

ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ

Факультет социально-культурной и библиотечно-информационной деятельности
Кафедра социально-культурной деятельности и туризма

Шарикова Дарья Сергеевна

**СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
(НА ПРИМЕРЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЛОКОНОВСКОГО РАЙОНА)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося 33 М группы заочной формы обучения

направление подготовки
51.04.03 Социально-культурная деятельность
основная профессиональная образовательная программа
«Менеджмент социально-культурной деятельности»

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук,
профессор кафедры социально-
культурной деятельности и
туризма
Ефремова Нина Владимировна

Рецензент:

.....

Белгород 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ		3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....		12
1.1	Сущность, содержание, пути развития социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства...	12
1.2	Нормативно-правовая основа реализации предпринимательства в социально-культурной деятельности	26
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ И ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА		42
2.1	Характеристика особенностей социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере Волоконовского района Белгородской области)	42
2.2	Разработка мероприятий, направленных на оптимизацию социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ		78
ПРИЛОЖЕНИЯ		

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных социально-экономических условиях - условиях активного развития предпринимательства со всех сферах жизнедеятельности, в том числе и социально-культурной, является достаточно актуальным. Это обусловлено тем, что проблемы социального и культурного развития (культура, образование, туризм, спорт) в значительной степени связаны с совершенствованием их организационно-экономической составляющей.

Проводимые в стране экономические преобразования, наличие разных форм собственности, в том числе в секторах «культура» и «образование», укрепление автономии в экономической деятельности социальных и культурных учреждений, изменение системы ценностей, норм, идей актуализируют преобразования в социально-культурной сфере, как в творческом, так и в организационно-экономическом плане.

Сегодня государственная политика современной России в области социально-культурной деятельности предлагает для реализации множество культурных и целевых программ, например: совершенствуется нормативная база, как на уровне страны, так и на уровне субъекта Федерации и муниципалитета, региональная и муниципальная культурная политика являются предпочтительными; достигается максимальная активность участия различных социальных групп в культурных процессах и в общественной жизни в целом. Центральным звеном этого процесса является региональная культурная политика, основная роль которой определяется как стимулирующий фактор самоорганизации культурной жизни, создание условий для оптимального баланса традиционных и инновационных составляющих культуры посредством использования экономических механизмов: материальных, финансовых, кадровых, современных технологий управления.

Социально-культурная деятельность осуществляется организациями, предприятиями, учреждениями различной ведомственной принадлежности и форм собственности. Для учреждений культуры, являющихся собственностью предприятий, общественно-добровольных формирований, индивидуальных предпринимателей источниками финансирования является прибыль их учредителей. Безусловно, первое, ведущее место, отводится бюджетному финансированию на самом различном уровне – федеральном, субъекта федерации, муниципальном. Но в этом секторе уже идет конкуренция среди учреждений культуры за получение средств из бюджета. Основой конкуренции являются Комплексные целевые социально-культурные программы и Социально значимые культурные проекты. Большое значение в формировании материально-экономической базы учреждений культуры и оплаты труда специалистов отводится привлечению внебюджетных средств, полученных от оказания платных услуг населению, от участия в реализации государственных региональных, муниципальных целевых социокультурных программ и грантов, полученных за участие в разработке социально значимых проектов. Деньги в этой сфере зарабатываются преимущественно не на основе простой коммерции, а на основе привлечения средств заинтересованных доноров – меценатов, попечителей, спонсоров, благотворителей, патроната – чаще всего это тоже в счет оказанных услуг культурно-досуговым учреждениям.

К сожалению, приходится признавать, что утрачивают свое значение меценатство и благотворительность и превращаются все равно в категорию «мы – вам, а вы – нам» или наоборот. Работа по привлечению дополнительных финансовых средств в социально-культурной сфере «для учреждений культуры, осуществляющих свою деятельность за счет бюджетных средств, определяются законодательством как предпринимательская, доходы от которой не могут быть инвестируемыми».

Степень научной разработанности проблемы. Систему управления деятельностью учреждений клубного типа рассматривали такие авторы, как

Кибанов А.Я., Герчикова И.Н., Р.Ж Сираждинов и ряд других авторов. Также базой исследования послужили работы ведущих специалистов: Л.Е. Басовского, Г.П. Зинченко, Л.И. Меншикова и др. Значительный вклад в разработку теории предпринимательства внес английский экономист Адам Смит (1723 - 1790). Он анализировал важнейшие проблемы развития экономики, считая, что экономика это система, в которой действуют объективные экономические законы, поддающиеся познанию. Важное значение имеет учение Смита о разделении труда, о трудовой теории стоимости, о личном интересе индивидуума. Ученый предпочитал частную собственность как материальную основу предпринимательства.

По мнению американского ученого Роберта Хизрича предпринимательство - это «процесс создания чего-то нового, что обладает стоимостью». Большой вклад в развитие теории предпринимательства внесли российские ученые А.И. Агеев, А.В. Бусыгин, Ю.М. Осипов и другие.

Самой историей доказано: предпринимательство было и будет основным компонентом экономической системы того общества, которое называет себя цивилизованным. Поэтому переход к рыночным отношениям ставит перед нашим обществом множество сложных задач, среди которых важное место занимает развитие предпринимательства.

Под предпринимательством, или предпринимательской деятельностью, понимают инициативную самостоятельную деятельность граждан и их объединений, осуществляемую на свой риск и под свою имущественную ответственность, направленную на получение прибыли. За словом «предпринимательство» стоит «дело», предприятие, производство продукта (полезной вещи) или услуги (невещественного продукта). Часто предпринимательскую деятельность называют бизнесом.

Проблема исследования. Данная дипломная работа по теме «Социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства (на примере социально-культурных учреждений Волоконовского района)» рассматривает проблемы, которые учреждения культуры данной территории

могут и вынуждены, решать, пусть и не в полном объеме, за счет предпринимательской деятельности.

Объект исследования: социально-культурная деятельность.

Предмет исследования – социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства.

Целью исследования: оптимизация социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере деятельности учреждений культуры Волоконовского района).

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд **задач:**

- рассмотреть теоретические составляющие социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства;
- изучить нормативно-правовую базу социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства;
- выявить сущность, специфику, пути развития социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства;
- проанализировать условия и факторы предпринимательства в социально-культурной деятельности;
- разработать мероприятия, направленные на совершенствование социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере деятельности учреждений культуры Волоконовского района).

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что реализация элементов предпринимательства в социально-культурной деятельности будет эффективной если:

- организационно-экономический потенциал будет рассматриваться как один из основных ресурсов социально-культурной деятельности;
- созданы необходимые условия для использования элементов предпринимательства в социально-культурной деятельности как фактора ее развития.

Для проверки
и решения

задач

использовались

методы

методы системного подхода, сравнительно-сопоставительные методы, статистические методы количественных показателей.

Теоретико-методологическая основа. Общую методологическую базу работы составляют философские положения о всеобщей связи, взаимообусловленности, развитии и целостности реального мира, а также о социальной, деятельностной и творческой сущности личности, многофакторном характере ее развития. В качестве специальной методологии выступает системно-целостный подход к познанию и преобразованию социально-экономической действительности, в частности, используются объективирующие его диалектические принципы единства теории и практики, историзма, конкретности, учета всесторонних связей и др.

Особый интерес представляла специфика функционирования учреждений социально-культурной сферы в новых условиях хозяйствования, изложенная в трудах авторов: Л.В. Камушкиной, Г. Кафарова, Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильникова, Т.Н. Куракина, О.В. Мааун, С.П. Шпилько, М.Л. Макальской, Л.А. Меркушевой, В.Е. Новаторова, Ф.Ф. Рыбакова, С.Ю. Филягиной, С.В. Шишкина. В контексте изучения профессиональных качеств менеджера-предпринимателя значимы труды М. Вудкока, Е.И. Григорьевой, М.И. Долженковой, Н. Иосефовича, Р.Л. Кричевского, В.И. Курбанова, К. Миллера, Е.В. Руденского, Д. Френсиса, П. Хегедаль, Г. П. Черникова, Б. Яковлева, Н.Н. Ярошенко и др.

Вопросы предпринимательства в социально-культурной сфере изучены слабо. Затруднителен поиск литературы. Основная опора на такие источники, как журналы, законодательные Акты РФ в области культуры, предпринимательства, финансирования социальных направлений деятельности, документы, регламентирующие деятельность учреждений

культуры РФ и находящихся на территории Волоконовского района, локальные Акты, документы и материалы учреждений культуры.

Опытно-экспериментальная база. Социально-культурные учреждения Волоконовского района.

Научная новизна исследования. Общая теория социально-культурных организаций базируется не только на результатах научных исследований, но также на обобщении, анализе практических средств и методов эффективной деятельности социально-культурных организаций в условиях предпринимательства.

Практическая значимость исследования. Проблема настоящего исследования является актуальной для целого ряда организаций и учреждений социально-культурной направленности, в том числе учреждений и организаций Волоконовского района как фактор адаптации и эффективной деятельности в современных условиях.

Основные этапы Первый этап – изучение и систематизация теоретико-методологического материала, являющегося основой.

Второй этап – анализ социальных условий и факторов формирования социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства.

Третий этап – разработка мероприятий, направленных на совершенствование социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере деятельности учреждений культуры Волоконовского района).

Краткое содержание

Глава 1. Теоретические составляющие предпринимательства как фактора развития социально-культурной деятельности в современных условиях.

1. Сущность, содержание, пути развития социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства. Под предпринимательством, или предпринимательской деятельностью, понимают инициативную самостоятельную деятельность граждан и их объединений, осуществляемую

на свой риск и под свою имущественную ответственность, направленную на получение прибыли.

2. Нормативно-правовая основа реализации предпринимательства в социально-культурной деятельности. Предпринимательская деятельность является одним из источников финансирования учреждений культуры. Учреждение культуры, призванное осуществлять функции некоммерческого характера, в соответствии со ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации может осуществлять предпринимательскую деятельность постольку, поскольку это служит т достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующую этим целям

Глава 2. Анализ условий и факторов социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства.

1. Характеристика особенностей социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере Волоконовского района Белгородской области). результаты деятельности предпринимательских структур при этом могут оцениваться с помощью как количественных, так и качественных показателей. Принципиальным требованием является их измеримость и со-поставимость. Кроме того, должна быть обеспечена взаимосвязь между выделяемыми культурным организациям бюджетными ресурсами и ожидаемыми результатами их использования. Программы деятельности предпринимательских структур, разработанные в соответствии с принципами бюджетирования, ориентированного на результат, должны содержать описание поддающихся количественной оценке ожидаемых результатов их реализации, включая как непосредственные результаты, то есть предоставление услуг определенного качества и объема, так и конечные результаты, в частности, эффект от предоставленных услуг для их получателей.

2. Разработка мероприятий, направленных на оптимизацию социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства. Разработка мероприятия по проведению районного конкурса профессионального

мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер» не предполагает значительных затрат, при этом несет в себе большую культурную значимость, так как совершенствует деятельность органов местного самоуправления по формированию и реализации уровня жизни молодежи.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

1.1 Сущность, содержание, пути развития социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства

Рассмотрим понятие культуры, от которого формируется предпринимательская культура, так в словаре русского языка С.И. Ожегова культура определяется как «совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей,...высокий уровень чего-н., высокое развитие, умение» [29, с. 313].

По определению Р. Рюттингера «культура предпринимательства - это система совместно вынашиваемых и реальных убеждений и представлений о ценностях» [48, с. 52].

В.В. Томилов определяет культуру предпринимательской деятельности как «комплекс взаимодействующих факторов, включающих опыт прошлого и настоящего, структурные характеристики, взгляды руководителей, правила и нормы хозяйственного поведения конкретной фирмы» [5, с. 68].

С точки зрения В.Г. Макеевой культура предпринимательства «представляет собой систему ценностей, смыслов, символов, знаний, традиций, обеспечивающих мотивацию и регуляцию предпринимательской деятельности, определяющих форму ее осуществления, а также восприятия ее обществом» [18, с. 73].

Таким образом, под культурой предпринимательства следует понимать совокупность принципов при осуществлении предпринимательской деятельности, не противоречащих нормативно-правовой базе государства, обычаям и сложившимся традициям, а также нормам делового поведения

предпринимателей, при этом по своим основным чертам она близка к профессиональной культуре.

Ф. Фукуяма поставил вопрос о культурном измерении экономической жизни. На основе исследования различных эпох социально-экономического развития и современного положения разных стран он приходит к выводу, что важнейшим фактором формирования экономической политики является культура: «Культура есть унаследованный этический навык или привычки»; культура «меняется очень медленно – гораздо медленнее, чем идеология» [54, с. 144].

Формирование культуры предпринимательской деятельности зависит от культуры самих предпринимателей, от предпринимательской этики, делового этикета и многих других элементов, в целом составляющих такое понятие, как культура.

Высокий уровень предпринимательской культуры оказывает положительное влияние на развитие предпринимательской деятельности.

В связи с переходом к рыночной экономике в стране произошли значительные изменения, которые коснулись социального положения многих категорий граждан. Они также затронули тех, кто традиционно считался носителями передовых идей и находился в относительно стабильном положении. Одну из главных ролей в совершенно новых условиях играют представители молодежи. Социальные ориентиры и цели, которые были выбраны молодежью, являются определяющими будущее всего общества. Как один из массовых слоев населения, молодежь всегда требовала к себе особого внимания со стороны общества, и на это есть три группы причин:

-Представители молодежи уже сегодня нацелены на формирование образа будущего, который заложен в них самих. Именно поэтому они несут особую ответственность за последующее развитие общества, за преемственность знаний об истории и культуре страны, а также за благополучие старшего поколения, конкурентоспособность страны на мировой арене;

-В силу объективных причин молодые люди отличаются несформированностью ценностных установок, а также духовных и нравственных ориентиров. У них нет достаточного жизненного опыта для разрешения особо противоречивых ситуаций и конфликтов, и это увеличивает шансы совершить ошибки или принять неверное решение, когда на их плечах лежит особая ответственность; Как и любая другая социальная группа, молодые люди должны формировать собственные установки и цели, а также ориентироваться на свои интересы, которые могут не совпадать с целями, которые ставят перед собой другие общественные группы. Именно поэтому социальная работа с представителями молодежи в нашей стране выступает в качестве одного из значимых направлений.

