести театральных учреждений г. Новосибирска (N = 106), подведомственных Министерству культуры Новосибирской области.

Итак, мы остановились на аспекте возраста менеджера современного театра. Ответы сотрудников на этот вопрос выглядят следующим образом: 40–50 лет (49,1%), 30–40 лет (25,5%), 50–60 лет (13,2%), более 60 лет (2,8%), менее 30 лет (1,9%). Также нам необходимо было понять, какая характеристика руководителя является наиболее оптимальной с точки зрения сотрудников театральных учреждений. 54,7% выбрали вариант — руководитель вне возраста, но обладающий хорошими топ-менеджерскими качествами. 19,8% членов трудового коллектива театральных учреждений уверены, что руководитель должен быть молодым, амбициозным, готовым идти на эксперименты и риск. 16,0% высказали противоположную точку зрения — руководитель должен быть опытным, консервативным, предпочитающим классику и стабильность. 5,7% предложили свой вариант ответа — адекватный, опытный; знающий психологию управления; человек, готовый идти на риск.

Рассматривая современного руководителя театра в контексте управленческой культуры, необходимо остановиться на характеристике его личностных качеств, умений и навыков. Е. Ю. Бикметов на основании проведенного исследования выделяет следующие качества идеального руководителя: ответственность, уверенность в себе, нацеленность на результат, эмоциональная стабильность, гибкость и высокий интеллект, способность к творчеству [1].

В нашем исследовании мы уточнили у сотрудников, какие качества необходимы руководителю при управлении творческим коллективом. В данном вопросе опрашива-

емые могли выбрать несколько вариантов ответа. Самым актуальным качеством руководителя для сотрудников учреждений культуры и искусства оказалось умение находить компромиссы и решать локальные конфликты, так высказались 61,3% опрошенных. Способность быстро оценивать и выстраивать антикризисное управление выбрали 56,6% опрошенных. Для 50,9% сотрудников важно умение организовывать командную работу. 45,3% участников опроса остановились на варианте «стремление к креативному мышлению». Почти такое же количество респондентов (42,5%) выделили коммуникативные навыки. 36,8% остановили свой выбор на умении прогнозирования.

В связи с тем, что самым актуальным качеством для руководителя учреждения культуры и искусства, по мнению респондентов, является умение находить компромиссы и решать локальные конфликты, мы уточнили у сотрудников, характерна ли «закулисная война» для театров в России. Отметим, что предотвращение и управление конфликтными ситуациями — важный аспект управленческой культуры учреждения. 74,5% положительно ответили на заданный вопрос, но по разным причинам: 30,2% уверены, что конфликты — это неизбежная часть творческого процесса; 24,5% считают, что конфликты случаются в любом, даже дружном коллективе; 19,8% высказали мнение, что конфликты случаются по причине того, что артисты постоянно конкурируют за место в составе. 16,0% ответили отрицательно: 13,2% предположили, что творческий коллектив — это настоящая семья, где нет места для зависти и борьбы; 2,8% уверены, что руководитель контролирует ситуацию и предотвращает возможные конфликты.

Рассмотрим еще один аспект работы современного руководителя театра: в его функции входит решение актуальных и стратегических проблем учреждения. В нашем исследовании мы проанализировали наиболее значимые проблемы (сотрудники могли выбрать несколько вариантов). 67,0% считают, что самой актуальной проблемой является низкий уровень заработной платы. На втором месте по популярности ответ «дефицит

финансовых возможностей» (57,5%). Далее: 47,2% — отсутствие государственной поддержки; 24,5% — плохое состояние материально-технической базы; 6,6% — неготовность членов трудового коллектива к условиям рынка развлечений.

Наиболее острой проблемой для учреждений культуры и искусства является дефицит финансовых возможностей, что является фактором, сдерживающим развитие организации. С другой стороны, данная проблема из-за высокого уровня цитирования переходит на следующий уровень восприятия — в раздел мифологизации, то есть создается негативный образ сферы культуры и искусства в целом. Отсутствие действий замещается финансовым дефицитом, что приводит к стагнации культурных процессов на начальном этапе. При дальнейшем развитии подобной ситуации возможен кризис. Однако, заикливание на получении прибыли приводит к тому, что теряется профессиональная идентичность работников учреждения культуры и искусства. Подводя итог, можно сказать, что единственно правильной позиции по финансовым вопросам не существует. Здесь необходимо проведение системного анализа всех факторов и комплексного подхода к решению выявленных проблем.

Также актуальной проблемой для руководителей учреждений культуры и искусства является осознание необходимости борьбы на рынке развлечений. Рынок развлечений является одним из самых развивающихся и конкурентоспособным в современном социальном пространстве. Менеджеры театров четко понимают, что продукт деятельности их учреждений на данном этапе уже не является априорной ценностью. Культурный продукт вынужден конкурировать со всем массивом предложений на рынке развлечений. Подробный анализ функционирования театров в системе рынка развлечений представлен в другой работе автора [6].

В современной социологии актуальным является подход, где сферу культуры и искусства, к которой относятся театральные учреждения, приравнивают к сфере обслуживания. То есть культурные продукты выходят на микроуровень и обслуживают интересы узкой аудитории. Эта тенденция опасна для учреждений культуры и искусства

уходом творческих коллективов, отдельных артистов.

Итак, подводя итоги, отметим, что руководитель современного театра является ключевой фигурой в системе управленческой культуры учреждения. Проведенное исследование продемонстрировало, что сотрудники театров описывают своего руководителя следующим образом: ему должно быть порядка 40–50 лет, он должен обладать хорошими качествами топ-менеджера. Также ему необходимы умения находить компромиссы и решать локальные конфликты, способности быстро оценивать и выстраивать антикризисное управление, навыки организации командной работы. Эти качества так актуальны по причине того, что «закулисная война», по мнению сотрудников, характерна для учреждений культуры и искусства в нашей стране. Наиболее актуальными проблемами, с которыми сталкивается руководитель театра, являются низкий уровень заработной платы, дефицит финансовых возможностей, отсутствие государственной поддержки и пр.

### Литература

1. Бикметов Е. Ю. Культура управления как объект социологического познания / Е. Ю. Бикметов // Социс. — 2014. — №9. — С. 69–72.
2. Востряков Л. Е. Менеджеры культуры: стратегии выживания в рыночных условиях / Л. Е. Востряков // Обсерватория культуры. — 2005. — №6.
3. Востряков Л. Е. Государственная культурная политика современной России: региональное измерение: автореф. дис. ... доктора политических наук. / С. А. Ильиных. — Москва, 2007.
4. Ильиных С. А., Пашаева М. Р. Управленческая культура в учреждениях культуры и искусства: социологический анализ составляющих // Теория и практика общественного развития. — 2014. — №16 (электронный журнал).
5. Пашаева М. Р. Социологическая характеристика руководителей учреждений культуры и искусства // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2014. — №3 (76). — С. 195–198.

6. Пашаева М.Р. Учреждения культуры и искусства в системе современного рынка развлечений: мнение молодого поколения //

Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2014. — №8. — С. 31–36.

Поступила в редакцию

13 ноября 2015 г.



**Пашаева Маргарита Расимовна** — аспирант кафедры социальных коммуникаций и социологии управления Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ».

**Pashaeva Margarita Rasimovna** — PhD student of Social Communications and Sociology of Management Department of Novosibirsk State University of Economics and Management.

630028, г. Новосибирск, ул. Дубравы, 59  
59 Dubravy st., 630028, Novosibirsk, Russia  
Тел.: +7 (913) 946-28-84, e-mail: rita14@list.ru