

*А.И.Степанцов, кандидат
культурологии, доцент*

Кадры культуры как коллективный субъект социально-культурной деятельности

В повседневной практике получил широкое распространение термин “субъект”, обозначающий носителя предметно-практической деятельности или познания. Субъект – это источник и агент активности, направленной на объект, которым является окружающий мир во всем его многообразии. Субъект культуры воспринимается как деятель, творец, преобразователь культурной реальности. Человек действует не в одиночку, он сотрудничает с другими людьми и ясно осознает себя в качестве общественного существа. Его культурная деятельность проявляется в виде сопряженной коллективной деятельности в социальной общности.

В результате создается особая среда искусственно созданного мира культуры путем замены природных связей социокультурными. Субъектом выступает не единичная особь, индивид, а носитель культурно-исторической активности, имеющий различные конкретные социокультурные характеристики, – социальный субъект, структурированный в виде со-субъектов, между которыми устанавливается межсубъектное отношение – важное условие культурного процесса [1].

Проблематика субъекта является центральной для теории социокультурной деятельности, так как подразумевает активное взаимодействие ее субъектов с окружающей средой. Индивиды или группы образуют социально-культурные общности для удовлетворения образовательных, развлекательных, оздоровительных и иных потребностей. Процесс организованного взаимодействия и сотрудничества множества субъектов, являющихся не только носителями определенных проблем в сфере культуры, образования, искусства, досуга, но и генераторами конкретных идей, традиций, инициатив, технологий, направленных на решение этих проблем, выражает сущность социально-культурной деятельности [2].

В теории управления также ключевым является рассмотрение диады “субъект–объект”, ибо любую управленческую систему можно представить в виде субъекта управления и объекта управления, управляющей и управляемой систем. Субъект

управления – это персонифицирующий источник воздействия, звено системы управления и часть социально-экономической системы, осуществляющая воздействие на систему в целом. Властные полномочия субъекта управления, его экономические и морально-этические рычаги воздействия лежат в основе процесса управления.

Экономическая, социальная и культурная динамика общества, рычаги управления и преобразования непосредственно связаны с деятельностью субъектов, направленной на предметы и материалы, сферы, области жизнедеятельности людей. Все большее значение приобретает специализация трудовых процессов, что приводит к углублению существующих форм общественного разделения труда и возникновению нового крупного разделения труда, а значит, необходимости кооперации; преобладающее значение приобретают коллективное производство, коллективный характер труда.

Коллективное поведение людей воспринимается как база социокультурного процесса – система взаимодействующих компонентов с внутренними источниками напряжения, система, полностью вовлеченная в непосредственную деятельность с различным внешним и внутренним окружением, с акцентом на активную, конструктивную сторону социального функционирования, в результате чего система становится “встроенной, генерирует, вырабатывает идеи и переструктурирует себя”. Человеческое общество – это “макроскопическое и непрерывное социальное движение”, включенное в “интенсивное и постоянное самопреобразование”, которое обнаруживается в “самозапускаемой преобразовательности” и способно творчески отзываться на воздействия [3]. Все это является главным свойством коллективов, групп и социальных организаций и проявляется в действиях коллективных субъектов разных уровней. Объединение индивидов в устойчивые коллективы (профессиональные, производственные) дает возможность для их социальной консолидации, регуляции, коммуникации и воспроизводства. Такое сообщество представляет коллективного субъекта как носителя определенных норм деятельности и познания, коллективного сознания и мышления, коллективных ценностей и представлений. Можно говорить о коллективном решении познавательных задач, о коллективной памяти. Коллективный субъект является не просто суммой потенциалов индивидуальных субъектов, а представляет качественно новое единое образование. “Есть серьезные основания

считать, что развитие культуры и познания (в частности, научного) может быть понято лишь при учете коллективных процессов” [4].

Субъективная сторона общественного развития определяется природой, уровнем развития и характером активности сформировавшихся в обществе социальных субъектов общественного производства и управления, труда и творчества, общественных движений и гражданских инициатив, обеспечивающих поступательную эволюцию цивилизаций, развитие материального производства, а также средств получения и переработки информации [5]. В связи с этим логично определять прокладываемую генеральную магистраль общественного развития, установление ценностных ориентаций за профессиональным сообществом.