Государственная молодежная политика призвана обеспечить стратегическую преемственность поколений (переход знаний и опыта от старшего поколения к младшему), сохранение и последующее развитие национальной культуры, воспитание у молодых людей бережного отношения к историческому, а также к культурному наследию народов Российской Федерации. Необходимо развивать и прививать патриотичное отношение к своей стране, а также выводить на новый уровень граждан правового, демократического государства, которые способны социализироваться в условиях развивающегося гражданского общества [4, с. 1].

Молодые люди должны быть воспитаны таким образом, чтобы они уважали права и свободы других граждан и проявляли терпимость на религиозном и национальном уровнях. Реализация государственной молодежной политики РФ В России государственная молодежная политика реализуется в противоречивых и трудных условиях, которые сложились в связи с проблемами в экономической и социальной сферах. Сегодня, в существующей общественной и политической государственной системе направление реализации политики в отношении представителей молодежи является единственным направлением, которое затрагивает исключительно данный слой общества. Как правило, политические партии не могут

предоставить четкие основы для молодежной политики, и поэтому сводят свою роль лишь к провозглашению позиций, которые, должны получать отражение в действиях государства в отношении молодых людей.

К тому же, политические партии используют молодежь в качестве своего резерва для дальнейшего пополнения партийных рядов. Молодыми людьми достаточно легко манипулировать, несложно навязать им какую-либо позицию или точку зрения в отношении каких-либо событий, и по этой причине политические партии нередко пользуются этим.

Легкость таких действий обуславливается еще и тем, что эти манипуляции можно совершать через социальные сети и Интернет, которыми сегодня пользуются практически все представители молодежи.

Молодежные объединения также играют недостаточную роль, так как они не могут в должной мере защитить свои интересы из-за отсутствия должного опыта, а также по причине организационной слабости и несогласованности каждого уровня друг с другом. Из-за этого отсутствует действенная работа в молодежной сфере, а объединения не воспринимаются с должным интересом и вниманием. В большинстве случаев очень невысока роль профессиональных союзов, которые также стремятся решать молодежные проблемы, но не могут принимать участие в разработке своей профессиональной и актуальной молодежной политике из-за недостатка знаний и информации о наиболее актуальных проблемах [14, с. 67].

Одной из категорий современной молодежи является работающая молодежь. Она также подвержена негативному влиянию со стороны некоторых неблагоприятных тенденций. С одной стороны, эти тенденции есть в самом обществе, а с другой стороны, их создают сами представители работающей молодежи. Проблемы эти присущи всем – и кто имеет работу, и кто еще не трудоустроен, но проблематика проявляется в разной степени и мере. Представители работающей молодежи также подвержены таким негативным проявлениям, как алкоголизм и наркомания, вспышки девиантного поведения и криминализация. Молодой человек может быть

выходцем из неблагополучной семьи, или же воспитываться в семье, где есть инвалиды. Таким образом, на государство ложится ответственность за то, чтобы сделать молодежь услышанной. Сегодня эта политика развивается достаточно активно, хотя некоторые исследователи видят в этом риски. Например, многие представители молодежных движений и организаций выдвигают совершенно радикальные идеи, которые призывают отказаться от нынешних стратегий и сменить в стране абсолютно все, и это, в том числе, касается власти. Поэтому важно создать систему фильтрации идей, для чего организуются разнообразные мероприятия: открытые дискуссионные площадки, международные молодежные форумы по различным направлениям (наука, экономика, предпринимательство, волонтерство), где представители движений могут выступить и вступить в диалог на равных со специалистами из своих областей [10, с. 99].

Развитие социального предпринимательства является условием решения следующих проблем: формирование цивилизованных и конкурентных рыночных отношений, способствующих эффективному удовлетворению потребностей общества; повышение качества продукции, работ и услуг, расширение их ассортимента; повышение уровня культуры обслуживания; приближение производства товаров к конкретным потребителям; сокращение уровня безработицы и создание дополнительных рабочих мест; вовлечение в трудовую деятельность отдельных категорий граждан (пенсионеры, инвалиды, студенты и т.д.); содействие эффективному применению творческих способностей человека, раскрытию талантов, развитию разного вида народных ремесел; содействие структурной перестройке экономики; формирование социального слоя владельцев, собственников, предпринимателей; использование местного сырья из отходов крупного производства; содействие крупному производству путем изготовления оснастки, комплектующих изделий, создание обслуживающих и вспомогательных производств; активизация научно-технического

прогресса; освобождение экономической сферы от убыточных и низкорентабельных предприятий за счет их выкупа или аренды.

Социальное предпринимательство, стремясь к удовлетворению запросов потребителей, придает экономике мобильность, гибкость, маневренность. Использование ресурса самоорганизации социально ориентированного бизнеса позволяет существенно снизить издержки на предоставление социальных услуг по сравнению с коммерческими организациями, повысить уровень жизни населения за счет удовлетворения потребностей граждан в услугах, не оказываемых действующей социальной инфраструктурой.

Роль социального предпринимательства в экономике проявляется в повышении общей экономической эффективности путем введения в оборот механизмов и ресурсов, ранее в таком качестве не использующихся (человеческие и материальные ресурсы, новые комбинации наличных ресурсов). Влияние социального предпринимательства на общество Социальное предпринимательство оказывает масштабный социальный эффект, изменяя при этом поведение и образ мысли общества [19, с. 5].

Развитие социального предпринимательства включает множество факторов, оказывающих позитивное воздействие на жизнь общества: обеспечение трудовой занятости населения по средствам осуществления социальных проектов, организация самозанятости граждан, создание новых рабочих мест для социальных организаций; социальная поддержка, выражающаяся в работе с социально незащищенными категориями населения; реализация проектов, направленных на трудоустройство лиц без определенного места жительства; социализация и ресоциализация отдельных групп населения; повышение социально-экономической эффективности за счет снижения нагрузки на бюджеты путем реализации частных предпринимательских проектов, основная роль в которых отводится государству (дошкольное, дополнительное, специализированное образование, здравоохранение, массовый спорт и др.); развитие культурной

среды за счет максимального использования потенциала культурных учреждений социальными предпринимателями; территориальное развитие посредством повышения территориальной привязанности, насыщения городской среды, за счет развития транспортной инфраструктуры и развития неиспользованных земель. Социальное предпринимательство может быть задействовано в любой сфере жизни общества: образование, здравоохранение, услуги, сельское хозяйство и др.

Социальное предпринимательство решает такие проблемы в обществе, с которыми, на сегодняшний день, не справляется государство и бизнес-структуры. Оно интегрирует все самое прогрессивное и лучшее из государственного и частного секторов, поэтому является наилучшим способом (относительно государственного или коммерческого подходов) решения общественных проблем. Социальные инновации – нововведения в виде стратегий, идей, концепций, ориентированные на удовлетворение социальных потребностей и решение социальных проблем. Социальные инновации имеют широкие границы: от улучшения условий труда до создания новых инновационных сообществ, модернизации управления и государственной политики [23, с. 17].

Социальные инновации направлены на создание благоприятных условий для развития общества. Социальные предприниматели находят инновационные, радикальные решения социальных проблем и воплощают их в жизнь. Социальные инновации выступают процессом трансформации социокультурных образцов и норм, обеспечивающих институциональное закрепление нововведений в материальной и культурной сферах общества.

Одной из основных задач социального предпринимательства является решение социальных проблем инновационным методом, путем создания самовоспроизводящегося механизма предоставления социальных услуг. Данный механизм представляет собой синергический эффект взаимодействия ресурсов предпринимателя и потребностей потребителей социальных услуг. Результатом социальной предпринимательской деятельности является новый

способ решения социальной проблемы, т.е. социальная инновация. Ее ценность и значимость определяются способностью удовлетворять потребности населения новыми, более удобными способами. Результатом деятельности социального предприятия является повышение качества жизни населения (рост социальной добавленной стоимости инновации) за счет: выявления новых способов решения социальных проблем; соблюдения минимальных стандартов качества жизни; синергического эффекта взаимодействия ресурсов предпринимателя и самоорганизации потребителя. Развитие социального предпринимательства оказывает особое влияние на: сферу образования; область «серебряной экономики», включающую проекты, напрямую связанные с адаптацией, социализацией лиц преклонного возраста; сферу здравоохранения; сферу, связанную с адаптацией лиц с ограниченными возможностями. Приоритетными задачами социального предпринимательства выступают: поддержка материнства и детства; профилактика социального сиротства; развитие научно-технического и художественного творчества, дополнительного образования, деятельности в области экологии и краеведения, массового спорта; формирование и дальнейшее укрепление межнационального сотрудничества [34, с. 3].

Социально-культурная значимость предпринимательских структур, предоставляющих культурные услуги и одновременно организующих досуг населения, заключается в том, что они располагают широким набором форм и методов работы как с людьми, пассивно, потребительски относящимися к культурному досугу, так и с инициативными, творческими личностями. То есть учреждения культуры разного профиля могут заполнить досуг людей с различными досуговыми интересами и культурными потребностями.

В связи с необходимостью формирования у населения потребности в развивающем досуге перед учреждениями культуры всегда стояла задача наращивания культурного потенциала населения, создания в клубах, библиотеках, музеях, парках культуры и отдыха таких условий проведения досуга, которые бы способствовали переходу от потребностей одного уровня

к потребностям другого, более высокого уровня, в идеале - от пассивного потребления культурных услуг к их активному производству. Такой переход осуществляется последовательно: удовлетворение одной потребности порождает новую, что позволяет менять вид деятельности и качественно, содержательно обогащать досуг.

Разнообразное по формам проведения и содержательной насыщенности свободное время в целом выполняет две функции. Одна из них, рекреативная, или восстановительная, удовлетворяет потребности в пассивном отдыхе, развлечениях, общении. Другая функция, досуговая, связана с более возвышенной деятельностью, направленной на духовное развитие человека, на раскрытие его способностей в учебе, создании и потреблении духовных ценностей.

Отдых является самой простой досуговой потребностью, суть которой заключается в необходимости восстановления затраченных во время работы сил. Для удовлетворения потребности в пассивном отдыхе человеку не обязательно приходить в учреждение культуры, поскольку он может осуществить его и в домашних условиях. Если же человек приходит в то или иное учреждение культуры, чтобы восстановить исходный уровень затраченных сил через потребление предоставляемых культурных услуг, мы имеем дело с активным отдыхом [19, с. 46].

Развлечения определяются включением в организацию досуговых мероприятий игровой деятельности. Она носит универсальный характер, притягивает к себе людей практически всех возрастов и социально-культурного положения. Игра является важным средством снятия эмоциональных перегрузок. Диапазон интересов к игровой деятельности широк и многообразен: участие в викторинах и конкурсах, компьютерные игры, спортивные состязания. Практика подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий свидетельствует о том, что их успех в значительной мере зависит от использования игровых элементов, стимулирующих стремление к состязательности, импровизации и изобретательности. Разумно

и с пользой организованные игры оказывают положительное воздействие на самочувствие, способствуют воспитанию чувственной восприимчивости к новым явлениям и событиям, преодолению душевной инерции, застоя мысли.

Более высоким уровнем культурных потребностей является потребность в усвоении культурных ценностей через познание и творчество. Одной из причин, по которой люди становятся активными посетителями предпринимательских структур, является их желание приобрести здесь новые знания, умения и навыки.

Все рассмотренные уровни активности предпринимательских структур связаны с удовлетворением потребности в общении. Эта потребность является сопутствующей всем остальным культурным потребностям населения, начиная от пассивного потребления зрелищных услуг предпринимательских структур (которые, как правило, человек посещает в компании с друзьями, коллегами, семьей) и, заканчивая участием в самодеятельных художественных и технических кружках, в любительских объединениях (где общение осуществляется в среде единомышленников, объединенных общностью интересов).

Общение в учреждениях культуры реализуется в разных плоскостях. Во-первых, по вертикали - между организаторами культурного досуга, работниками предпринимательских структур, и их аудиторией: лектор и слушатели, самодеятельный актер и публика, человек, приглашенный на встречу, и те, кто его слушает, экскурсовод и посетители и тому подобное. Во-вторых, по горизонтали, в среде посетителей предпринимательских структур. Придя в учреждение культуры, чтобы удовлетворить ту или иную досуговую потребность, человек оказывается вовлеченным в сферу общения с единомышленниками, которая способствует взаимному обогащению и воспитанию [22, с. 96].

Досуговое общение является основным способом приобщения личности к культурной деятельности, ее социализации на разных жизненных

этапах. Поэтому трудно переоценить роль досугового общения в стенах предпринимательских структур. Современный человек, не выходя из своей квартиры, может получить сегодня очень многое из того, зачем совсем недавно ему надо было идти в клуб, библиотеку, кинотеатр, концертный зал. Пожалуй, только одно не в состоянии заменить даже самые современные проигрыватели, телевизоры и так далее - непосредственное живое общение. Эти слова, сказанные 20 лет назад, не потеряли актуальность и сегодня, когда уровень технической оснащённости домашнего досуга значительно возрос.

Таковы основные культурные потребности человека, ищущего активного досуга. Каждый вид потребностей конкретизируется интересами отдельной личности, чем и определяется выбор досугового занятия в учреждении культуры. Однако сами учреждения культуры могут предложить населению тот спектр услуг, который детерминирован социально-культурными, экономическими, политическими условиями конкретно-исторического времени.

На протяжении XX и в начале XXI веков учреждения культуры, обеспечивающие досуг населения, стремились к реализации концепции развивающего досуга, исходя из внешних условий своего функционирования.

В первой половине XX века деятельность предпринимательских структур соответствовала идее о развитии и саморазвитии личности в стенах библиотеки, музея. Формировалась актуальная запросам времени потребность населения в просвещении и в приобщении к разным видам знания посредством их популяризации. У населения воспитывалось отношение к учреждениям культуры как к месту, где разумно организуется свободное время индивида с пользой для личности и для общества [40, с. 35].

Сначала целенаправленно формировалась ориентация на усвоение культурных ценностей и на творческую деятельность, затем все более приобретал значимость самостоятельный выбор индивидом досугового занятия. С развитием практики культурно-просветительной работы формирование спектра культурно-досуговых услуг все более требовало учета

ценностных ориентаций, досуговых потребностей и интересов разных групп населения. Критериями определения ценностных ориентаций служили те цели, для достижения которых индивид приходил в библиотеку, музей, клуб. Это могли быть отдых, развлечения или удовлетворение потребности в познании и творчестве. При этом постепенно наращивалась тенденция к использованию рекреативных возможностей предпринимательских структур.

