

# Discussion on the Management and System Innovation of County Cultural Center

Yujie Wei

Dahua County Cultural Center, Dahua, Guangxi, 530800, China

## Abstract

In the third plenary session of the 18th Party of the Communist Party of China, in view of the problem of cultural management our government put forward the new requirements of cultural system innovation, in the process of cultural development, we should strive to do a good job of cultural management system construction, enhance the social ability of cultural center, to provide more quality cultural services for the people. At present, the county cultural center in the process of management, There are still a lot of problems, many county cultural centers are still using the traditional management system, did not make full use of information technology. Therefore, in order to improve the management level of cultural centers and conform to the requirements of the construction of modern new cultural centers, cultural centers must be innovated.

## Keywords

cultural center; management level; institutional innovation

## 试论县文化馆管理与体制创新

韦玉洁

大化县文化馆, 中国·广西大化 530800

### 摘要

在党的十八届三中全会上, 针对文化管理问题中国政府提出了文化体制创新的新要求, 在文化发展的过程中, 要努力抓好文化馆管理的体制建设, 提升文化馆的社会能力, 为人民提供更加优质的文化服务。目前, 县文化馆在管理过程中, 还存在很多的问题, 很多县文化馆还在用着传统的管理体制, 没有对信息技术予以充分的利用。因此, 为了提高文化馆管理水平, 顺应现代新型文化馆建设的要求, 必须进行文化馆体制创新。

### 关键词

文化馆; 管理水平; 体制创新

## 1 引言

近年来, 随着人民生活水平的不断提高, 人们除了满足日益增长的物质文化需求之外, 更加注重精神层面上的追求, 在这之中文化占据着重要的地位。县文化馆是文学艺术的主要载体, 文化馆内专业门类繁多, 可以满足人们多样化的需求。但由于县文化馆的开放程度比较高, 服务的对象又涵盖当下社会的各个群体, 所以县文化馆在管理方面难免产生各种问题。例如, 管理机制不健全、团队活力不足等。对此, 论文对文化馆管理和体制创新进行了探讨分析, 通过研究, 增加人们对于文化馆管理的关注程度, 从而吸引到更多的学者参与到相关研究之中, 并为今后对县文化馆的高质量发展提供一定的理论借鉴意义。从实践层面出发, 有利于对当下管理机制进行创新发展, 树立先进的管理思维, 提高县文化

馆管理水平, 使之更好地适应新时代的发展<sup>[1]</sup>。

## 2 当前县文化馆管理存在的问题

### 2.1 管理理念相对滞后

中国自从建设县级文化馆以来, 相关部门对于县文化馆的建设问题越来越重视。虽然文化馆的办公条件越来越好, 所需设备越来越齐全, 但是却忽视了对文化馆的相关管理工作, 从而就造成了管理工作上的不足。尤其是文化馆的管理者, 由于他们对管理工作缺乏足够的认知, 所以在很多具体的管理细节上都不够仔细, 不仅影响了管理水平, 而且削弱了文化馆应有的功能。主要表现在两个方面: 一是在人事招聘上没有打破体制界限, 没有面向社会公开招聘文艺人才, 没有做到择优录用, 从而导致文化馆人才队伍素质不高, 有的人可以说是滥竽充数。二是没有打破“大锅饭”平均分配制度, 没有将工作效率与年终绩效挂钩, 存在着“干多干少、干好干坏一个样”现象, 从而使得很多人失去了工作的积极性, 使得文化馆工作效率低下。同时, 很多管理人员

【作者简介】韦玉洁(1988-), 女, 壮族, 中国广西大化人, 本科, 从事群众文化、非遗研究。

也对很多文化馆活动没有进行深入的了解，这也在一定程度上限制了当地群众文化事业的发展<sup>[2]</sup>。

## 2.2 缺乏高素质的文化人才

对于当下的文化馆管理事业来说，虽然文化馆的基础设施建设趋于完善，但是对于高素质的文化人才来说，大多数的文化馆都有所不足，不能够应对文化事业的有效管理，也不能推进文化馆管理体制的及时创新。而且大多数高校也没有开设这方面的专业，这导致高校不能够为文化馆的管理培养足够的人才，无法满足当前社会的发展需求。另外，上级业务部门也没有经常性对文化馆业务人员进行系统的培训，导致他们的专业能力无法得到提升。再说，有的县文化馆里的业务骨干大多是20世纪八九十年代走上工作岗位，年龄已经偏大，精力不济，冲劲不足，工作积极性已荡然无存<sup>[3]</sup>。同时，他们的知识也随着年龄的增大而老化，他们对传统的书画、戏曲、老歌曲等文艺形式比较认同，对网络文学、网络音乐、网络剧、网络演出、网络动漫等新兴类别了解不够，学习不够，吸收不快，很难跟上时代发展的步伐。