Уникальность, неповторимость человека раскрываются в неразрывном единстве индивидуальности и социальности, которые обнаруживаются и наиболее полно воплощаются лишь в той роли, которую играют в целостном сообществе, включаясь в общечеловеческое (коллективное). Также и сообщество получает подлинный смысл, когда способствует и обеспечивает “смыслонаполненное” существование каждой входящей в него личности. Сообщество вне и помимо индивидуальности и неповторимости составляющих его человеческих индивидов “рискует превратиться в серую, однородную, аморфную бесструктурность, лишенную всех источников и стимулов развития”. Хотя сообщество порождает и содержит общесистемные черты и качества, интересы и ценности, присущие всем входящим в это сообщество индивидуальностям, эти общие характеристики сообщества “приобретают смысл, прочность и силу только в том случае, если они не подавляют уникальные особенности личностей, а выступают средством развития составляющих это сообщество личностей” [6].

Движущая энергия общества находит воплощение в коллективных, корпоративных субъектах, которые действуют преднамеренно, их взаимодействие образует способ движения в обществе и вовлекает многочисленную массу активных индивидуальных деятелей. Коллективный субъект деятельности воспроизводит социально-экономическую и социально-культурную реальность современного общества, обеспечивает социальный прогресс. Субъекту в обществе присуща деятельность не только по приспособлению к окружающей среде, но и по ее преобразованию.

Активным субъектом культурной деятельности выступают кадры культуры – устойчивое социально-профессиональное объединение людей на функционально-деятельностной основе со специализациями согласно профилям образования (“педагогика”, “искусство и дизайн”, “гуманитарные науки”, “коммуникации”). Кадры культуры – основной состав специалистов, который обладает собирательной творческой энергией и информационно-творческой мощностью для удовлетворения общественных потребностей в любительском и профессиональном творчестве, в обеспечении функционирования учреждений культуры в целях духовно-нравственного формирования личности, повышения качества жизни народа (рис. 1).



Рис. 1. Основные цели коллективного субъекта культурной деятельности

Совместная деятельность коллективного субъекта имеет ряд свойств, среди которых: *мотивированность* как активное, заинтересованное и действенное отношение (побуждение) к совместной деятельности, формируемое в результате интеграции индивидуальных мотивов, их взаимного “сложения” и “переплетения”; *целостность* (или интегрированность) как внутреннее единство составляющих элементов, характеризующее степень взаимосвязанности и взаимозависимости членов коллективного субъекта; *структурированность*, которая означает

четкость и строгость взаимного распределения функций, задач, прав, обязанностей и ответственности между членами коллектива, определенность его структуры; *согласованность* как гармоничное сочетание его членов, взаимная обусловленность их действий; *организованность* как упорядоченность, собранность, подчиненность определенному порядку выполнения совместной деятельности, способность действовать точно в соответствии с заранее установленным планом (планомерность); *результативность*, которая означает способность достигать положительного итога [7].

Признаки кадров культуры как коллективной профессиональной общности	<i>социальная идентичность</i> (чувство принадлежности к профессиональной группе и единение с ней – образ “мы”, взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов)
	<i>общность цели</i> (формировать благоприятную социокультурную среду, содействовать творческой самоорганизации людей)
	<i>общность интересов</i> (стремиться к творческой самоактуализации, к созданию актуальных культурных форм)
	<i>общность норм</i> (ориентировать на национальные и общечеловеческие ценности и обеспечивать их общедоступность)
	<i>совместность деятельности</i> (создание, воспроизводство, аккумуляирование, сохранение, изучение, популяризация, использование и распространение культурных ценностей, удовлетворение культурных, образовательных, информационных, научных потребностей людей; эстетическое, патриотическое и нравственное воспитание, организация досуга населения)

	<i>культурные ценности</i> (созданные или преобразованные материальные предметы и нематериальные проявления культуротворческой деятельности, имеющие эстетическое содержание и смысл)
--	---

Функционирование кадров культуры происходит в сфере культуры как совокупности организаций и учреждений, которые в процессе общественного воспроизводства обеспечивают существование художественной культуры (народной и профессиональной), осуществляют “духовное производство” (создание художественных ценностей) и приобщение к ним населения. Кадры действуют в культурно-просветительных и театрально-зрелищных организациях культуры, средних специальных и высших учебных заведениях.