Со второй половины XX века планомерно увеличивалось количество свободного времени населения, и перед учреждениями культуры встала задача его рационального использования. Начиная с 1960-х годов, исследователи отмечают одомашнивание досуга, главной причиной которого становится возможность, не выходя из дома, прослушать музыкальный концерт, научно-популярную передачу, художественное чтение литературного произведения по домашнему радио или просмотреть документальный или художественный фильм по телевизору. В дальнейшем у населения появилась возможность прослушать любимую музыку в записи на пластинке или магнитной ленте. Одомашнивание досуга (при всех его достоинствах) усугубляло потребительское отношение населения к учреждениям культуры.

Чтобы дети, подростки, молодежь, люди среднего и пожилого возраста активно посещали учреждения культуры, их услуги должны были отвечать актуальным культурным потребностям общества. Эти потребности не ограничивались лишь необходимостью увеличивать количество предпринимательских структур, а требовали расширения спектра и разнообразия форм, предлагаемых культурно-досуговых услуг [35, с. 6].

Под досугом, проводимым в стенах предпринимательских структур, в общественном сознании мыслилась активная деятельность индивидов, позволяющая удовлетворить духовные интересы и развить творческие способности человека. Досуг стал использоваться для общения, потребления ценностей духовной культуры, развлечений, различных видов нерегламентированной деятельности. Другими словами, во второй половине

XX века к досугу, проведенному в учреждениях культуры, общество, прежде всего, предъявляло требование выполнять рекреативную функцию, не зависимо от вида занятий индивидов.

Потребительское отношение к услугам предпринимательских структур, таким образом, сводилось к требованию обеспечить в их стенах отдых в свободное от работы время. Это сопровождалось одновременным спадом интереса к ним, поскольку материально-техническая оснащенность предпринимательских структур не поспевала за научно-техническим прогрессом, а технологии их работы не менялись на протяжении десятилетий и уже не вызывали интерес аудитории. Свободное время становится автономным, отделенным от внешней целесообразности, прагматических установок. Досуг стал превращаться в одну из самоцелей жизнедеятельности общества, в сферу гедонистического восприятия действительности. Отражением этой тенденции стала замена активного, творческого досуга в учреждениях культуры развлекательным досугом, свойственным обществу потребления.

Среди досуговых форм работы предпринимательских структур на первое место выходит игра. В советский период в работе с детьми и подростками игра являлась средством нетрадиционного обучения, непринужденного приобщения к знаниям, а также способом организации общения сверстников, а в работе с молодежью и взрослыми - средством психоэмоциональной разрядки. На современном этапе при сохранении этих тенденций все же наблюдается перекося в сторону развлекательности при активном использовании игры как формы работы. Это можно объяснить стремлением работников предпринимательских структур завлечь посетителя, повысить посещаемость проводимых мероприятий [43, с. 56].

Сегодня можно утверждать, что в силу социально-культурных и экономических причин (социально-культурная напряженность, психофизические перегрузки, неполная занятость части населения) роль досуговых программ предпринимательских структур, реализующих

рекреационную ориентацию, будет возрастать. Однако во всем необходима разумность и чувство меры, поскольку использование только игровых форм работы усугубляет потребительское отношение населения к учреждениям культуры, да и к сфере культуры в целом.

В таких условиях концепция развивающего досуга приобретает особую актуальность. Для ее реализации необходимо расширять сферы влияния предпринимательских структур, привлекая к активному, творческому и содержательному досугу разные группы населения, чутко реагировать на актуальные социально-культурные потребности и прогнозировать их развитие в ближайшем будущем. При этом не следует забывать тот положительный опыт, который дает практика культурно-досуговой работы советского периода.

Учреждения культуры не только всегда выступали организаторами свободного времени населения. Учитывая, что использование свободного времени зависит от личной культуры человека, главной задачей предпринимательских структур было и остается создание условий для формирования и поддержания у людей потребности в развивающем досуге. Удовлетворить эту потребность в стенах клуба, библиотеки или музея возможно через обучение, активный отдых, разумные развлечения, общение, а также посредством соиздания культурных ценностей, вовлеченности в досуговое творчество [48, с. 34].

Данное социально-культурное назначение предпринимательских структур сохранялось на протяжении всего рассматриваемого периода. Изменения коснулись приоритетов выбора населением того или иного вида предпринимательской деятельности в стенах предпринимательских структур. Они определялись разными культурными потребностями личностей, детерминированными не только их личными интересами, но и внешними условиями - социально-культурно-экономическим развитием, культурной политикой государства, спектром предлагаемых учреждениями культуры досуговых услуг.

Итак, в первом случае социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства понимается в широком смысле как принцип отношений между различными субъектами и компонентами социально-культурной структуры. Партнерские отношения выступают основой общественного договора и рассматриваются как вид общественных отношений, имеющий свои специфические особенности.

В широком смысле, социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства предстает как идеология, основанная на принципе согласования противоречивых интересов различных социально-культурных групп, слоев, классов, которая может использоваться в любой сфере жизнедеятельности общества – политической, экономической, культурной и др.

Итак, социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства в широком смысле становится возможным на основе социально-культурного диалога между различными субъектами диалоговых отношений, в качестве которых выступают социально-культурные группы, элитные группы, политические партии, органы государственной власти, гражданские объединения и движения. Механизм социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства, выступая в форме социально-культурного диалога, используется как при выработке социально-культурной политики государства, так и при формировании социально-культурного государства.

1.2 Нормативно-правовая основа реализации предпринимательства в социально-культурной деятельности

На современном этапе развития предпринимательства быстро складывается самоорганизующийся корпоративный сектор экономики, субъектами которого являются такие формы объединений как ФПГ, ассоциации и др. Этот факт свидетельствует о новом повороте и переходе на иные социально-экономические и политические отношения в начале XXI века.

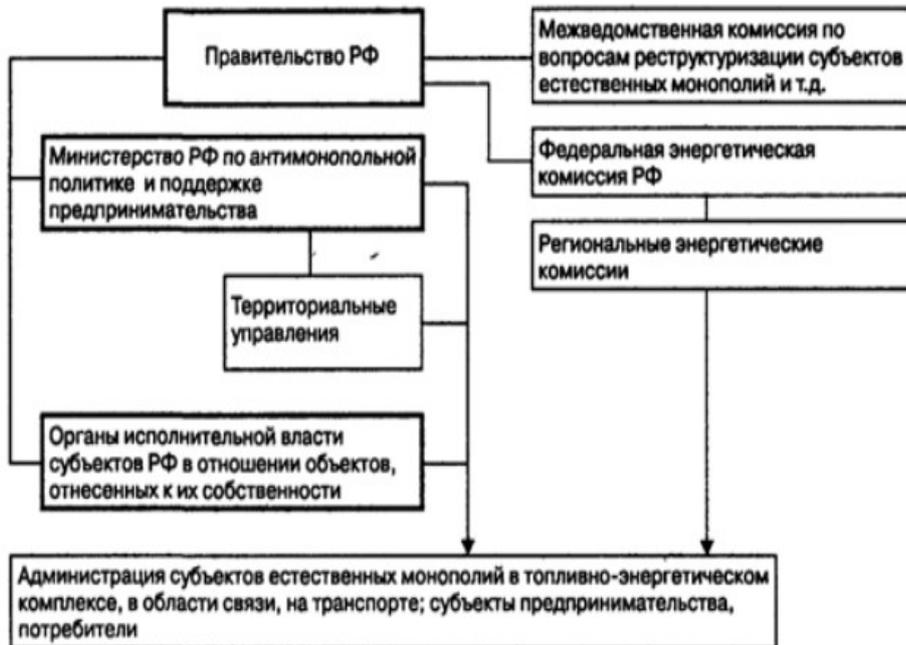


Рис. 1. Правовой фундамент предпринимательства в России [49, с. 3].

Правовой фундамент предпринимательства в России в настоящее время составляют: Конституция РФ от 12.12.1993 г., которая гарантирует единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержку конкуренции, свободу экономической деятельности, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности. Гражданский кодекс РФ (ч. I принята 21.10.94, ч. II – 26.01.1996) – это своего рода «конституция» предпринимательства, так как в нем унифицировано правовое регулирование рыночных отношений, закреплены основные принципы гражданско-правового регулирования, обеспечены неприкосновенность и равенство защиты всех форм собственности, гарантировано развитие не противоречащих закону видов предпринимательской деятельности. Федеральные законы Российской Федерации специального назначения: «Об акционерных обществах» от 26.12.1995г. №202-ФЗ; «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. №7-ФЗ; «О производственных кооперативах» от 8.05.1996 г. № 41-ФЗ; «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8.02.1998 г. № 14-ФЗ. Федеральные законы Российской Федерации общего назначения: «О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ» от 12.05.1995 г.; «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» от 22.03.1991 г.; «Об инвестиционной деятельности» от 26.06.1991 г.; «Об иностранных инвестициях» от 04.07.1991 г.; другие федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства, нормативные акты федеральных и местных органов власти. Не рассматривая критически сущность этих документов, отметим, что к настоящему времени в России создана современная, достаточная и полная нормативно-правовая база для предпринимательской деятельности [10, с. 89].

Правовая культура трудовых отношений формировалась в эпоху становления институтов права и государства. Одними из первых в эволюции права были нормы, регулирующие трудовые отношения. Как известно, в Древнем Египте были найдены папирусы, при расшифровке которых обнаружили записи, запрещающие использование труда малолетних детей и беременных женщин. Например, ирригационная теория происхождения государства (Виттфогель) связывает процессы его зарождения и становления с необходимостью проведения строительных работ. Именно в древних, «ирригационных государствах» (Древний Египет, Китай), возникших в результате проведения грандиозных общественных работ по строительству гидравлических сооружений, массово использовался общественный труд, затем применяемый и при создании знаменитых исторических памятников древневосточной культуры (гробницы, пирамиды, Великая китайская стена и многое другое).

Другие концепции также связывают происхождение государственности со становлением и эволюцией трудовых отношений, в основе которых лежала «неолитическая революция». Последняя означает переход от примитивной и присваивающей экономики к производящим материальным отношениям, складывающимся также в древних ближневосточных государствах. Разделение и организация труда в рамках данной концепции, послужили базисом развития не только государственности, но и культуры. Появление письменности приводит к эволюции цивилизованного существования человечества, оставив в прошлом его естественное состояние. X – IX тыс. до н.э. были ознаменованы развитием производства орудий труда, посуды, формированием земледельческого, скотоводческого и другого труда, интенсификацией транспортного производства что, в свою очередь, привело к улучшению благосостояния, возникновению избыточного продукта, частной собственности и др., что требовало регулирования трудовых и иных социально – экономических отношений особым образом, то есть правом [39, с. 55].

На территории России, история трудовых отношений получила своё развитие позднее. Это связано с географическими особенностями российской территории, однако влияние неолитической революции отразилось и на закономерностях развития отечественного государства и права, что привело к эволюции материальной (развитие экономики), гуманитарной (обособление и коллективизм) личности (человека), необходимости соблюдения его прав и свобод, а также духовной (зарождение культуры, искусства, живописи, поэзии) сфер жизнедеятельности.

В этом смысле, регулирование общественных трудовых отношений безусловно влияло на историческое развитие культуры взаимоотношений между людьми и государством в целом. Также как и культура (в том числе в сфере соблюдения трудовых прав и осуществления трудовых обязанностей) способствовала развитию права и государства. Механизмы и способы правового регулирования трудовых отношений устанавливались, как отмечают историки права, ещё в таких древнейших законах как «Русская правда», «Соборное уложение» 1649 г., в которых отдельные сословия (купцы и крестьяне) признавались субъектами правоотношений. Позднее, в 1835 г. к ним присоединились и рабочие. Так Положение «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на работу по найму», возлагало на работодателей установление правил внутреннего распорядка и др. Однако, вплоть до принятия первого кодифицированного трудового законодательства, трудовые отношения регулировались в основном нормами гражданского права, отдельными фабрично – трудовыми законами, а также положениями о труде крестьян и батраков.

В 1918 году в России был принят первый Кодекс законов о труде, имеющий сугубо императивный характер и устанавливающий принудительный труд. В нем регламентировались отдельные права трудящихся (размер зарплаты, дополнительная оплата сверхурочных часов, право на больничный лист, отпускные и т.д.). Последующий Кодекс 1922 года несколько расширил права работников (право на гарантированную зарплату, право заключения индивидуальных и коллективных договоров и т.д.), но трудовая повинность (принудительный труд) оставалась главным принципом регулирования трудовых отношений [50, с. 25].

Останавливая отдельное внимание на истории трудовых отношений советского периода, следует отметить, что действовавшее тогда социалистическое право регулировало общественные отношения с точки зрения новой социально – правовой реальности. В источниках права советского периода главенствующее место занимало государство в целом, и соблюдение его интересов, в частности. Правам же граждан — как одного из главных составляющих элементов общества отводилось второстепенное значение.

Правовая культура советского периода, в том числе в сфере трудовых отношений, складывалась из элементов социалистического правосознания и социалистической идеологии, формирующихся под воздействием различных объективных и субъективных факторов, зачастую противоречивых по своей сущности. Правовая культура общества формировалась в результате целенаправленного идеологического воспитания правосознания, его высшую степень, выражающую внутренне осознанное отношение к праву представлял закон, обязывающий всех граждан советского государства трудиться. Принцип «от каждого по способности, каждому по труду» был определяющим в стратегии законодательной и правоприменительной практик того периода. Правовые нормы советского времени были рассчитаны на неуклонное укрепление и поддержание дисциплины труда, а также твердое соблюдение всеми гражданами их обязанностей перед обществом. Идеология советского периода не признавала в полной мере прав граждан, ведущих маргинальный образ жизни, т.е. неработающих и ведущих, по мнению законодателя, антиобщественный и паразитический образ жизни, то есть тунеядцев [49, с. 2].

Ранее, в эпоху становления советского государства, в «Декларации прав трудящихся и эксплуатируемого народа», нормы которой вошли в положения Конституции 1918 г., закреплялось, что «в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства вводится всеобщая трудовая повинность», которая будет являться средством осуществления принципа всеобщности труда, прежде всего в отношении «нетрудовых элементов». Также и ряд других нормативно – правовых актов советского периода устанавливал обязательные трудовые отношения между гражданами и государством. Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29 января 1920 г. устанавливал, что в советской республике осуществляется «повсеместное и постоянное привлечение к общественно – полезному труду лиц, таковым не занимающихся». С переходом к новой экономической политике (НЭП), с принятием Декрета ВЦИК и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 25 июня 1919 г. «О введении трудовых книжек в гг. Москва и Петроград» на всех граждан РСФСР, достигших шестнадцатилетнего возраста возлагалась обязанность иметь трудовые книжки, подтверждающие то, что они, т.е. граждане, принимают участие в производственной деятельности. За отсутствие данного документа, гражданина РСФСР не привлекали к ответственности, так как в данный промежуток времени существовала биржа труда, в которую население обращалось за помощью в поисках работы [5, с. 42].

