

Список використаних джерел :

1. Богуцький Ю., Корабльова Н., Чміль Г. Нова культурна реальність як соціодинамічний процес людинотворення через ролі : монографія. Київ : Ін-т культурології НАМ України, 2013. 271 с.
2. Вишняк О. І. Тарасенко В. І. Культура молодіжного дозвілля. Київ : Вища школа. 2008. 53 с.
3. Війна і фестивалі. Які події відбудуться попри воєнний стан. URL : <https://suspilne.media/251998-vijna-i-festivali-aki-podii-vidbudutsa-popri-voennij-stan/>
4. Дейнега О. В. Організація та проведення культурно-мистецьких масових заходів. Методичний посібник. Полтава. 2014. 42 с.
5. Денисенко А. Ю. Event-менеджмент та event-маркетинг. URL : <http://www.eventum-premo.ru/event-management-and-event-marketing>
6. Демідова Є. М. На порозі нової ери event-індустрії. URL : <http://event.ru/trips/na-poroge-novoyeryi-event-industrii/>

Грінько Ірина

*магістрантка Полтавського національного педагогічного
університету імені В. Г. Короленка
(науковий керівник – доцентка Р. Винничук)
(м. Полтава)*

КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ КУЛЬТУРИ ЯК СУБ'ЄКТ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У публікації розглянуто функціонал керівника закладу освіти. Виділені категорії керівників у сфері управління культурою.

Ключові слова: заклад культури, керівник, функції керівника, управлінська діяльність, маркетингова діяльність, рівні керівників.

Навіть якщо у закладі культури створено та успішно функціонує маркетингова служба, керівнику все одно доводиться особисто розробляти та впроваджувати маркетингові технології, приймати та проводити в життя рішення маркетингового характеру. У центрі внутрішньоорганізаційних маркетингових заходів, а за правильної постановки справи – маркетингових планів та програм, стоїть керівник організації : директор кінотеатру, культурно-розважального центру, краєзнавчого чи художнього музею.

З повною визначеністю можна стверджувати : в маркетингу успішним може бути не будь-який і кожен адміністратор, але людина високоосвічена, інноваційно мисляча, досить просунута і в менеджменті, і в маркетингу.

Функції керівника широкі та різноманітні. Одним із найбільш продуктивних підходів до аналізу функцій керівника в теорії управління вважається модель Д. Стокмана [1] :

Планувати – ухвалити порядок дій : встановити, куди веде вироблений курс (прогнозувати); визначити бажані кінцеві результати; вирішити, як і коли досягти мети (розвинути стратегію); вибудувати пріоритети послідовності та часу конкретних кроків (скласти програму); виділити ресурси; стандартизувати методи; прийняти постійно діючі рішення з важливих питань, що часто зустрічаються (сформувати лінію поведінки).

Організовувати – побудувати роботу для ефективного виконання мети : розробити статут (встановити організаційну структуру); визначити лінії зв'язку для полегшення координації (описати взаємовідносини); визначити взаємовідносини, відповідальність та повноваження (створити опис посад); визначити кваліфікації спеціалістів на кожну посаду (встановити кваліфікацію посад).

Працювати з кадрами : набрати компетентних людей посади у створенні (підібрати); познайомити нових людей із ситуацією (зорієнтувати); виробити навички інструктуванням та практикою (навчити); допомогти покращенню знань, підходів та навичок (розвинути).

Направляти – координувати дії для отримання бажаних результатів : встановити відповідальність та точну звітність за результатами (делегувати); переконувати та надихати людей на прийняття бажаних дій (мотивувати); докладати зусиль у найефективніших комбінаціях (координувати); стимулювати творчість та інновації для досягнення цілей (керувати змінами).

Контролювати – забезпечити просування до мети згідно з планом : визначити, які дані є абсолютно необхідними, як і коли (встановити систему повідомлень); виявити умови для належного виконання ключових обов'язків (утворити стандарти виконання); визначити ступінь відхилення від цілей та стандартів (виміряти результати); відкоригувати плани, дати консультації щодо дотримання стандартів, запланувати заново та повторити цикл (вжити коригуючих дій); винагородити чи покарати (оцінити) [5].

Встановлено, що керівник, займаючись управлінською діяльністю, виконує понад 500 різних операцій лише протягом одного робочого дня. Прямо чи опосередковано керівник причетний до наукового прогнозування, він перший, кому небайдужа доля організації, перспективи та стратегія її діяльності. Навіть за наявності плануючого структурного підрозділу в організації керівник вимушений брати участь у плануванні організації, визначенні обсягів діяльності та термінів виконання робіт. Іноді за керівником останнє слово у питаннях узгодження діяльності окремих структурних підрозділів організації, координації спільної роботи з партнерами та суміжниками. Водночас керівник здійснює контроль за роботою структурних підрозділів організації та окремими працівниками [2].

