



*Социологические науки*

**УДК 331.108**

**А.В. Макаренко**

**Макаренко Ангелина Владиславовна**, студентка 1 курса группы СКД/бак-19 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lina.makarenko13@gmail.com

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент, преподаватель кафедры СКД Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: Lexfati72@mail.ru

## **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)**

В статье проведен анализ кадрового обеспечения учреждений культуры Краснодарского края, выявлены их основные кадровые проблемы и в контексте стратегических направлений государственной культурной политики региона найдены методы их решения.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, учреждения культуры, кадровая политика, специалисты сферы культуры.

**A.V. Makarenko**

**Makarenko Angelina Vladislavovna**, student of 1st course of SKD/bak-19 group of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: lina.makarenko13@gmail.com

Research supervisor: **Pavlova Olga Alexandrovna**, doctor of philology, associate professor, lecturer of department of SCA of the Krasnodar state institute of culture

(33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: Lexfati72@mail.ru

## **PROBLEMS OF PERSONNEL SUPPORT OF CULTURAL INSTITUTIONS (ON THE EXAMPLE OF THE KRASNODAR REGION)**

The article analyzes the personnel support of cultural institutions in the Krasnodar region, identifies their main personnel problems and based on the materials of the state cultural policy of the region finds methods for solving them.

**Key words:** personnel support, cultural institutions, personnel policy, specialists in sphere of culture.

Сфера культуры и искусства представляет собой очень сложную и многоуровневую систему, выполняющую ряд очень важных для общества функций, она выступает средством аккумуляции, хранения и передачи человеческого опыта, традиций и обычаев, норм и правил, творческих достижений и многих других культурных элементов из поколения в поколение.

С давних времен человек, связавший тем или иным образом свою жизнь с культурой, имел особое значение в обществе. Он выступал и продолжает выступать неким «посредником» между самой культурой и человеком. Важность его деятельности заключается в призвании отстаивать культурные ценности, которые спасают человечество от духовной нищеты и культурной ограниченности. Специалист сферы культуры обязан чувствовать и понимать каждого человека, учитывать его социально-психологические особенности в рамках определенного «культурного пространства». И это лишь малая часть того, каким должен быть настоящий работник культуры.

К сожалению, не каждый человек может стать этим связующим звеном. Ведь культработник – это не просто набор определенных навыков и умений,

которые можно приобрести, это еще и призвание, способность нести этот внутренний духовный заряд другим.

Сфера культуры и искусства обладает определенной спецификой создания совершенно уникального продукта. Она имеет особенности, связанные с межличностным взаимоотношением населения (потребители культурных услуг) и учреждениями данной сферы (производители социокультурного продукта). Как правило, эти особенности проявляются в менеджменте социально-культурной сферы. Подробное изучение запросов рынка трудовых ресурсов сферы культуры является важной составляющей информации, которая необходима при подготовке мероприятий по регулированию и контролю рынка социокультурных услуг. Стратегическое планирование в системе подготовки кадрового обеспечения сферы культуры региона ориентировано на спрос социально-культурных услуг населения.

Кадровый потенциал любого учреждения культуры является его движущей силой, активом. Если появляются сложности с кадровой обеспеченностью, это негативно сказывается на состоянии самой организации, ее деятельности, результатах, что приводит к изменению качества предоставляемых услуг по удовлетворению идеальных или духовных потребностей населения, уменьшению прибыли и утрате достигнутых позиций. Иными словами, трудовые ресурсы, или кадры, в сфере культуры были и остаются основой, обеспечивающей не только сохранение культурного пространства страны, но и ее качественное наполнение.

Проанализировав материалы об «Основных показателях работы учреждений культуры, искусства и кинематографии за 2017–2018 годы» Министерства культуры Краснодарского края, мы получили следующие статистические сведения, касающиеся кадрового потенциала работников учреждений культуры: «Количество штатных работников: в 2014 г. – 13221, в 2015 г. – 13049, в 2016 г. – 12686, в 2017 г. – 12906, в 2018 г. – 12924 человека. Количество специалистов культурно-досугового профиля: в 2014

году – 7830 человек, в 2015 г. (работников, относящихся к основному персоналу) – 8230, в 2016 г. – 8038, в 2017 г. – 8052, в 2018 г. – 8261 человек» [4].

Следует отметить, что кадровое состояние учреждений культуры Краснодарского края крайне нестабильно. Поэтому регулирование деятельности в области культуры становится одной из главных задач края.

Огромную роль в кадровом обеспечении учреждений культуры региона играет государство. Оно уделяет большое внимание трудовому законодательству, созданию методических материалов, оно является активным участником разрешения трудовых конфликтов, регулируя социально-трудовые отношения. Подчеркнем, что государственная программа Краснодарского края «Развитие Культуры» сроком реализации на 2016–2021 годы разработана на принципах преемственности реализации мероприятий и является продолжением ранее действовавших долгосрочных краевых, ведомственных целевых программ и государственной программы Краснодарского края в отрасли «Культура, искусство и кинематография». Данный принцип составляет основу развития всех направлений культуры региона для максимального использования творческого потенциала жителей Краснодарского края» [3].