Советский период времени был отмечен довольно активной деятельностью административных и правоохранительных органов по предупреждению преступлений теми лицами, которые не выполняли трудовых обязанностей. Ликвидация и обобществление частной собственности в пользу государства, социализация средств производства, «нивелировали человека» как индивидуальность, растворив его в «массах трудящихся», в «трудовом народе» и т.д. В таких условиях человек в социалистическом обществе мог быть только трудящимся, потому что лозунг «кто не работает, тот не ест», не оставлял для граждан другого выбора. Этот политический принцип социализма во – многом уравнивал граждан («уровниловка»), но оставлял известные привелегии для авангарда рабочего класса – членов высших (не рядовых) органов коммунистической партии.

Советское право с огромным энтузиазмом боролось с нетрудовыми доходами, иждивенчеством, тунеядством, попрошайничеством и т.д. «Человек труда» славил рабочего и крестьянина, но интеллигенция воспринималась в качестве только «трудовой интеллигенции», служащей в интересах трудящихся и на благо социалистического хозяйства (производства). В этот период труд, фактически представлял собой или отождествлялся с правом, поскольку именно трудом «измерялось» и равенство и справедливость и степень свободы.

В случае же, если человек не исполнял своей «трудовой повинности» на свободе, его лишали свободы, но не освобождали при этом, от обязанности трудиться в местах её лишения. В Уголовном кодексе 1926 г. была установлена уголовная ответственность за тунеядство, ведение антиобщественного, паразитического образа жизни, занятия бродяжничеством и попрошайничеством, просуществовавшая до 90 –х годов XX столетия.

Принудительный труд, соответственно, формировал ту правовую культуру, которая в одном случае воплощала в себе идею строительства коммунизма и объединяла преобладающее большинство советского народа. В другом случае, принудительный труд как явление, не совпадающее с культурой, отчуждал человека от общекультурных ценностей. Отчуждение человека от ценностей правовой культуры и права в целом, становится причиной формирования двойственного, «пограничного» — маргинального правосознания. Последнее характеризуется индифферентным, нигилистическим отношением к правовым предписаниям. Оно не воспринимает принудительных форм воздействия на поведение, в связи с чем, исполнение трудовых обязанностей принимается правовым сознанием маргинальной личности уже как наказание. Индивиды с таким правосознанием не уважают право и в своём большинстве нарушают законодательные нормы, совершают правонарушения, в т.ч. преступления [6, с. 26].

В области трудовых отношений, исторически маргинальное поведение проявляется в таких противоправных формах, как например воровство на предприятиях. Борьба с «несунами» в советский период приобретала значительные масштабы, исполнение требований социалистической дисциплины вообще осуществлялось под строгим надзором как контролирующих органов на производстве, так и строгими дисциплинарными, административными мерами трудового, административного и уголовного законодательства.

Вообще, правовая культура как обусловленная экономическим, политическим, социальным и духовным уровнем развития общества разновидность общей культуры, представляет собой меру освоения и использования накопленных человечеством правовых ценностей, передаваемых в порядке преемственности от поколения к поколению [36, с. 33]. В условиях действия принципа принудительного труда, посредством правового воспитания граждан с юного возраста, также принудительно оказывалось воздействие на правосознание граждан, одобряемое большинством советских граждан (добровольно или принудительно).

В настоящий период времени в Российской Федерации, также существует довольно много нерешенных проблем в области трудового законодательства. Его несовершенство, неконкретность, декларативность ряда норм, а также желание работодателей извлечь максимальную выгоду для своего экономико-правового состояния, с одной стороны, и, с другой - объективные причины социально-экономического и политического характера, вызванные необходимостью решения неотложных хозяйственных и производственных задач любыми средствами, коммерциализация многих сфер общественной жизни и многое другое, порождают значительную пробельность трудового права. Неправовое воздействие на работников, нарушение их трудовых прав являются отступлением от положений Конституции РФ, общепризнанных принципов и норм международного права, обладающих высшей юридической силой и являющихся базовыми моделями, формирующими демократические основы в регулировании общественных, в том числе трудовых отношений.

В современном уголовном законодательстве отсутствует ответственность за ведение паразитического образа жизни, попрошайничество и тунеядство, что полностью соответствует конституционным принципам. Согласно п.2 ст. 37 Конституции Российской Федерации принудительный труд запрещен, так как главенствующее место в современном демократическом обществе отдается правам и свободам человека и гражданина [12, с. 25].

Подводя итог вышеизложенному, можно сказать о том, что правовая культура оказывает значительное влияние на трудовые отношения между гражданами, работодателями и государством в настоящий период времени. Среди элементов правовой культуры личности, кроме уровня правосознания, выделяется в целом уровень правового развития субъектов (человека, различных групп, всего населения), который проявляется, прежде всего, в его правовой активности, а также возрастании степени гарантированности государством прав и свобод человека [23, с. 37].

Рассматривая с точки зрения такого понимания правовую культуру работников, следует отметить, что сегодня уровень правовой активности работников как субъектов трудового права следует на наш взгляд, определять, как недостаточно высокий. При этом уровень правосознания значительной части работников можно характеризовать как подверженный правовому скептицизму и правовой пассивности. Высокий уровень трудовой активности сегодня обусловлен материальной заинтересованностью работника, что принципиально отличает его от рабочего советского периода «уравниловки», устанавливаемой политическим курсом того времени. Последнее формирует новую правовую культуру трудовых отношений, основанную на принципах «добровольности» и «взаимовыгодных условий труда», вытекающих из фундаментальных преобразований государственного устройства в связи с его переходом от советского к постсоветскому периоду развития.

Сложности изменения структур государственных устройств всегда влияют на преобразования в сфере правового сознания и правовой культуры в области трудовых отношений. Распад Советского союза и отмена принудительного труда коренным образом видоизменили правовую культуру трудовых отношений. Когда в государстве происходят крупные деформации или трансформации, тогда меняются многие социально – культурные, в т.ч. правовые регуляторы, видоизменяющие все культурно – правовое пространство, в том числе в сфере трудовых отношений.

Предпринимательская деятельность в России, как и в мире в целом, является неизбежным атрибутом современной экономики. В связи с этим актуальным становится вопрос о культуре взаимоотношений, возникающих в процессе предпринимательской деятельности, а именно о культуре предпринимательства. Незрелость предпринимательской культуры порождает такие явления как коррупция, оппортунизм менеджеров и работников современных предприятий, что в значительной степени тормозит развитие как предпринимательства, та и экономики в целом.

Отрицательная динамика обусловлена изменением законодательной и налоговой базы, регламентирующей предпринимательскую деятельность. В свою очередь культура предпринимательских отношений также оказывает значительное влияние на предпринимательство. Культура взаимоотношений предпринимателей, поставщиков и потребителей стала неотъемлемым структурным элементом, формирующим предпринимательские отношения, при этом она базируется на общих понятиях культуры и неразрывно с ней связана.

Наблюдается неравномерность распределения предпринимательской уверенности в различные периоды, так в 2008 и в 2009 гг., индекс предпринимательской уверенности имеет отрицательное значение в организациях отраслей обрабатывающих производств и по добыче полезных ископаемых. В период с 2010 по 2012 гг. индекс в этих отраслях постепенно начинает стремиться к нулю, но при этом сохраняется его отрицательное значение в пределах от -1 до -5.

В организациях, осуществляющих производство и распределении электроэнергии, газа и воды, индекс предпринимательской уверенности имеет положительное значение в период с 2010 по 2012 гг. и устанавливаются в пределах 5.

Аналитики предполагают что, такая закономерность может быть связана с конъюнктурой рынка, сроками оборота капитала предприятий (организаций), нормативно-правовым регулированием предпринимательской деятельности, различием в окупаемости и доходности организаций.

Формирование предпринимательской культуры как социально-правового института должно выполнять свои экономические и социальные функции [4, с. 118].

В последние годы, особое значение придается нормативно-правовому регулированию при развитии предпринимательских отношений, в нашем случае рассматривается культура предпринимательства.

Прослеживается прямая и обратная взаимосвязь, которая непосредственно влияет на регулирование нормативно-правовой базы культуры предпринимательства в России. При осуществлении предпринимательских отношений множество Министерств и ведомств РФ, а также непосредственно Президент РФ, Федеральное собрание, Государственная дума и Правительство РФ, которые непосредственно воздействуют на предпринимателей путем принятия законодательных, нормативных и методических документов регулирующих культуру предпринимательства в России.

При этом основными документами регулирующие деятельность и развитие культуры предпринимательства на макро-уровне и микро-уровне в Российской Федерации, будут являться: Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Таможенный кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ. Так в Гражданском кодексе РФ прописаны основные понятия предпринимательства, которые в дальнейшем при осуществлении предпринимательской деятельности организуют деловые связи предпринимателей и взаимоотношения между ними, в нем определены статьи регулирующие договорные отношения для более культурного ведения бизнеса в России. В трудовом кодексе прописаны, основные нормы и правила при осуществлении предпринимательской деятельности с трудовым коллективом, в большей степени это будет относиться, конечно к корпоративной культуре предпринимательства, но также и влиять на культуру предпринимательских отношений в трудовом коллективе. Таможенный и Налоговые кодексы РФ, оказывают не значительное влияние на культуру предпринимательства, но все же регулируют культуру при составлении и подачи налоговой отчетности предпринимателей, а также культуру поведения предпринимателей при доставке и вывозу товаров за границу. В кодексы РФ постоянно Правительство Российской Федерации вносит корректирующие поправки с учетом развития рынка страны и заграницы, а также внесение поправок в налоговое и трудовое законодательство.

Федеральные законы РФ, которые будут являть нормативной базой при развитии культуры предпринимательства, так как именно в них прописаны основные нормы, требования и понятия при осуществлении и ведении цивилизованных предпринимательских отношений. В законах определены формы осуществления предпринимательства в России, например ФЗ № 209 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 г. (ред. от 06.12.2011 г.), который определяет малый и средний бизнес, в нем определены также формы поддержки предпринимательства РФ [5]. Так количество федеральных законов регулирующих культуру предпринимательских отношений в России, определяется в пределах от 30 до 40, но это только основные федеральные законы, есть отдельно законы РФ, при этом основным таким законом при развитии культуры предпринимательства будет являться Закон РФ № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» от 09.10.1992 г. (ред. от 08.05.2010 г.) [5].

Важную роль в регулировании нормативно - законодательной базы культуры предпринимательства играют Постановления Правительства РФ, в них определены основные правила ведения культурного предпринимательства в Российской Федерации, примерами таких Постановлений могут служить: Постановление Правительства РФ «Об уведомительном порядке начала предпринимательской деятельности» от 16.07.2009 г., Постановление Правительства РФ № 556 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» от 22.07.2008 г., но наиболее важным является для культуры предпринимательства Постановление Правительства РФ № 186 «О федеральной целевой программе «Культура России (2012–2018 годы)» от 03.03.2012 г. [5].

Президент, также на прямую может регулировать нормативную базу культуры предпринимательства в России, так 15 мая 2008 года принят Указ Президента РФ № 797 «О неотложных мерах по ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности». В представленном указе совершенствуются и устраняются основные ограничения тормозящие развитие предпринимательских отношений в стране, поскольку в последние годы экономика России нацелена на развитие предпринимательской деятельности.

Регулирование и развитие культуры предпринимательства ограничено также приказами Генпрокуратуры РФ «О порядке формирования органами прокуратуры ежегодного сводного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 11.08.2010 г.; приказом Минэкономразвития № 141 «О реализации положений Федерального закона «о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 30.04.2009 г. (ред. от 30.09.2011 г.), приказом Приказ Минфина России № 67 «О создании Экспертной группы по вопросам ведения бухгалтерского учета и отчетности субъектами малого предпринимательства» от 28.02.2013 г. [5] все это служит нормативной базой ограничивающей развитие культуры предпринимательства в России.

При развитии и регулировании взаимоотношений предпринимателей и развития культуры предпринимательства необходимо также руководствоваться методическими рекомендациями РФ, главными из которых будут: Государственная программа РФ № 2567 «Развитие культуры и туризма» на 2013–2020 годы» от 27.12.2012 г. и Методические указания РФ по порядку проведения противоаварийных, ремонтно-реставрационных, консервационных работ, работ по приспособлению ОКН в рамках реализации организационно-финансового плана ФЦП федеральной целевой программы «Культура России (2012-2018 годы)» от 01.01.2013 г. [5].

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод, что на развитие культуры предпринимательства предприятий (фирм) влияет множество различных федеральных, региональных и местных органов законодательной власти.

Для устранения и совершенствования культуры предпринимательства в современной России, органами федеральной, региональной и местной власти в рамках Федеральной целевой программы «Культура России (2012-2018 годы)» разрабатываются целевые программы поддержки малого и среднего бизнеса. Однако в этих программах нет комплексного механизма формирования культуры предпринимательства.

Часто это приводит к конфликту, что, по меньшей мере, приведет к вероятности конфликта между экономическими показателями предприятия (организации), которые измеряются доходами, издержками и прибылью, и показателями социальной ответственности, выраженными через обязательства по отношению к другим членам ведения предпринимательской деятельности как внутри, так и вне предприятия. Поскольку в последние годы в современной России проводится все больше исследований, о влиянии на поведение «Экономически развитого культурного предпринимателя», так или иначе сказывающегося на отношении людей к труду, склонности к тем или иным формам предпринимательской деятельности. Бесспорно, что культура занимает важное место в системном единстве основных процессов в экономике.

Выводы по I главе

Итак, для решения задачи формирования предпринимательской культуры - надо использовать институциональный механизм достижения рационального уровня экономического эгоизма, более высокого, принципиально иного, уровня экономической культуры субъектов рыночных отношений. Он должен представлять собой систему регуляторов, оказывающих институциональное воздействие со стороны общества, государства, предприятия на всю совокупность экономических отношений и социальных зависимостей. Необходимо сформировать особые поведенческие установки экономических субъектов, обеспечивающие их следование этическим нормам. Конкурентоспособность российской экономики не только на мировом, но и на национальном рынке невозможна без инноваций. Причём к числу последних с точки зрения стратегического менеджмента следует отнести не внедрение современного импортного оборудования, разработку модификаций продукта, а нововведения, основанные на объектах промышленной собственности, таких как изобретения, ноу-хау. При этом ноу-хау организационного характера, к которым относится культура, обязательно должны сопровождать технологические, продуктовые, рыночные инновации.

