

Технология менеджмента социально-культурной деятельности

Востряков Лев Евгеньевич,
д.полит.н.

lev-vostriakov@yandex.ru

25 ноября 2016 г.

Информационные технологии менеджмента социально-культурной деятельности

План:

1. Традиционные информационные технологии
2. Новые информационные технологии менеджмента

Информационные технологии менеджмента социально-культурной деятельности

Элвин Тоффлер (*Toffler, Alvin*, 1928–2016):
«третья волна» – информационное
общество

Юкио Ито (*Ito Y.*)

Фриц Махлуп (*Machlup, Fritz*; 1902–1983),
1962

Юдзиро Хаяши (*Hayashi, Yujiro*), 1966–1969

Информационные технологии менеджмента социально-культурной деятельности

Информация (от лат. informatia)
разъяснение, изложение, нечто
упорядочивающее что-то

Информация – мера организации
системы

Традиционные информационные технологии

Информация становится управленческой только в той степени, в какой она нужна руководителю

Потребности в информации различаются по характеру ситуаций и факторов, в которых работает каждое учреждение СКД

Традиционные информационные технологии

Бухгалтерско-статистическая информация – центральная подсистема, концентрирующая статистические данные, отражающие деятельность учреждения СКД

Традиционные информационные технологии

Бухгалтерско-статистическая информация

- годовые, квартальные и месячные финансовые планы,
- планы по труду и заработной плате,
- годовые, квартальные бухгалтерские отчеты и балансы,
- банковские и кассовые документы,
- документы по оценке основных фондов (акты, расчеты, заключения, ведомости и др.),
- акты о приеме, сдаче и списании имущества и материалов,
- акты финансовых ревизий, аудиторских проверок,
- трудовые соглашения и хозяйственные договоры.

Традиционные информационные технологии

Бухгалтерско-статистическая
подсистема обеспечивает все уровни
управления учреждения **показателями**
финансово-хозяйственной
деятельности □ другие
информационные подсистемы

Традиционные информационные технологии

Подсистема учета и работы с кадрами

данные о численности работников,
замещенных и вакантных должностях,
квалификации и образовании,
заработной плате и т.д.

Традиционные информационные технологии

*Подсистема документации по
организации труда и производственно-
творческой деятельности*

Традиционные информационные технологии

В каждой организации, учреждении информационные подсистемы изменяются и не всегда похожи одна на другую

Каждая система обладает свойством координации и упорядочения информации

Традиционные информационные технологии

Информация для планирования:

- проходит через границы структурных подразделений;
- раскрывает основные тенденции и охватывает продолжительные промежутки времени;
- опускает мелкие подробности и детали;
- ориентирована на будущее

Информация для организации контроля:

- совпадает с рамками подчиненности в организационной структуре учреждения;
- охватывает короткие отрезки времени;
- имеет подробный и детальный характер;
- направлена на прошедший период времени

Традиционные информационные технологии

Информационная система эффективна, если оказывает помощь в осуществлении процесса управления.

- должна обеспечить руководителей информацией для выбора решений в планировании, оценки результатов собственной деятельности и работы подчиненных
- должна опираться на конкретные факты,
- должна отражать результаты работы каждого подразделения
- потоки информации на более низком уровне всегда более детальны, конкретны и укрупняются с повышением статуса адресата
- информация должна быть полной, долгосрочной и краткосрочной, отражать прошлое, настоящее и предвидеть будущее
- особенно большое значение имеют сведения о внешних факторах, на основе которых выстраивается, корректируется содержание, объем и характер деятельности учреждений.
- информация должна соответствовать стилю работы менеджмента

Новые информационные технологии менеджмента

Информационные технологии:

- паблик рилейшенз,
- спиндокторинг,
- имиджмейкинг,
- рекламистика,
- консультирование,
- установление партнерских связей и др.

Новые информационные технологии менеджмента

Персонал-технологии обеспечивают качественные и количественные характеристики работы сотрудников.

Современные «персонал-ориентированные технологии» – это, прежде всего, формирование и развитие мотивации к активной деятельности, систематическому поиску нового и совершенствованию качества результатов труда.

Для успешного менеджера СКД важны

- «нравственно-психологический климат»,
- «профилактика конфликтов» в коллективе, но и
- создание команды единомышленников, способной к динамичной, креативной работе, поиску новых технологий в управлении людьми и коллективом

Информационные технологии менеджмента социально-культурной деятельности

1. Менеджмент в сфере культуры: учеб.пособие / под общ.ред. И. М. Болотникова, Г.Л. Тульчинского. – СПб.: СПбГУКИ, 2007.
2. *Чижиков В.М., Чижиков В.В.* Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебное пособие. – М.: МГУКИ, 2008.
3. *Чижиков В.М., Чижиков В.В.* Введение в социокультурный менеджмент: учеб.пособие. – М.: МГУКИ, 2003.
4. *Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л.* Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие. 4-е изд. – СПб.: «Лань»; «ПЛАНЕТА МУЗЫКИ», 2009.
5. *Шекова Е.Л.* Управление учреждениями культуры в современных условиях: учебное пособие. – СПб.: изд-во Лань, 2014.
6. *Драгичевич-Шешич М., Стойкович Б.* Культура: Менеджмент, анимация, маркетинг. – Новосибирск: Тигра, 2000
7. *Кудрина Е.Л., Рудич Л.И., Утин Е.В.* Система планирования в учреждениях социально-культурной сферы: учеб. пособие. – М.: ФАИР, 2006.