Непрямо причетний керівник і до врахування того, що зроблено колективом за той чи інший відрізок часу. Протягом усього управлінського циклу керівнику доводиться займатися аналізом діяльності організації, її підрозділів, спеціалістів та технічних працівників. Зрештою, головна його місія – керівництво персоналом та його діяльністю.

Загалом у сфері управління культурою можна виділити керівників трьох категорій :

Керівники технічного рівня, які займаються щоденними операціями та діями, необхідними для ефективної роботи з виробництва та реалізації культурних послуг (постановка вистав, організація виїзних концертів, демонстрація кінофільмів, прокат інвентарю тощо). До цієї групи правомірно віднести завідувачів клубів та бібліотек, кіноустановок, кіновідеозалів, салонів гральних автоматів тощо. Оскільки в їхньому підпорядкуванні виявляється часом лише кілька працівників, їм доводиться вимушено безпосередньо включатися в роботу зі споживачами культурних послуг. У більших організаціях до керівників технічного рівня можна віднести керівників окремих підрозділів і служб – відділів, секторів тощо [4].

Керівники управлінського рівня, які зайняті управлінням та координацією всередині організації, вони узгодять зусилля різних підрозділів організації. Це практично директори всіх театрів, філармоній, цирків, великих будинків та палаців культури, бібліотек, музеїв, культурно-спортивних комплексів та централізованих (клубних та бібліотечних) систем.

Керівники інституційного рівня, які розробляють довгострокові плани та програми, визначають становище організацій у навколишньому середовищі, координують їхню діяльність. У сфері культури це керівники великих культурно-спортивних комплексів, соціально-культурних об'єднань, об'єднань театрів, музеїв тощо [3].

Вітчизняна практика управління переживає складний період модернізації. Наслідуючи минулий досвід і запозичуючи зарубіжний досвід, сучасні керівники болісно намагаються опанувати інноваційними методами управління, сформувані стиль керівництва, що врахує національні традиції та реальні умови сучасного етапу соціально-економічного розвитку.

Також варто враховувати, те що у державних закладів культури поступово з'являються конкуренти : відкриваються нові театри, створюються естрадні групи та об'єднання, організуються приватні навчальні заклади мистецтв, змінюються форми освоєння культурних цінностей населенням.

Отже, вже сьогодні від кожного управлінця потрібні : здатність керувати собою, розумні особисті цінності, чіткі особисті цілі, упор на постійне особисте зростання, навички у вирішенні різних проблем, винахідливість та здатність до інновацій, висока здатність впливати на оточуючих, знання сучасних

управлінських підходів, здатність, вміння навчати та розвивати підлеглих, здатність формувати ефективні робочі групи, налагоджувати їх результативну діяльність.

Список використаних джерел :

1. Воронкова А. Е., Баб'ян М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації : управління та культура : монографія. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
2. Карамушка Л. М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій : аналіз основних підходів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2013. Т. І. 2013. Вип. 38. С. 225–229.
3. Садковий В. П., Назаров О. О., Домбровська С. М., Крутій О. М, Пономарьов О. С., Харченко А. О. Культура управління : монографія. Харків : НУЦЗУ, 2018. 218 с.
4. Сова А. В. Роль керівника в формуванні організаційної культури. *Ефективна економіка* 2015. № 6. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4471>
5. Ягупов В. В. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Педагогічні та психологічні науки*. 2013. № 4 (96). С. 291–301.

Дарюга Едуард

*аспірант Полтавського національного педагогічного
університету імені В. Г. Короленка
(м. Полтава)*

ТРАНСФОРМАЦІЇ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У наш час у сучасній культурі під впливом науково-технічного прогресу в цілому і насамперед розвитку засобів комунікації та масмедіа відбуваються дивовижні процеси. Світ переходить від системи локальних культур, яка домінувала аж до початку ХХ ст., до становлення нової, глобальної культури.

Існують два основні підходи визначення поняття культури : атрибутивний та структурний [2]. Для нас важливо, що і в тому, і в іншому підході культура реалізується як двоякий тип діяльності зі створення матеріальних та духовних утворень, яких не було в природі і які становлять специфіку розумової людської діяльності. Культура виступає фактором її стійкості, зміни тут відбуваються повільно і реалізуються як процес накопичення або як процес збереження матеріальних та духовних цінностей.

У той же самий час культура пристосовується до умов її існування та функціонування, виробляючи у собі певний набір «засобів практичної адаптації»