Проведя анализ нормативно - законодательной и методической базы регулирующей развитие культуры предпринимательства в России, можно выявить ряд недостатков, отрицательно влияющих на формирование предпринимательской культуры.

- недостатки, в статьях законов регулирующих договорные отношения в РФ;
- ограничение экономической свободы предпринимателей;
- нестабильность в законодательстве Российской Федерации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ И ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

2.1 Анализ и характеристика особенностей социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства (на примере Волоконовского района Белгородской области)

МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации) [32]:

1. Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.
2. Деятельность в области искусства.
3. Деятельность в области художественного, литературного и исполнительского творчества.
4. Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.
5. Деятельность в области искусства.
6. Деятельность в области художественного, литературного и исполнительского творчества.

Миссия МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка»: постоянно совершенствуясь, создавать возможности для приобщения к культуре и творческой самореализации, используя при этом лучшие современные технологии, опираясь на основы культурного наследия России.

Цели МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка»:

-создание центра творческих индустрий районного масштаба, привлекательного для горожан;

-организация открытой творческой площадки, где проведение свободного времени незаметно превращается в творческую работу, а образовательные процессы доставляют удовольствие.

Задачи МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка»:

-модернизация материально-технической базы МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка». Реконструкция здания МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» с перспективой создания многофункционального культурного центра.

-благоустройство прилегающей территории на основе включения ландшафтных, скульптурных и архитектурных зон, близлежащих к учреждению, как арт-элементов новой модели учреждения.

-формирование благоприятной внутренней культурной среды для организации досуга и экспериментальной творческой деятельности целевых групп МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка».

-повышение посещаемости, расширение сервисов для посетителей МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка», как внутри здания, так и на прилегающей территории - клубы по интересам, современное искусство, детская игровая площадка, система общественного питания, сенсорная комната, рекреационные зоны, разнообразные «не обязывающие» формы проведения досуга (игры, интернет, Wi-Fi).

-привлечение новых творческих инициатив и ведущих специалистов во всех областях организации досуга в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка», обновление и развитие потенциала творческого производства, реализация новых современных проектов,

-внедрение в деятельность учреждения современных социально-культурно - культурных, информационных, коммуникативных, арт-, медиа- и других технологий, направленных на активное вовлечение целевых групп в культурно-творческую деятельность и культурную жизнь города (района).

Изменение экономических, политических и духовных основ общества привело к изменению содержания системы управления деятельностью МБУК

«Центр культурного развития поселка Волоконовка». Это изменение идет по пути внедрения гуманистических начал в жизнь детского коллектива, его демократизации, внедрения экологических задач в управленческий процесс, т.е. воспитание ответственного отношения к окружающему миру и свободного творческого развития личности ребенка.

Управление управленческим процессом начинается с изучения объекта воспитания, т.е. культурно-психологической характеристики детей и молодежи и того окружения, в котором они живут. Только после этого можно ставить управленческие цели и задачи системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка».

Конечно, эти цели не должны противоречить общей цели воспитания, т.е. формированию всесторонне развитой целостной личности. Вполне естественно, что в конкретных условиях того или иного учреждения культуры решаются и конкретные задачи. Это зависит от культурных условий, в которых находятся подростки и дети, от их возрастных и индивидуальных психологических особенностей и возможностей данного учреждения культуры.

За этим следует составление конкретного плана системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка». При планировании необходимо учитывать воспитательные и образовательные цели и задачи, знаменательные события этого периода и конкретного коллектива, своеобразие данного момента, материальные и финансовые возможности предпринимательских структур, наличие необходимых кадров. Причем важно, чтобы в планировании принимали участие, как родители, так и дети [32].

Следующий и основной этап управления управленческим процессом - реализация плана и принятие решений в каждой конкретной ситуации, в каждой акции системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка». Здесь, конечно, происходит корректировка воспитательных целей и задач. Ведь это живой

диалектический процесс всестороннего развития и саморазвития личности. Здесь используется весь арсенал средств, форм и методов системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка». Что же касается выбора средств, то он зависит от стиля управления коллективом и личностью.

Таким образом, деятельность учреждения культуры выполняет следующие культурные функции:

1. Разносторонняя образовательная деятельность. Ее своеобразие состоит в том, что она осуществляется в форме самообразования, расширения знаний, полученных в школе. Строится она всецело на интересах самих ребят. Образовательная программа не носит обязательного характера.

2. Воспитательная функция. Ее специфика в детских внешкольных учреждениях состоит в том, что она осуществляется в сфере досуга, когда подростки и дети раскрепощены и чувствуют себя, более свободно, чем в школе. Главным технологией воспитания выступает духовная культура во всех ее проявлениях, которая опять же преподносится в яркой, занимательной форме с учетом свободного выбора. Серьезные проблемы встают перед воспитателями в сфере внешкольных детских учреждений в связи с новыми рыночными отношениями. Погоня за рублем, коммерциализация системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» привела к снижению ее воспитательного потенциала.

3. Культурно-творческая функция. Ее своеобразие состоит в том, что она носит преобразующий, созидательный характер. Создавая культурные ценности, подростки и дети преобразуют окружающий мир и самих себя.

Демократизация нашего общества раскрепостила духовные силы человека и создала реальные условия для развития творчества, как взрослых, так и детей, для их самовыражения и самоутверждения. В системы управления деятельностью МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» стали развиваться творческие объединения, художественные

ремесла, которыми дети занимаются с большой охотой. Все больше развивается творческое начало. Особенно ярко оно проявляется в праздниках и представлениях.

Наблюдается процесс развития жанрового многообразия в художественной самодеятельности. Получают развитие малые формы и индивидуальное исполнительство. Резко возрастает профессионализм как авторской, так и исполнительской самодеятельности [32].

Порой самодеятельные коллективы не уступают в своем мастерстве профессиональным коллективам. Таким образом, в художественной самодеятельности произошел поворот от валового подхода с целью увеличения числа участников к повышению качества и мастерства. Это усилило влияние художественной самодеятельности на эстетический и нравственный мир детей и молодежи.

4. Организация отдыха детей и молодежи. Особенно возрастает роль детских учреждений в каникулярный период. Повседневный отдых детей и молодежи организован слабо, и болезненные процессы происходят в организации праздничного отдыха, так как меняется и сама система праздников. Далеко не все виды отдыха доступны для детей рядовых тружеников из-за высоких цен на культурные услуги. Несовершенна и сама организация отдыха детей и молодежи. Отдых должен быть интересным и непринужденным, чтобы дети могли раскрепоститься и чувствовать себя комфортно.

5. Реабилитационная функция детей с ограниченными физическими и духовными возможностями. Эта функция не нашла еще должного развития, но уже создается сеть реабилитационных центров, которые призваны приспособить детей-инвалидов к труду, закрепить их на производстве, сформировать межличностные отношения, профессиональные навыки и весь духовный облик.

Итак, в узком смысле социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства рассматривается применительно к социально-

культурно-трудовой сфере и известно в мировой практике как социально-культурный институт «системы управления».

Другими словами, социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства предстает как определенный тип социально-культурно-трудовых отношений, как договорные отношения между наемными работниками, работодателями и властными структурами.

Таблица 1

Сравнительная характеристика показателей работы МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

Показатели	2017	2018	«-» или «+» к 2017 году
Число культурно-массовых мероприятий / число посетителей	455/87000	452/89735	-2/+2735
в том числе:			
культурно-массовых мероприятий для детей и подростков возрасте до 14 лет включительно / число посетителей	149/8675	181/8653	+32/-22
культурно-массовых мероприятий для молодежи от 15 до 24 лет/число посетителей	56/10025	51/9352	-5/-673
культурно-массовых мероприятий на платной основе / число посетителей	236/30823	241/16022	+5/-14801
в том числе:			
культурно-массовых мероприятий на платной основе для детей и подростков возрасте до 14 лет включительно / число посетителей	86/4564	168/6388	+82/+1824
культурно-массовых мероприятий на платной основе для молодежи от 15 до 24 лет/число посетителей	8/1770	12/1731	+4/-39
Число культурно-досуговых формирований / участников них	43/812	41/857	-2/+45
в том числе:			
культурно-досуговых формирований для детей и подростков возрасте до 14 лет включительно / участников них	9/222	9/262	0/+40
культурно-досуговых формирований для молодежи от 15 до 24 лет /участников в них	4/56	4/66	0/+10

любительских объединений, групп, клубов по интересам	7/123	7/130	0/+7
культурно-досуговых формирований самодеятельного художественного творчества / участников них	29/511	28/513	-1/+2
в том числе:			
культурно-досуговых формирований декоративно-прикладного искусства / участников них	1/17	2/33	+1/+16
детских культурно-досуговых культурных формирований самодеятельного народного / участников них	8/157	8/168	0/+11
молодежных культурно-досуговых культурных формирований самодеятельного народного / участников них	2/36	3/54	+1/+18
имеющих звание «народный /образцовый коллективов» / участников них	12/260	13/288	+1/+28
в том числе:			
имеющих звание «народный коллектив» / количество участников них	11/225	11/221	0/-4
имеющих звание «образцовый коллектив» / количество участников них	1/35	2/67	+1/+32
имеющих звание «заслуженный коллектив народного творчества»	0	0	0
имеющих звание «лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля)	0	0	0
Число посещений в год на одного человека	2,5	2,5	0
Количество досуговых объектов	37	36	-1
Количество заработанных средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	5940 тыс. руб.	7770	+1830

Цели, задачи, направления деятельности в истекшем году были определены в соответствии с Уставом учреждения, перспективным планом работы, муниципальным заданием и договорами.

В 2018 гг. средняя численность МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» составляет 76 человек. Большую часть организации МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» составляют

женщины - 58%, остальную часть составляют мужчины - 42% (рис. 2).

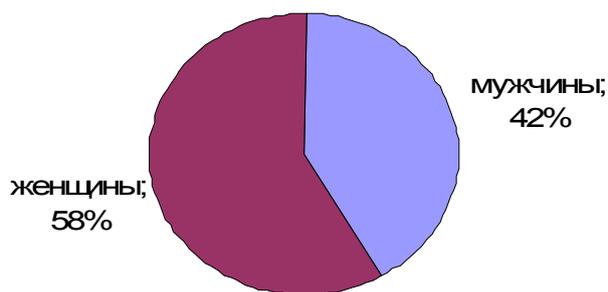


Рис. 2 Соотношение мужчин и женщин в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

По возрасту структура сотрудников, работающих в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка», выглядит следующим образом (рис. 3):

- до 25 лет - 16%;
- 26-40 лет - 32%;
- 41-55 лет - 48%;
- 56 лет и старше - 4%.

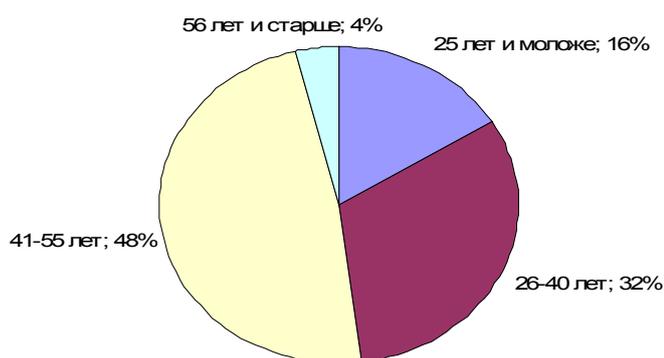


Рис. 3 Распределение организации по возрасту в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудники в возрасте от 25 до 55 лет составляют основную часть сотрудников МБУК «Центр

культурного развития поселка Волоконовка».

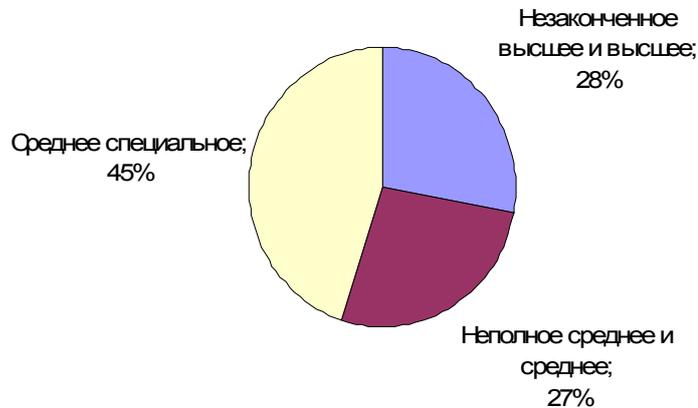


Рис. 4 Распределение сотрудников организации по образованию в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

Сотрудников, работающих в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка», можно разделить на 3 основные группы по уровню образования (рис. 4):

- неполное среднее и среднее;
- среднее специальное;
- незаконченное высшее и высшее.

Главной целью работы учреждения в 2018 году была социокультурная и творческая деятельность.

Для реализации этой цели были поставлены следующие задачи:

- удовлетворение потребностей населения в сохранении и развитии традиционного народного искусства, самодеятельности;
- создание благоприятных условий для организации культурно-досуговых мероприятий и отдыха;
- предоставление населению общедоступных культурных, образовательных, рекреационных услуг;
- развитие современных форм организации досуга с учетом потребностей разных возрастных групп населения;

- разработка и реализация творческих инновационных проектов;
- разработка плана оказания платных услуг в качестве дополнительного источника финансирования;
- улучшение квалификации по созданию и набору молодых специалистов;
- укрепление и совершенствование материально-технической базы учреждения;
- активизация информационной и рекламной деятельности организации.

В 2018 году МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» принимало участие в реализации следующих программ (табл. 2).

Таблица 2

Программы, реализуемые МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

Название программы	Сумма затраченных средств (тыс.руб)	Примечание
ВЦП «Общегородские мероприятия»	340,0	-
ВЦП «Развитие культуры Волоконовского района Белгородской области»	10215,0	-
ДЦП «Общегородские, праздничные мероприятия»	470,4	-

В 2018 году основной вид деятельности коллектив МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» осуществлял по следующим направлениям:

- организация содержательного досуга населения (культурно-массовые мероприятия, культурные формирования);
- работа с детьми и подростками;
- работа с молодежью;

- работа с социально-незащищенными категориями граждан (пожилые граждане, граждане с ограниченными возможностями здоровья);

- работа с семьей;

- работа с предприятиями, организациями, учреждениями;

- работа по гражданско-патриотическому воспитанию и профилактике асоциально-культурных явлений;

- разработка и реализация целевых, перспективных годовых планов области предоставления учреждением культурно-досуговых услуг;

- осуществление справочной, информационной, методической и маркетинговой деятельности;

- укрепление материально-технической базы учреждения;

- деятельность по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности.