Основной состав специалистов осуществляет производство художественных ценностей как в предметном, так и в идеальном (художественные образы) выражении, их распространение (тиражирование) и сохранение, а также производство услуг по потреблению (освоению) художественной продукции и удовлетворению потребностей населения в культурно-досуговой деятельности. В соответствии с функциональными направлениями, с проявлениями личной творческой деятельности кадры культуры можно подразделить на две группы: творцы (создатели и интерпретаторы) ценностей и организаторы культурного процесса. Эти две группы включают все существующие профессии специалистов культуры.

Состояние и уровень функционирования учреждения культуры, художественного коллектива во многом обуславливаются статусной характеристикой профессионального сообщества, включающей соответствующие способности (природные склонности и потенциальные возможности к определенному виду художественного творчества); образованность (владение широкими и разносторонними знаниями и умениями); квалифицированность (уровень знаний и подготовленность к художественной деятельности); заинтересованность (стремление, направленность на достижение творческих целей); активность (энергичность, подвижность в творчестве, открытость к общению).

Образованность и квалифицированность концентрируются в профессиональной компетентности разных видов: *концептуальной* – глубоком понимании теоретических и методологических основ своей профессии или специальности; *контекстуальной* – представлении об экономическом, социальном, психологическом окружении (фоне) осуществления социально-культурных проектов; *технологической* – владении базовыми профессиональными умениями и навыками; *адаптивной* – предугадывании изменений, важных для собственной профессии и готовности приспособиться к ним; *коммуникативной* – эффективном пользовании разными средствами и способами информационных связей; *интегративной* – способности сочетать теоретические знания с социально-культурной практикой [2].

Кадры культуры обеспечивают адаптацию личности в системе социальных коммуникаций; развитие последовательных процессов социализации и инкультурации; образование личности через постоянное приобретение новых знаний, умений и навыков; ориентацию на внедрение эстетических начал во все виды и формы жизнедеятельности человека; вовлечение личности в процесс создания ценностей культуры, в разные виды художественного, технического, прикладного и социального творчества; сохранение природной и культурной среды, обеспечение гармонии в системе “человек–природа”; рекреацию – зрелищно-развлекательный и оздоровительный отдых, психологическую разрядку человека; коммуникации – полноценное, содержательное общение в соответствии с интересами и потребностями личности, формирование деловых и межличностных отношений.

Представляется возможность графического изображения этой системы (рис. 2).



Рис. 2. Система человеческого фактора культуры

Кадры культуры как социально-профессиональная организация индивидов проявляются в определенной системе, которая вырастает из последовательности элементов. Приведенная схема полезна для анализа кадровой составляющей, так как дает возможность наглядно представить качественную иерархию человеческого фактора и пропорции человеческих ресурсов сферы культуры.

Фундамент системы – человеческие ресурсы культуры, чем в обществе являются все носители художественных способностей, начиная с детей и подростков и включая взрослых участников любительского творчества (количественно это самая большая часть кадровой составляющей сферы культуры), среди них – участники клубных формирований, в том числе ученики общеобразовательных школ и учреждений внешкольного воспитания системы Министерства образования, школ искусств системы Министерства культуры. На человеческие ресурсы культуры направлены значительные профессиональные силы отрасли культуры, их обслуживает вся сфера культуры. Трудовые ресурсы культуры – это все фактические и потенциальные работники, которые владеют способностями к работе в культуре. Потенциальные работники – часть населения с художественным образованием, соответствующими способностями, но которые или служат в Вооруженных Силах, или повышают квалификацию с отрывом от производства, или заняты домашним хозяйством. Это учащиеся и студенты профессиональных учебных заведений культуры и искусства, а также дипломированные специалисты культуры, работающие в других сферах народного хозяйства. Для определения творческой силы в культуре используем понятие совокупной физической, духовной и интеллектуальной энергии человека, направленной на производство ценностей

художественной культуры. Сюда же отнесем художественно-творческие задатки и способности людей, которые принадлежат как производителям, так и потребителям продуктов культуры. Непосредственную основу творческой силы складывают трудоспособность, а также знания, навыки и умения, которые позволяют человеку исполнять работу определенного качества и объема. Вершину пирамиды составляют художественно-творческие специалисты и вспомогательный персонал – кадры сферы культуры (штатные квалифицированные работники, прошедшие профессиональную подготовку и владеющие специальными познаниями, рабочими навыками или опытом работы в культуре).