Кадровая политика защищает социально-экономические права и свободы человека в рамках стратегии развития региона. Расстановка приоритетов и определение важнейших ориентиров кадровой политики Краснодарского края, ее разработка и реализация на современном этапе экономического развития государства является острой необходимостью, как и формирование современных подходов управления кадровыми процессами, применение новых принципов и методов работы с кадрами учреждения.

Министерство культуры Краснодарского края особое внимание уделяет качеству и расширению выбора предоставляемых услуг населению в сфере культуры и искусства. В основе лежит стратегическая политика, целью которой является решение ряда важных проблем:

- дефицит менеджеров, способных работать над инновационными проектами, а также их внедрением;
- «старение кадров» (или дефицит активных молодых работников, имеющих современное мышление);
- довольно низкий уровень заработной платы;
- дефицит современного, инновационного материально-технического обеспечения;
- отсутствие социальной системы поддержки специалистов отрасли культуры и искусства;
- острая потребность в работниках и специалистах с высокой квалификацией;
- недостаток квалифицированного управленческого персонала, имеющего знания особенностей и специфики развития региона, его культуры и т.д.

Чтобы решить все вышеперечисленные проблемы, государственная политика региона в сфере культуры, в свою очередь, проводит ряд следующих мероприятий:

- в управленческих органах и учреждениях сферы культуры разрабатывает совершенно новые принципы оплаты труда и материального стимулирования;
- на основе концепции «экономики знаний» создает принципы повышения профессиональной квалификации переподготовки специалистов с целью пополнения знаний кадрового потенциала.
- реализует программы по формированию государственного заказа с целью подготовки специалистов социокультурной сферы в высших учебных заведениях, широкое использование внебюджетных источников дохода, а также привлечение региональных средств для подготовки молодых специалистов на договорной основе, чтобы обеспечить воспроизводство культурных кадровых ресурсов.

Разработанная программа кадрового обеспечения Краснодарского края

направлена на улучшение подготовки и обучения кадрового ресурса, повышение уровня профессионального мастерства, квалификации, качества и эффективности деятельности работников учреждений сферы культуры.

По верному замечанию М.Х. Гаджиева, «решение проблем сферы культуры требует пересмотра системы управления данной отрасли, а также вложений финансового, материального и человеческого капитала». Кроме того, «обобщение основных положений и направлений развития государственного регулирования в сфере культуры предполагает неуклонное расширение и углубление использования чисто рыночных методов и приемов ведения хозяйственной деятельности учреждений культуры» [2].

Чтобы в полной мере достичь эффективности кадрового потенциала учреждений культуры Краснодарского края, необходимо:

- развить механизм прогнозирования потребности в кадрах путем сбора и анализа сведений об общем количестве и профессионально-квалификационной структуре занятости в отрасли культуры,
- получить сведения о незамещенных вакансиях по профессиям, должностям в организациях отрасли,
- сформировать прогноз потребностей по категориям, по уровню образования и возрастным группам;
- провести аттестацию руководителей и работников учреждений культуры;
- разработать и обеспечить реализацию мер в области профессиональной ориентации населения с целью повышения престижности профессий и специальностей в области культуры и искусства;
- расширить практические стажировки работников отрасли, в том числе и зарубежных;
- провести профессиональные конкурсы мастерства в отрасли;
- обеспечить взаимодействие с учреждениями профессионального образования, центрами занятости населения в регионе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников организаций

отрасли;

- применить соответствующие меры по привлечению и закреплению молодых специалистов в организациях отрасли;

- провести ряд мероприятий по обмену опытом работы в учреждениях культуры и искусства по внедрению передовых форм работы с населением, а также на межрегиональном уровне;

- организовать творческие мероприятия с участием студентов высших и средних учебных заведений профильной подготовки.

- улучшить и расширить материально-техническое оснащение учреждений культуры и искусства;

- стимулировать труд работников культуры посредством грантов и премий;

- регулировать рабочее время и нормирование труда работников учреждений культуры;

- обеспечить благоприятные условия трудовой деятельности;

- способствовать коммуникации работника в коллективе, его профессиональной ориентации и социальной адаптации.

Реализация всех вышеперечисленных мер в полном объеме сможет увеличить эффективность кадрового обеспечения учреждений культуры Краснодарского края. А успешное их сочетание с рыночными методами управления поможет решить ряд других социально значимых проблем – таких, как изменение качества предоставляемых культурных услуг населению, количественное изменение кадрового потенциала сферы культуры.

#### **Список используемой литературы:**

1. *Ветчанова О.В.* Мотивация персонала как инструмент кадровой политики учреждений культуры // Справочник руководителя учреждения

культуры. – 2010. – № 11. – С. 12–23.

2. *Гаджиев М.Х.* Роль государства в развитии эффективной системы управления сферой культуры. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 01.06.2020).

3. Глава администрации (губернатор) Краснодарского края. Постановление от 22 октября 2015 года № 986 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие культуры" (с изменениями на 30 апреля 2020 года)» / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/430643072> (дата обращения: 01.06.2020).

4. Основные показатели работы учреждений культуры, искусства и кинематографии за 2017–2018 годы / Министерство культуры Краснодарского края. URL: <http://minkult.krasnodar.ru> (дата обращения: 01.06.2020).