В 2018 году культурно-досуговая работа в МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» была направлена на организацию содержательного досуга и культурного общения. Строилась на основе утвержденных программ и планов с учетом социально-культурных, культурных и экономических условий развития района.

Цель работы по данному направлению осталась неизменной: объединение молодежного сегмента Волоконовского района Белгородской области, посредством создания условий для всестороннего общения, удовлетворения запросов и интересов, формирования активной жизненной позиции подростков и молодежи, самоопределения личности в молодежной среде.

Традиционно работа с молодежью строится по следующим направлениям:

- патриотическое;

- участие в народных праздниках;

- развитие и поддержка талантливой молодежи;

- организация досуга;

-профилактика асоциально-культурных явлений.

Большая работа с молодежью проводилась по патриотическому воспитанию. Никогда не проходят без участия молодежи такие праздники, как День города, День защитника Отечества, День Победы и др.

В районе проживает довольно много молодежи. Учитывая это, организаторы МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» при составлении сценария мероприятия всегда придумывают специальные конкурсы, забавы, интересные для данной категории населения. Не являются исключением и народные праздники [32].

Молодежь принимала участие в таких народных праздниках, как Рождество, Масленица, Пасха. В 2018 году МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» подарил горожанам сразу два праздника, связанных с Масленицей. 28 февраля на площади с размахом прошел общегородской праздник «Здравствуй, Масленица!», приуроченный к началу масленичной недели. Театрализованное представление, концертные номера, игры, конкурсы, прошли с участием молодежи. Ребята участвовали в конкурсах «Ледяной столб», «Поднятие гири», канат, «Бег в мешках» и др.

А 26 февраля по традиции в завершении масленичной недели прошло районное массовое гуляние «Широкая Масленица». Хотя «городским гулянием» праздник можно было назвать с натяжкой: из-за погоды его пришлось перенести в Большой зал МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка». Отсюда – небольшое количество зрителей, пришлось срочно адаптировать программу для помещения зала. Но праздник все же получился, пусть и не таким масштабным, как планировался изначально. Артисты были на высоте – выступали и играли самозабвенно, с импровизацией, вместе со зрителями получая удовольствие от действия. А зрителей стали полноправными участниками праздника.

Также не без участия молодежи прошли народные гуляния «Пасхальный перезвон», «Встречаем Рождество», новогоднее массовое гуляние. К сожалению, приходится отметить некое однообразие творческих

подходов к составлению сценариев упомянутых выше праздников. За последние три года основной сценарный ход мероприятия существенно не меняется, что и было отмечено главными организаторами МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» и, к сожалению, горожанами. В связи с этим было решено в 2016 году существенно изменить процесс подготовки к мероприятию.

С целью организации досуга и развития талантливой молодежи в учреждении проходили конкурсы, фестивали, игры КВН.

Развитие и поддержка талантливой молодежи осуществляется и путем вовлечения их в культурные формирования. На базе МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» в 2018 году функционировало 4 культурных формирования, подавляющее большинство участников которых молодые люди возрасте от 14 до 25 [32].

Одним из важных направлений в работе с молодежью стало приобщение к здоровому образу жизни и профилактика асоциально-культурных явлений.

Анализируя работу с молодежью, можно с уверенностью отметить, что главное в деятельности специалистов по работе с молодежью – знание и понимание потребности молодых, их увлечений, их творческого потенциала. Проведена очень большая и плодотворная работа по достижению поставленной цели. По-прежнему уровень качества проведенных мероприятий позволяет учреждению быть достаточно конкурентоспособным на рынке услуг по организации культурно досуга молодежи. Все мероприятия, ориентированные на данную аудиторию, проходят на высоком организационном и художественном уровне.

Предлагается организовать управление МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» в Волоконовском районе Белгородской области по схеме, которая приведена ниже (рис. 4).

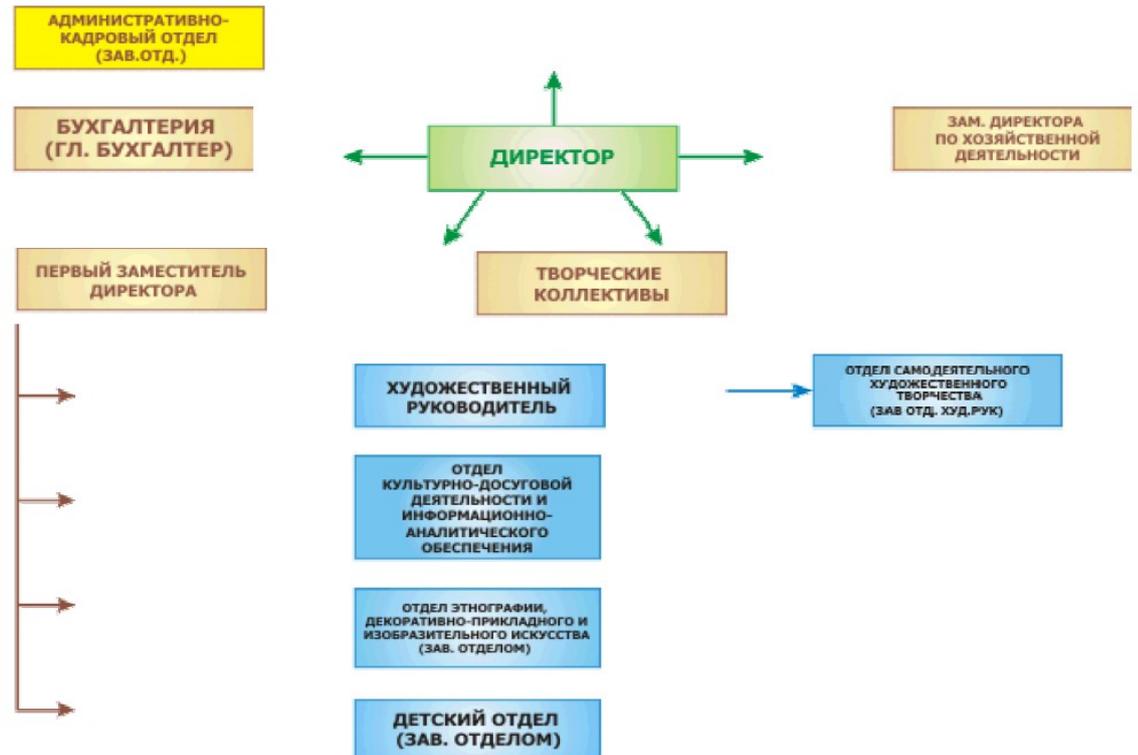


Рис. 4 Модель управления МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» [32]

Как представляется, предложенная структура организации и управления позволит в значительной мере оптимизировать управленческие процессы, сфокусировать работу на ключевых направлениях культурной деятельности на региональном уровне, повысить эффективность менеджмента.

2.2. Разработка мероприятий, направленных на развитие социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства

Управление деятельностью предпринимательских структур в Волоконовском районе Белгородской области предполагает сохранение, трансляцию, освоение и развитие традиций, норм, ценностей в сфере

исторической, художественной, духовно-нравственной, политической и экологической культуры, осуществление научно-методической, научно-исследовательской, производственно-практической, учебно-управленческой и экспертно-консультационной работы.

Методическое воздействие на технологию системы управления деятельностью предпринимательских структур в Волоконовском районе Белгородской области в Волоконовском районе Белгородской области как систему осуществляется через следующие элементы:

- цели и задачи, определяющие главное направление методического воздействия;

- объект методического воздействия;

- содержание методической деятельности;

- субъект методического воздействия;

- средства, методы и формы методического воздействия;

- организационно-управленческие условия методического воздействия, т.е. через драматургический материал и методические рекомендации.

Однако для лучшего понимания природы социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства в Волоконовском районе Белгородской области и системы управления укажем на следующие черты, которые являются общими и для одного, и для другого.

Во-первых, они представляют собой идеологию и социально-культурную практику, которые проявляются в наличие общей цели и/или направленности на ее достижение у сторон партнерских отношений или субъектов социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства в Волоконовском районе Белгородской области [32].

Во-вторых, в качестве субъектов социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства в Волоконовском районе Белгородской области и системы управления выступают социально-культурные группы общества, имеющие собственные интересы, потребности, ценности и взаимодействующие между собой.

В-третьих, взаимодействие данных групп должно основываться на принципе равного участия в процессе совместной выработки и принятия решений по наиболее актуальным проблемам общественного порядка.

В соответствии с приведенным пониманием становится очевидной цель исследования социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства в Волоконовском районе Белгородской области. Ее можно обозначить как изучение взаимодействия «мира труда», «мира капитала» и «мира общества». При этом необходима не только всесторонняя теоретическая разработка указанных проблем, но и эмпирическое изучение конкретных ситуаций, свидетельствующих о реальных взаимодействиях и отношениях. Понятие инновации распространяется на новый продукт или услугу, способ их производства, новшество в организационной, финансовой, научно-исследовательской и других сферах, любое усовершенствование, обеспечивающее экономию затрат или создающее условия для такой экономии. Этот термин может иметь различные обоснования и значения в разных контекстах, их выбор зависит от конкретных целей измерения или анализа.

При сегодняшней складывающейся ситуации руководитель предпринимательских структур в Волоконовском районе Белгородской области должен знать и руководствоваться смежными законами, касающимися деятельности в сфере культуры.

Нормативно-правовые основы деятельности предпринимательских структур также направлены на то, чтобы сделать учреждения культуры доступными, интересными для людей, потребителей культурных услуг. В законах федерального уровня, в муниципальных распоряжениях, а также внутренних документах предпринимательских структур красной нитью идёт целевая установка – повышение уровня и качества жизни населения

Услуги носят интегрированный характер и могут быть представлены в различной форме (массовой, камерной, индивидуальной, интерактивной) и на любой демонстрационной площадке (в зрительном, танцевальном,

выставочном зале, на площади, стадионе, поляне, ферме, в учебном заведении и т.д.).

Таким образом, деятельность предпринимательских структур в Волоконовском районе Белгородской области имеет большое число направлений деятельности и охватывает подавляющую часть населения субъекта Российской Федерации.

Определение тенденций: устойчивые проявления большей части признаков течение длительного времени. Временный неустойчивый характер имеют лишь некоторые признаки, например, такие как акты вандализма и склонность к вредным привычкам (курение, алкоголь.) Выявление причины тенденций. Причины устанавливаются с помощью включенного наблюдения, бесед, анкетирования, тестов и других методов [32].

В результате может получиться следующее:

- а) методика урока не обеспечивает активную познавательную деятельность «трудных» студентов;
- б) отсутствует интерес к учению из-за низкой мотивации, имеет место страх перед отрицательной оценкой по причине ожидания наказания дома;
- в) неправильная реакция на управленческие требования, т. к. отсутствуют самоконтроль и саморегуляция;
- г) неумение решать конфликты вербальным путем, используется метод «с позиции силы», т. к. именно такой способ помогает персонализации «трудных» студентов среди сверстников.

Постановка задач деятельности коллектива, исходя из причин, отмеченных выше:

- использование на уроках современных управленческих технологий и методик, с помощью которых студенты включаются в активную учебную деятельность, (например, использование технологии развивающего метода);
- высокий уровень эстетической культуры в ВУЗе;
- разработка программы воспитания культуры поведения студентов;

- вовлечение «трудных» студентов различные виды внеурочной деятельности, включение их в систему взаимной ответственности в зависимости от склонности и интересов;

- создание ситуации успеха, стимулирование позитивного поведения;

- поддержание чувства достоинства и уважения ученика на уроках и на внеурочных занятиях.

После завершения планирования системы мер выстраивается прогноз как предложение о том, каких результатов можно ожидать от реализации запланированной системы мер.

5. Прогноз.

- повышение уровня обученности и воспитанности «трудных» студентов;

- включение всех студентов активный творческий процесс во всех формах учебно-воспитательного процесса;

- развитие системы ученического самоуправления;

- решение проблемы «трудных»;

- традиции станут оказывать влияние на повышение уровня воспитанности студентов и их позитивное поведение.

6. Практическая часть.

Актуальность модели:

- применима для разновозрастных групп и разных тем занятий;

- реализует все вышеизложенные задачи;

- охватывает всех участников образовательной среды (учитель - родитель - ученик - заинтересованные структуры);

- используется современная развивающая технология и интерактивный подход.

В настоящее время в Волоконовском районе Белгородской области недостаточно внимания уделяется методическому и информационному обеспечению деятельности предпринимательских структур. Недостаточно выпускается методических пособий и аналитических материалов. Слабо

поставлена работа по обобщению и распространению передового опыта, внедрению новых форм и методов культурной работы:

Недостаточна также деятельность по повышению квалификации и переподготовке кадров культурных работников. Неравномерность распределения также неблагоприятно влияет на формирование полноценной культурно-предпринимательской деятельности. Одним из инструментов решения указанных проблем могла бы стать организация работы предпринимательских структур, обеспечение ими социально-культурных мероприятий на основании муниципального заказа. На муниципальном уровне лучше известны местные проблемы, соответственно муниципальный заказ может быть составлен с учетом местных приоритетов и специфики.

Эффективное развитие позволит создать условия для свободы творчества, повышения и реализации творческого потенциала региона, обеспечения доступа всем слоям населения к культурным ценностям.

Активная деятельность предпринимательских структур даст возможность ускорить процесс внедрения инноваций, обеспечивающих разнообразие форм и видов культурной работы, стимулировать внедрение новых типов предпринимательских структур на основе культурной сети, совершенствовать методическую работу с носителями традиционной народной культуры на местах, проводить исследовательскую работу по вопросам художественного творчества, организации досуга, систематизировать данные и на их основе разрабатывать методические материалы и рекомендации. Важным в этом отношении представляется методическое обеспечение существующих видов и жанров любительского искусства, осуществление поиска и выявление новых перспективных форм работы, внедрение передовых информационных технологий в деятельности предпринимательских структур культуры.

Проект «Организация занятости молодежи в Волоконовском районе Белгородской области» позволит создать условия для роста общей

информационной грамотности и культурной активности молодежи, развития ее талантов.

Цель проекта - содействовать культурной активности молодежи, создать условия для повышения качества и уровня жизни, успешной адаптации к трудовой деятельности и интеграции молодого специалиста в коллектив.