С учетом институционального подхода кадры группируются по следующим направлениям: социокультурной работы с населением, профессионального художественного творчества, профессионального образования, управленческой деятельности. Это дает возможность рассмотреть относительно устойчивые формы организации социально-профессиональных общностей, в рамках которых члены этого института осуществляют задачи культурной политики, удовлетворяют свои потребности и интересы, обеспечивают интеграцию стремлений и действий индивидов, осуществляют социальный контроль. Готовность специалистов к социокультурной деятельности характеризуют профессионально-образовательные параметры кадров. Кадры института социокультурной работы с населением осуществляют культурно-просветительскую и фестивальную деятельность, организуют любительское творчество, развлекательно-игровое общение, удовлетворяют информационные, культурные, научные потребности, сохраняют культурное наследие и приобщают к нему население. Кадры этого направления составляют две трети работающих в отрасли культуры, среди них специалистов с высшим образованием в клубах – 22%, библиотеках – 40,5% (см. таблицу). Кадры института профессионального художественного творчества организуют и проводят спектакли, концерты, другие публичные показы. В театрах специалистов с высшим образованием около 85%, в концертных учреждениях – 94,7%. Кадры института образования в сфере культуры обеспечивают донесение ценностей культуры в общество через обучение детей, молодежи, подготовку специалистов. В высших учебных учреждениях весь профессорско-преподавательский состав имеет высшее образование, почти каждый

третий преподаватель имеет звание профессора или доцента. В кадровом составе средних специальных учебных учреждений специалистов с высшим образованием 85%. Кадры института управленческого регулирования обеспечивают выполнение конституционных прав в культурной жизни, свободу художественного творчества и пользования достижениями культуры; разрабатывают государственные программы развития и распространения культуры на пользу интересов человека и общества. Среди них специалистов с высшим образованием до 98%.

Таблица

Динамика специалистов самых массовых учреждений культуры: клубов и библиотек

Тип учреждения	Годы	Количество учреждений	Количество специалистов	Из них с образованием	
				высшим	средним специальным
Клубы	2009	3566	10800	2160	6156
	2006	3838	10958	2337	6336
	2001	4260	10699	1896	4646
Библиотеки	2009	3887	9500	3163	3762
	2006	4215	9613	3657	3941
	2001	4725	9802	3780	4128

Кадровая составляющая социокультурного менеджмента является основой организации производства культурного продукта, обеспечения доступа к культурным ценностям, создания условий для занятий народным и художественным творчеством, самообразованием. Непременным условием эффективной деятельности является целенаправленное управленческое регулирование, заключающееся в создании экономических и организационных условий, благоприятного социально-психологического климата. Стержнем такого управленческого регулирования являются кадры как субъект управления, направляющий свое воздействие на объект управления для согласования деятельности людей в соответствии с целью существования, функционирования и развития.

Кадры культуры активно и содержательно участвуют в

культурном процессе. Невозможно представлять функциональные элементы культуры – создание ценностей и норм, их сохранение и потребление – без людей, объединенных в сообщество и направленных на культурно-творческую деятельность. Государство, осуществляя культурную политику, заинтересовано в высоком профессиональном уровне кадров культуры, потому значительное внимание придается совершенствованию системы образования в стране, повышаются требования к образовательному уровню специалистов, осуществляется их материальное стимулирование в зависимости от уровня образования, поддерживается и требуется систематическое повышение квалификации специалистов и руководящих работников.

1. *Солонин, Ю.Н.* Введение в культурологию: курс лекций / Ю.Н.Солонин; под ред. Ю.Н.Солонина, Е.Г.Соколова. – СПб.: СПбГУ, 2003.

2. *Киселева, Т.Г.* Социально-культурная деятельность: учебник / Т.Г.Киселева, Ю.Д.Красильников. – М.: МГУКИ, 2004.

3. *Штомпка, П.* Социология социальных изменений / П.Штомпка; под ред. В.А.Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996.

4. *Лекторский, В.А.* Субъект / В.А.Лекторский // Новая философская энциклопедия: в 4 т. / науч.-ред. совет: председатель В.С.Степин. – М.: Мысль, 2001.

5. *Лапина, Т.С.* Общество как субстрат и творение культуры / Т.С.Лапина // Вопросы культурологии. – 2009. – № 1. – С. 10–13.

6. *Шаронов, В.В.* Основы социальной антропологии / В.В.Шаронов. – СПб.: Лань, 1997.

7. *Журавлев, А.Л.* Психологические особенности коллективного субъекта / А.Л.Журавлев // Проблема субъекта в психологической науке / отв. ред. А.В.Брушлинский, М.И.Воловикова, В.И.Дружинин. – М.: Академический проект, 2000.