## 2.3 文化馆管理机制滞后

对于县文化馆来说，如果想要持续地高质量地发展，保持源源不断的发展动力，就必须要与与时俱进，创新管理体制，积极迎合时代发展的需求。但是从目前来说，很多文化馆都缺乏科学的管理方法，给文化事业的发展带来阻碍。同时，经费投入不足的问题也在影响文化馆的管理。由于县文化馆属于全额拨款事业单位，政府财政成为支撑馆务活动的唯一来源，而县财政每年只能解决正常的办公经费，因此上级给钱就服务，没有钱就不服务或少服务的状况相当严重，有的创作人员一两年都不搞创作，甚至数年内都拿不出一件有分量的原创作品。这些问题的存在导致了地方公共文化服务的质量不高、总量不足，无法满足当地群众对于公共文化服务的需求，这些都在一定程度上阻碍了文化馆管理工作的开展<sup>[4]</sup>。

# 3 文化馆管理体制创新

## 3.1 转变管理理念

作为文化馆的管理者必须时刻注重管理能力的提升，以及管理观念的改变。这对于文化事业发展来说是相当重要的。而在管理方式上，管理人员必须注重员工的个人知识水平与能力，保障员工能够发挥其应有的作用。尤其是在创新能力方面，应当积极培养员工的创新能力，让员工的能力能够在岗位上发挥出来。以此来提升员工的文化服务能力，满足人们的文化服务需求。通过以下几点能够有效地提升管理理念的转变，提升文化馆的服务质量<sup>[5]</sup>。

第一，树立以人为本的理念。文化馆的服务必须严格按照以人为本为中心，在所有的活动中必须坚持以人为本，坚持人在文化馆的管理中的主导地位。同时能够有效地提升人们的精神文化质量，还能够保障文化馆员工对文化馆的创

新重要性大幅提升。第二，努力激发员工潜在的文化知识能力。作为文化馆的管理人员，必须重视的馆内员工的个人追求需要，并以此为依据来充分激发员工的积极性和创造性，让他们能够自觉的参与到文化馆的建设之中。此外，还应当重视文化管员工的定期培训，这样能够有效地提升员工的服务水平，同时也能够提升管理者的管理水平。还应当对文化馆的优秀人才进行激励，充分激发员工的积极性，使员工能够更最大限度地发挥其能力，这对于文化馆的管理创新来说非常重要。

## 3.2 创新管理思维

首先，应寻求共同的出发点。文化馆的所有人员都是一整个团队，作为团队就必须从大局出发，并且积极寻求公共利益，而不是过分追求个人利益。在部署工作的过程中，必须注重实质而不是重视形式。如果仅仅是为了交差，并不是从根本上改变，那么无法真正地提升服务质量。所以必须深入其中进行落实，实事求是。同时，还应当做好彼此之间关系的处理，作为管理者不能仅仅为了做老好人，做了表面的团结，看似一团和气，却没有用心交流，并不利于文化馆的发展。此外，还应当注重共同价值观的凝聚，文化馆的团队之中很多工作人员都比较感性，因此必须重视和提倡追求单位价值，实现真正的团队价值，并且还应当自觉做到单位价值和个人价值的有机统一，以此为依据来引导员工个人职业发展观和集体发展观，绝对不能过度追求个人价值而忽视公共服务质量，尤其是在为人民服务的方面上。再次，应当对整个领导班子的整体魅力进行构建，并根据文化馆多年以来存在的问题进行观察与思考，积极进行改进，提升文化馆的管理水平。

## 3.3 推进常态管理机制

文化馆的系统管理模式应当积极地推进建立，因为在文化馆的管理过程中，必须自觉做到有目标、有制度、有程序、有考核的管理，这正是文化馆管理的基本要求，在文化管理的各个环节和各种事项过程中应注重文化馆的管理，各种活动形成管理系统，认真贯彻落实各项规定，以此来形成整齐有序的管理格局。