Задачи проекта:

- создать условия для стартовых возможностей культурно-экономического развития молодежи;
- содействовать самореализации молодежи;
- создать систему культурно-экономической поддержки молодежи для решения проблемы потребности в кадрах.

Ожидаемые конечные результаты проекта:

- закрепление молодежи в учреждениях образования, здравоохранения, культуры;
- увеличение доли от общего количества выпускников учебных заведений, трудоустроившихся в различных комплексах;
- повышение культурной активности, организация культурно-предпринимательской деятельности молодежи.

Реализация проекта будет способствовать решению таких проблем, как:

- недостаточная обеспеченность организаций,
- учреждений образования, культуры, здравоохранения квалифицированными специалистами с высшим образованием, что не способствует эффективной производственной деятельности предприятий,
- невозвращение части выпускников гуманитарных, технических вузов проживающих в МО,
- снижение престижности рабочих профессий; отсутствие ознакомления молодого специалиста с перспективами карьерного и профессионального роста.

Также будет способствовать дальнейшему развитию кадрового потенциала и позволит улучшить культурно-экономические условия труда молодых кадров.

В целях совершенствования информационного пространства предлагается на базе МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» организовать обособленное подразделение по обслуживанию прямой телефонной связи «Горячая линия» (далее - подразделение «Горячая линия»).

Для оптимизации работы подразделения «Горячая линия» формируется Координационный Совет (далее - Совет), состоящий из начальника, его заместителя и начальника отдела по работе с молодежью. Координационным Советом разрабатывается Порядок работы подразделения «Горячая линия» при приеме сообщений и принятии мер по результатам рассмотрения сообщений, а также материально-техническое обеспечение работы подразделения. Порядок утверждается начальником. Координационный Совет осуществляет взаимодействие с администрацией, правоохранительными органами в соответствии с их компетенцией, руководителями МБУ «ДПЦ «СЕМЬЯ» и МБУ «КМЦ «НОВЫЙ СВЕТ» и другими организациями.

Основные цели и задачи работы подразделения «Горячая линия» (рис. 5 в Приложении).

Информация о режиме работы «Горячей линии» доводится до сведения молодежи через средства массовой информации, а также размещается на официальном сайте управления и на официальном сайте органов местного самоуправления и в культурных сетях.

Для сбора и обработки, поступающих на «Горячую линию» сообщений, используется выделенная телефонная линия и стационарный телефонный аппарат, оснащенный автоответчиком. Текст сообщения на автоответчике: «Здравствуйте. Вы позвонили на «Горячую линию» для приема сообщений.

Просьба сообщить Вашу информацию после звукового сигнала. Конфиденциальность Вашего сообщения гарантируется».

Прием сообщений на «Горячую линию» производится круглосуточно:

- в рабочие дни (с понедельника по субботу) с 8-00 до 22-00 часов дежурными работниками Управления или психологами;
- в нерабочее время с 22-00 до 8-00 часов, выходные и праздничные дни - в автоматическом режиме.

Предусмотрено, что через обратную связь на сайте также можно оставить свое обращение/задать вопрос.

Подростки и молодые люди могут оказаться в трудной жизненной ситуации. Это - ситуация, которая нарушила жизнедеятельность молодого человека (инвалидность, неспособность к самообслуживанию в связи с болезнью, сиротство, безнадзорность, малообеспеченность, безработица, отсутствие определённого места жительства, конфликты и жестокое обращение в семье, одиночество и тому подобное), которую он не может преодолеть самостоятельно.

На основании вышесказанного, на базе «Горячей линии» предлагается открыть телефон «доверия» сопровождения для молодежи. В рамках данного мероприятия молодым жителям будет оказываться культурная консультация и квалифицированная психологическая помощь.

Консультация будет проводиться профессиональным психологом, и предоставляться бесплатно обратившимся за помощью детям, подросткам и их родителям:

- оказавшимся в сложной психологической ситуации или пострадавшим от катастроф и терактов. Такая помощь может быть оказана в виде: семейного и индивидуального консультирования, психотерапии детско-родительских отношений;
- психологического консультирования по вопросам построения карьеры и профессиональной ориентации;

-экстренной психологической помощи лицам, находящимся в различных травматических кризисных состояниях (переживание смерти близких, перенесенного насилия и др.);

-психологической коррекции стрессовых состояний;

-реабилитации синдрома хронической усталости, депрессивного состояния и т.д.

Некоторые вопросы невозможно решить по телефону, в этом случае необходимо записаться на прием к психологу, который консультирует молодых людей в муниципальных бюджетных учреждениях по работе с молодежью «ДПЦ «СЕМЬЯ» или «КМЦ «НОВЫЙ СВЕТ».

Регистрация и предварительная обработка, поступающих на «Горячую линию».

Предварительная обработка: при ответе на телефонные звонки, дежурный работник Управления, сняв трубку, обязан:

- назвать фамилию, имя, отчество, занимаемую должность;
- сообщить позвонившему о том, что «Горячая линия» работает для приема сведений;
- предложить позвонившему изложить суть проблемы;
- сообщить позвонившему о том, что конфиденциальность переданной им информации гарантируется;
- предложить позвонившему назвать фамилию, имя, отчество, адрес, контактный телефон.

В случае если сведения содержат информацию не входящую в компетенцию сотрудников «Горячей линии», позвонившему разъясняется куда можно обратиться по данному вопросу.

Регистрация поступающих на «Горячую линию» сообщений отражается в Журнале учета поступивших сообщений, который прошивается, пронумеровывается и хранится в Управлении 1 год.

Деловая этика обеспечивает конфиденциальность и защиту информации, поступившей на «Горячую линию», от ее неправомерного использования.

Лица, работающие с информацией, полученной по «Горячей линии», несут персональную ответственность за соблюдение конфиденциальности полученных сведений в соответствии с действующим законодательством РФ.

В день поступает более 120 звонков, а в месяц - до 6000. Самые актуальные вопросы - как решить проблемы или избежать их - в неделю бывает по 28 -30 обращений.

Подразделение формируется в рамках Отдела по работе с молодежью, руководство работой осуществляет начальник Отдела. Штат сотрудников обособленного подразделения «Горячая линия» укомплектовывается следующим образом:

- дежурные, 2 человека (0,5 ставки) - штатные работники Управления из числа сотрудников Отдела по работе с молодежью;
- психологи, 6 человек (0,25 ставки) - штатные работники муниципальных бюджетных учреждений по работе с молодежью Досугово-профилактического центра «СЕМЬЯ» или Комплексного молодежного центра «НОВЫЙ СВЕТ».

В ходе работы «Горячей линии» всем обратившимся гарантирована конфиденциальность и защита поступившей информации, от ее неправомерного использования, следовательно, необходимо ограничить доступ к информации.

Для этого необходимо следующее:

- отдельное помещение для размещения сотрудников и оборудования;
- шкаф-сейф для хранения документов;
- телефон с автоответчиком;
- мини-АТС для оперативной переадресации вызова другим специалистам.

Для эффективной работы подразделения «Горячая линия» и телефона «доверия» для молодежи необходимо:

- заключить договор на обслуживание телефонной линии;
- закупить телефон с автоответчиком;
- закупить мини-АТС;
- приобрести шкаф-сейф.

Единовременные затраты на техническое обеспечение подразделения «Горячая линия» и телефона «доверия» для молодежи представлены в таблице 3.

Таблица 3

Затраты на техническое обеспечение [32]

№ п/п	Затраты	Сумма, руб.
1.	Телефон с автоответчиком	2500.00
2.	Мини-АТС	6100.00
3.	Шкаф-сейф	9700.00
ИТОГО:		18300.00

Таким образом, единовременное техническое обеспечение подразделения не требует больших затрат, но существуют еще и ежемесячные затраты в которые входят: обслуживание оборудования и заработная плата сотрудников.

Ежемесячные затраты на обеспечение работы подразделения «Горячая линия» и телефона «доверия» для молодежи представлены в таблице 4.

Таблица 4

Затраты на ежемесячное обеспечение [32]

№ п/п	Затраты	Сумма, руб.
1	Дежурные, 2 человека (0,5 ставки)	20200.00
2	Психологи, 6 человек (0,25 ставки)	30300.00

3	Обслуживание телефонной линии	270.00
ИТОГО:		50770,00

Подразделение планируется организовать на материальной базе Управления дополнительных затрат на аренду помещения и закупку мебели не требуется. Следовательно, реализация данного мероприятия не требует больших капитальных вложений.

Финансирование будет осуществляться из средств районного бюджета. Организация и проведение данного мероприятия имеет огромную культурную значимость, так как вовлекает молодых людей в реализацию уровня жизни молодежи; содействует становлению личности молодого человека, его самореализации и создает условия для разрешения проблем молодых граждан.

Ожидаемые результаты:

- уменьшение количества правонарушений;
- уменьшение количества детей-сирот и беспризорных молодежи;
- уменьшение частоты жестокого обращения с подростками;
- уменьшение количества наркозависимых, употребляющих психотропные вещества, алкоголь.

Решение такой актуальной в настоящее время проблемы - задача государства и органов муниципального управления. В целях повышения качества работы по организации трудоустройства и занятости молодежи в дипломном проекте предлагается организовать конкурс среди обучающихся по профессии «Парикмахер». Для организации и проведения конкурса предполагается создать организационный совет из представителей Управления по физической культуре, спорту, туризму и работе с молодежью администрации, муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью МБУ «КМЦ «Спутник», а также профессиональных мастеров и педагогов парикмахерского дела «Промышленно-экономического колледжа». Избирается председатель совета и члены жюри.

Дата и место проведения конкурса.

Конкурс проводится ежегодно 25 мая, начиная с 2016 года.

Регистрация в 9.30.

При регистрации конкурсанту выдается номер участника.

Начало в 10.00.

Молодые специалисты желающие принять участие в конкурсе не менее чем за две недели должны прислать заявку и анкету на адрес организаторов конкурса.

Порядок проведения конкурса.

Конкурс будет проводиться в 3 этапа:

Первый этап - проводится среди студентов старших курсов «Промышленно-экономического колледжа», 49 студентов.

Второй этап - соревнование среди работающей молодежи со стажем не более года и финалистов первого этапа, примерно 22-25 человек.

Третий этап - финальный в нем примут участие победители и призеры второго этапа, 6 человек.

По окончании конкурса пройдет церемония награждения и мастер-класс от гостей и жюри конкурса.

Условия конкурса:

- в конкурсе могут принимать участие молодые жители возрасте от 18 до 30 лет, работающие по соответствующей специальности в организациях и учреждениях, расположенных на территории;

- участники конкурса должны будут иметь свою специальную одежду и все необходимые материалы, инструменты и приспособления для выполнения конкурсных работ; - участники должны иметь модели по выбранным номинациям, соблюдать правила проведения (при подведении итогов учитывается организация рабочего места конкурсанта).

Участники выполняют вечернюю прическу с соблюдением общего образца. Ни в коем случае прическа не должна производить впечатление свободных (распущенных) волос.

Фантазийные прически разрешаются. Модели должны быть со свободными, гладко зачесанными назад волосами. Волосы должны быть влажными или сухими. Жюри проверяет соблюдение этого требования, и имеет право в случае его несоблюдения расчесать волосы гладко назад при помощи щетки.

Цвет: выбор цвета свободный.

Препараты: использование всех препаратов разрешено.

Укладка: все инструменты для укладки разрешены.

Украшения: украшения должны соответствовать выполненной прически и быть ей пропорциональны.

Костюм, макияж и аксессуары: одежда и макияж должны соответствовать образу.

Время: 50 минут.

Критерии оценки: оригинальность дизайна, сбалансированность прически с внешними данными модели, внешний силуэт.

Для проведения районного конкурса профессионального мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер» необходимо приобрести следующие материалы: лак для волос, мусс для волос, спрей-блеск для волос, а также наградной материал.

Материальные затраты на проведение районного конкурса профессионального мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер» представлены в таблице 5.

Таблица 5

Затраты на проведение конкурса [32]

№ п/п	Наименование	Количество (шт.)	Цена, руб.	Всего, руб.
1	Лак для волос	75	103,00	7725,00
2	Мусс для волос	75	119,00	8925,00

3	Спрей-блеск для волос	10	74,00	2220,00
4	Шампунь для волос	10	140,00	1400,00
ИТОГО:				20270,00

Затраты на приобретение наградного материала по итогам/результатам районного конкурса профессионального мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер» представлены в таблице 6.

Таблица 6

Затраты на приобретение наградного материала [32]

№ п/п	Наименование	Количество (шт.)	Цена, руб.	Всего, руб.
1	Медали	3	21	63,00
2	Кубки	3	247	741,00
3	Дипломы	40	20,00	800,00
4	Памятные подарки победителям конкурса	4	1500,00	6000,00
5	Памятные подарки участникам конкурса	40	375	5250,00
ИТОГО:				12854,00

В таблице 7 представлены суммарные затраты на проведение районного конкурса профессионального мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер».

Таблица 7

Суммарные затраты на организацию и проведение конкурса [32]

№ п/п	Затраты	Сумма, руб.
1	Приобретение необходимого инвентаря	20270,00
2	Наградной материал	12854,00
ИТОГО:		33124,00

Данный конкурс финансируют спонсоры, владельцы парикмахерского бизнеса, они же и являются непосредственными работодателями молодежи и нуждающихся в трудоустройстве.

Результатами мероприятия должны стать:

-повышение уровня профессиональной и функциональной подготовки молодежи (примерно 102 человек, в том числе молодые специалисты);

-профориентирование (примерно 20 человек) и переподготовка молодежи (примерно 5 человек);

-обеспечение занятости и трудоустройства, планируется трудоустроить не менее 32 человек;

- уменьшение числа безработной молодежи;

- повышение интереса к профессии парикмахер среди учащихся общеобразовательных учреждений.

Выводы по II главе

Итак, результаты деятельности предпринимательских структур при этом могут оцениваться с помощью как количественных, так и качественных показателей. Принципиальным требованием является их измеримость и сопоставимость. Кроме того, должна быть обеспечена взаимосвязь между выделяемыми культурным организациям бюджетными ресурсами и ожидаемыми результатами их использования. Программы деятельности предпринимательских структур, разработанные в соответствии с принципами бюджетирования, ориентированного на результат, должны содержать описание поддающихся количественной оценке ожидаемых результатов их реализации, включая как непосредственные результаты, то есть предоставление услуг определенного качества и объема, так и конечные результаты, в частности, эффект от предоставленных услуг для их получателей.

Разработка мероприятия по проведению районного конкурса профессионального мастерства среди молодежи по профессии «Парикмахер» не предполагает значительных затрат, при этом несет в себе большую культурную значимость, так как совершенствует деятельность органов местного самоуправления по формированию и реализации уровня жизни молодежи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив теоретические аспекты заданной темы, и проведя практический анализ, мы пришли к следующим выводам.

В условиях современной российской действительности, ситуации обострившихся проблем молодежи все более актуальной становится проблема объективной оценки отечественного опыта работы с молодежью, а также изучения, анализа, выявления возможностей адаптации зарубежного опыта реализации молодежной работы, политики в сфере культуры к российским условиям.

Всю многозначность современного использования понятия «социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства», однако, можно свести к двум его пониманиям, условно обозначив первое как широкое понимание, а второе - как трактовку социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства в узком смысле слова. При этом в том и другом случае используются различные критерии, лежащие в основе фиксируемых характеристик социально-культурной деятельности в условиях предпринимательства. Последние разграничиваются, во-первых, по сфере действия (или по объекту), во-вторых, по субъектам (кто участвует в партнерских отношениях).

Досуг может выступать не только фактором развития и саморазвития личности, а также фактором разложения личности. Если человек не ставит перед собой задачу самосовершенствоваться, то происходит деградация его досуга. Общество заинтересовано в социально-культурном приемлемом использовании индивидом своего свободного времени, несмотря на то, что термин «свободное время» говорит о возможности использовать его по личному усмотрению человека.

Социально-культурная роль досуга, проведенного в учреждениях культуры, заключается возможности реализовать культурные потребности и интересы личности, связанные с рекреацией, саморазвитием,

самореализацией, общением, оздоровлением. Учреждения культуры выступают как внешнее условие для реализации потребностей и интересов человека, создают условия для формирования рационального отношения к деятельности в свободное время. Конечно, только наличия предпринимательских структур недостаточно, необходимо, чтобы сам человек хотел развития в сфере досуга, поскольку в учреждение культуры приходит человек, осознавший потребность не в пассивном, а в активном, содержательном досуге. Эффективность использования досуга во многом зависит от самого человека, от его личной культуры и интересов. В этом случае не менее важным, чем организация культурного досуга разных групп населения, становится формирование и поддержание у людей потребности в развивающем досуге. Эту сторону деятельности предпринимательских структур можно назвать ведущей.

Позитивной стороной культурного строительства советской эпохи стало обеспечение условий для демократизации сферы культуры. Культурные ценности, доступные прежде ограниченным слоям общества, стали распространяться в широких массах, повышался уровень общего образования, технической и гуманитарной грамотности. Именно учреждения культуры устранили существовавшее отчуждение между ценностями культуры и широкими массами, способствовали тому, что население обрело все большую самостоятельность в выборе формы проведения досуга.

Но вместе с ростом сети предпринимательских структур и формированием комплекса культурно-досуговых технологий организованный досуг большинством населения стал восприниматься как давление сверху. Образовался разрыв между ожиданиями потребителей культурно-досуговых услуг и предлагаемыми формами работы предпринимательских структур. Попытки влиять на качество неорганизованного досуга со стороны предпринимательских структур не были результативными, поскольку спектр предлагаемых услуг напрямую зависел от культурной политики государства, часто не учитывающей

реальные потребности населения и больше ориентирующейся на количественные показатели работы.

Задача сформировать рациональное отношение к деятельности в свободное время проходит красной нитью через всю историю функционирования культурно-досуговых учреждений, но вместо этого на практике сформировалось потребительское отношение к досугу, который можно провести в стенах предпринимательских структур. Эта тенденция сохранилась и в наше время, когда большинство считает, что содержательное проведение свободного времени ему должен обеспечить кто-то, а не он сам.

Концепция развивающего досуга представляет собой утверждение о том, что между содержанием досуга и духовным и интеллектуальным богатством человека существует прямая зависимость. Поэтому учреждения культуры, выполняющие прямо, как клубы, или косвенно, как библиотеки и музеи, досуговые функции, обеспечивают и создают условия для проведения не просто свободного от труда времени, а для заполнения его культурным досугом. Культурный досуг понимается как содержательно насыщенное и эффективное по своему воздействию на личность свободное время. Это может быть чтение литературы, взятой в библиотеке, посещение массового мероприятия, организованного библиотекой или музеем, занятия в культурных кружках и так далее.

На региональном и местном уровне необходимо решить, какие культурные услуги необходимо населению, какое качество и сколько должно быть обеспечено, а также порядок их предоставления и финансирования. Работа по созданию системы оценки потребности в культурных услугах может включать несколько этапов. Во-первых, необходимо определить список культурных услуг, которые должны учитывать необходимость предоставления этих услуг, процедуру ежегодной оценки потребности в предоставлении домашних услуг и с учетом результатов оценки при формировании расходов на следующий финансовый год. Целью этого

направления является повышение эффективности и эффективности предоставления культурных услуг и бюджетных расходов для них.

Одной из наиболее важных задач в этом направлении является проведение многостороннего мониторинга эффективности и эффективности предоставления услуг бизнес-структур. Темы мониторинга должны включать табличные цифровые показатели качества услуг, предоставляемых клубами, и информацию о расходах, связанных с прямым предоставлением услуг клубами. Кроме того, хорошо развитая и хорошо зарекомендовавшая себя система мониторинга в Волоконовском районе Белгородской области и муниципалитетах, несомненно, будет способствовать постоянному совершенствованию процесса финансирования культурных услуг и повышению качества и доступности услуг для населения.

Рекомендуется постепенно внедрять методы составления бюджетов на основе результатов в культурных учреждениях на региональном и местном уровнях.

На первом этапе целесообразно выполнять следующие виды деятельности.

- 1) Формирование регистров работников бизнес-структур.
- 2) Анализ социокультурного значения и полезности услуг бизнес-структуры.
- 3) Разработка положений (руководящих принципов):
 - об образовании бюджетов и обязательств;
 - о применении методов планирования бюджета, связанных с программой;
 - о оценке эффективности и влияние бюджетных расходов на культурные услуги.
- 4) Разработка мер по содействию предоставлению культурных услуг в сочетании с установленными показателями.
- 6) Разработка и внедрение инструментов для мониторинга надежности и надежности информации, используемой для мониторинга.

На втором этапе рекомендуется сделать следующее.

1) По мере необходимости для увеличения независимости предпринимательских структур.

2) На практике разработать и реализовать концепцию автоматизации мониторинга услуг бизнес-структуры.

3) Заключение и регулярное внедрение среднесрочного бизнес-планирования.

Необходимо стандартизировать стандарты качества для предоставления культурных услуг и системы требований к стандартам контента культурных услуг. Затем необходимо разработать процедуру оценки соответствия качества действующих культурных услуг разработанным стандартам. Очень важно, чтобы наличие таких стандартов еще больше расширило круг потенциальных поставщиков культурных услуг, оплачиваемых из бюджета, в том числе за счет неправительственных организаций, работающих на контрактной основе, в целевых программах или в конкретных проектах. Когда требования к качеству культурных услуг хорошо определены, и данный субъект, даже неправительственная организация, может их предоставить, различия в формах собственности теряют смысл. Если цели не удовлетворяются какой-либо корпоративной структурой, финансирование таких организаций должно быть уменьшено после выяснения причин. Разработанная система оценки бюджетной и социально-культурной эффективности проектов предпринимательской структуры должна предусматривать составление перечня критериев, которые будут служить основой для досрочного прекращения финансирования.

Внедрение бюджетирования на основе эффективности на региональном уровне также должно учитывать некоторые из рисков, связанных с этим процессом. Например, в некоторых случаях становится трудно определить и контролировать окончательный социокультурный исход, поскольку он может проявляться в долгосрочной перспективе и зависит от многих факторов третьей стороны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Постановление Правительства РФ от 10.02.2017 №92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования
3. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. М.: ИНФРА-М, 2011. - 215 с.
4. Гапошина, Л.Г. Менеджмент социально-культурного обеспечения: учеб. пособие / Л.Г. Гапошина. - М.: Дело, 2012. - 300 с.
5. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учеб. пособие / И.Н. Герчикова. М.: ЮНИТИ, 2016. - 346 с.
6. Герчикова, И.Н. Менеджмент: Учебник / И.Н. Герчикова. - М.: ЮНИТИ, 2010. - 512 с.
7. Зинченко, Г.П. Социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства / Г.П. Зинченко, Ш.И. Рогов. - М: Академ.: «Центр», 2009. - 224 с.
8. Жаркова, Л.С. Культурно-досуговая деятельность: теория, практика и методика научных исследований. / Л.С. Жаркова, А.Д. Жарков, В.М. Чижиков. – М., 2012. – 142 с.
9. Инновационный менеджмент / под ред. проф. В. В. Швандара, проф. В. Я. Горфинкеля. – М., 2011. – 67 с.
10. Кибанов, А.Я., Захаров, Д.К. Формирование системы социально-культурного менеджмента персонала на учреждении: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. М.: Дело, 2012. - 380 с.

11. Ковалев, А.Г. Коллектив и социально-культурно-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. - М.: Политиздат, 2012. - 271 с.
12. Ковалев, А.Г. Основы социокультурной деятельности. / А.Г. Ковалев. - М.: Политиздат, 2016. - 210 с.
13. Кочаргина, А.С., Ключкова, М.С. Управление персоналом: учеб. пособие / А.С. Кочаргина, М.С. Ключкова. - М.: Экзамен, 2012. - 180 с.
14. Кочеткова, А.И. Основы социально-культурного управления персоналом: учеб. пособие / А.И. Кочеткова. - М.: Пресс, 2011. - 380 с.
15. Коротков, Э.М. Исследование систем социально-культурного менеджмента: учебник / Э.М. Коротков. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ДеКа, 2016. - 445 с.
16. Королев, Л.М. Психология менеджмента: Учебное пособие / Л.М. Королев. - М.: Дашков и Ко, 2010. - 188 с.
17. Лицарева, Е.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Е.Ю. Лицарева. - Томск: Томский госуд. ун-т, 2012. - 230 с.
18. Макеева, В.Г. Культура предпринимательства: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2002.- 218 с.
19. Менеджмент специальных событий в сфере культуры, Герасимов С.В., Тульчинский Г.Л., Лохина Т.Е., 2009. – 213 с.
20. Меньшиков, Л.И. Деловая оценка работников сфере менеджмента. - М., 2011.- 157 с.
21. Мерлин, В.С. Очерк интегральной индивидуальности. -М.: Педагогика, 2012. – 253 с.
22. Мескон, М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело ЛТД, 2016. – 704 с.
23. Монден, Я. Методы социально-культурного менеджмента: учебник / Я. Монден. - М.: Экономика, 2016. - 345 с.
24. Муздыбаев, К. Психологии ответственности. - Л.: Наука, 2012. - 240 с.

25. Мясищев, Н. Психология отношений. - Москва-Воронеж: НПО МОДЭК, 2016. - 356 с.
26. Новикова, Г.Н. Технологические основы социокультурной деятельности. Учеб. пособие/Г.Н. Новикова. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: МГУКИ, 2010. - 158 с.
27. Обозов, Н.Н. О трехкомпонентной структуре межличностного взаимодействия. //Психология межличностного познания. /Под ред. А.А. Бодалева.- М.: Педагогика, 2012. С. 80-92.
28. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник / Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2012. - 300 с.
29. Ожегов, С. И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка; 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: ООО «ТЕМП», 2006. – 944 с.
30. Организация работы с кадрами менеджмента. Методические рекомендации для руководящих работников и менеджеров учреждений отрасли. / Составитель Ф.Ф.Аунапу. -Ростов на Дону: изд-во Д1111.-2012. - 27с.
31. Основы менеджмента: Учебник / Под ред. Д.Д. Вачугова. - М.: Высшая школа, 2010. - 376 с.
32. Отчетные данные МБУК «Центр культурного развития поселка Волоконовка» за 2016-2018 гг.
33. Оучи, У. Методы организации производства. Японский и американский подходы. - М.: Экономика, 2016.-183с.
34. Папулов, П.А. Кадры менеджмента. Деятельность. Формирование. - М. Экономика. 2016. – 160 с.
35. Парамонов, И.В. Учиться управлять.- М.: Экономика, 2012.254с.
36. Паркинсон, Дж.Р. Законы Паркинсона: сборник.: Пер. с англ. -М.: Прогресс, 2009. – 448 с.
37. Парыгин, Б.Д. Основы социально-культурно-психологической теории. - М.: Мысль, 2012. – 348 с.

38. Петров, А.В. На пути к социально-культурному партнерству: развитие социально-культурно-трудовых отношений в современной России / А.В. Ветров; под ред. Л.А. Гордона, Э.В. Клопова и др. - М.: Прогресс, 2012. - 123 с.
39. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Просвещение, 2012. - 255 с.
40. Питере, Т., Уотермент Р. В поисках эффективного менеджмента. -М.: Прогресс, 2012. – 418 с.
41. Парыгин, Б.Д. Социально-культурная психология: Учеб.пособ. - СПб., ИГУП, 2012.- 616 с.
42. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М.: Политиздат, 2012. - 256 с.
43. Савина, А. Развитие как процесс возникновения кризисов / А. Савина // Менеджмент в России и за рубежом. - 2012. - № 4. - С. 32-45.
44. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные / Ицхак Калдерон Адизес. Пер. с англ. Т. Гутман. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 200 с.
45. Петросян, Д., Фаткина Н. Экономический эгоизм и гуманизация экономики //Вопросы экономики. – 2010 — №8 С. 123-131.
46. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. - М.: Аспект-Пресс, 2012. - 279 с.
47. Рудич, М.И. Менеджмент социально-культурной сферы. Основы технолоии: Учебное пособие. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2016. - 208 с.
48. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.:ЭКОМ,1992. - 240 с.
49. Самыгин, С.И. Управление персоналом: учеб. пособие / С.И. Самыгин. - Изд. 2-е. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 410 с.
50. Томилов, В.В. Культура предпринимательства. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 368 с.

51. Управление в районном хозяйстве, Сираждинов Р.Ж., 2009. – 264 с.
52. Социально-культурная деятельность в условиях предпринимательства и искусства, Переверзев М.П., Косцов Т.В., 2007. – 66 с.
53. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.gks.ru/wps/wcm/connect
54. Фролов, А. Человек в системе производства У.Ф. Фукуямы и А. Макаренко // Вопросы экономики. – 2010. №8. С.123-131
55. Чижиков, М. Теория и практика социокультурного менеджмента. - М.: МГУКИ, 2016. – 134 с.
56. Черемных, Г. Культурные объединения: регулирование деятельности // Российская юстиция. – 2012. – №4. – с. 36.