第一，建立日常管理机制。主要解决日常工作有制可依、有章可循、制度管事、制度管人的问题。日常管理机制包含两个层面：关于文化馆层面各事项、各环节管理统一的基础性的制度，如馆班子议事制度、公文办理制度、公章管理制度、工作报告制度、工勤管理制度、公务接待制度、会议管理制度等等。第二，建立目标管理与考评机制。主要解决人浮于事、干多干少一个样等公平与内耗的问题，建立一定的工作导向引领，建立共同的目标价值与追求，从而提升团队整体工作绩效。目标体系包括目标项目、指数、考评办法、奖惩激励、结果运用与考评管理等。可以尝试把业务人员和行管人员分类定制目标，进行年度考评管理。

### 3.4 创新管理机制

不断变革不合时宜的管理体制是文化馆事业发展的必然要求,一个优秀的文化馆管理者必须敢于变革、善于变革,在持续改革的过程中实现文化馆事业的创新和发展。一是理顺关系,转换机制。全面推进体制机制创新,要求进一步解放和发展文化生产力。要进一步理顺关系,转换机制,通过科学设岗、分类管理,加强专业技术人员队伍建设,根据文化馆的实际情况选择适合的管理人员,初步形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出的充满生机与活力的用人机制,为现代文化馆建设提供组织保证和人才支持。要进一步优化功能,改善服务,提高管理和服务水平,从而更好地履行现代文化馆的职能要求,从人民群众的角度出发,满足人民群众日益增长的文化需求。二是优化组织结构。随着社会信息传递方式的不断演进,那种分工过细、相互割裂的管理组织已不适应发展的需要。把相互关联的管理组织加以整合,实现组织的扁平化是未来文化馆组织管理的必然要求,通过科学的方法提高管理效率。组织的扁平化要求员工承担更多的自我开发与自我管理的职责,通过劳动契约和心理契约的建立,来提高员工对组织的承诺与认同,提高员工的工作积极性和对文化馆的归属感,从而有效地促进员工的自我开发与管理。

### 3.5 培养创新型人才,提高管理人员的专业素质

文化馆管理创新离不开创新型人才队伍的建设,文化馆在开展文化艺术活动时,会面对各类的需求,人民群众的文化艺术追求也在逐步提高中,针对这样的发展变化,管理创新型人才的培养在文化馆事业的发展宏图中有举足轻重的作用。如今文化馆在建设创新型人才队伍之时,遇到的困难有很多:首先,缺少年轻化青春化的人员;其次创新技术人员和行政人员的比例严重失调,造成结构组织的不合理性,创新技术人员没有一定的管理能力;再者,文化活动过于陈旧不变,缺少新意,创新能力也没发挥得当。对于

这些困难,文化馆的管理者要认真研究解决。此外,县文化馆的专业技术人员越来越少,对优秀专业人才的引进也不够重视,也没有鼓励业务骨干参与或者去指导各种群众文化活动。例如,一些地方在举行大型文化艺术活动之时,为了达到某种轰动效果,不让文化馆专业人员参与活动,这样的活动方式会大大影响了文化馆专业技术人员的积极性,间接导致专业性技术人才不愿投入文化馆事业中,也在一定程度上降低文化馆在群众文化艺术活动中的重要性。所以不能让文化馆失去其自身的创新能力,就要适时地让更多的专业艺术人才参与各类活动,从中学到各种知识,得到社会各界关注,能大大提高文化馆管理的创新程度。

## 4 结语

总之,在新形势下,实现文化馆事业的高质量发展是精神文明建设发展的集中体现,我们要坚持以人为本,坚持社会效益第一位,对文化馆各方面不断地进行革新。只有坚持对文化馆管理体制进行不断的创新,才能够使文化馆的发展和管理获得源源不断的发展动力。论文通过对文化馆管理的探讨研究,找出新形势下文化馆管理中存在的问题。例如,管理观念滞后、管理体制落后、专业文化人才匮乏。对此,必须要创新管理体制、创新管理思维、培养创新型人才,提高文化馆管理水平,促进中国文化事业的可持续发展。

### 参考文献

- [1] 封霓.浅析文化馆创新管理的思路[J].新校园(阅读),2018(12):95.
- [2] 祝云峰.文化馆创新管理研究[J].大众文艺,2017(24):10-11.
- [3] 张世峰.文化馆机制创新与细节管理研究[J].参花(下),2017(12):157.
- [4] 盛俊美.文化馆管理工作提升的有效性研究[J].中国文艺家,2017(4):255.
- [5] 刘一航.免费开放条件下的文化馆管理创新[J].戏剧之家,2016(11):274.