



Социологические науки

УДК 378.24

Л.А. Эльдиева

Эльдиева Лейла Адиевна, магистрант 2 курса направления подготовки «Социально-культурная деятельность» факультета СКДТ Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lenakampost@yandex.ru

Научный руководитель: **Симонян Мгер Славикович**, кандидат исторических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: mger22@yandex.ru

ПРОБЛЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Решению неблагоприятной ситуации с кадровым обеспечением в учреждениях культуры может помочь работа с потенциальным кадровым резервом, который включает в себя людей, обладающих необходимыми качествами и способностями и потенциалом для их развития.

Ключевые слова: потенциальный кадровый резерв, учреждение культуры.

L.A. Eldiyeva

Eldiyeva Leila Adiyevna, master student of 2st course of the direction of training «Social and cultural activity» of faculty of social and cultural activity of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: lenakampost@yandex.ru

Research supervisor: **Simonyan Mger Slavikovich**, candidate of historical

sciences, senior lecturer of department of social and cultural activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: mger22@yandex.ru

THE PROBLEM OF PROVIDING A POTENTIAL PERSONNEL RESERVE IN CULTURAL INSTITUTIONS

The solution to the unfavorable situation with staffing in cultural institutions can be helped by working with a potential staff reserve, which includes people with the necessary qualities and abilities and potential for their development.

Key words: potential personnel reserve, cultural institution.

На сегодняшний день остро стоит вопрос кадрового обеспечения в сфере культуры, особенно в сельских учреждениях культуры. Требуются руководители любительских коллективов (особенно в хореографии, хоровом пении, цирковом искусстве), музыканты, режиссеры массовых представлений, методисты, звукорежиссеры, педагоги школ искусства и т.д. Причем они должны соответствовать современным требованиям к умению пользоваться новыми социокультурными технологиями, быть энергичными, инициативными, готовыми к внедрению инноваций в свою работу.

Проблему кадров культуры пытаются решить на государственном уровне путем подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях, запуска национального проекта по бесплатному повышению квалификации «Творческие люди», предоставления льгот в сельской местности, повышения зарплаты до среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Так, в 2020 году средняя заработная плата работников культуры всех категорий составляет

31472,3 руб., или 94% от средней по Краснодарскому краю [8].

Но усилий только одного государства явно недостаточно для успешного разрешения ситуации с нехваткой кадров, их старением и низкой квалификацией. В не меньшей степени нужна активность муниципальных административных органов и самих учреждений культуры в этом направлении. Одним из уже зарекомендовавших себя методов в коммерческих структурах и государственных организациях является работа с кадровым резервом.

По «Толковому словарю» С.И. Ожегова, «Резерв – запас, откуда черпаются новые силы, ресурсы» [8]. В современной интерпретации понятие «кадровый резерв» пока не получило единого определения. А.Р. Адиятуллина пишет: «... кадровый резерв – это отобранная группа перспективных специалистов на основе установленных критериев, прошедших конкурсный отбор, обладающих морально волевыми качествами, обладающих положительным имиджем, необходимых для развития и замещения управленческих должностей» [7].

По В.И. Лукьяненко, «... кадровый резерв – это специально отобранные специалисты, обладающие определенными компетенциями и обладающие необходимыми личными качествами, прошедшие специальную подготовку для назначения на более высокую управленческую должность» [5, с. 81].

Для А.Х. Аршолоевой кадровый резерв – это «... государственные служащие, обладающие огромным личностным потенциалом, обучаемые и способные справиться с поставленными задачами, возникающими на той или иной намечаемой должности» [1, с. 34] .

В статье С.И. Ермилова и А.А. Бигловой о понятии «кадровый резерв» сказано, что «... в общем смысле – это особая группа специалистов (работников), в деятельности которых был определен некий потенциал для дальнейшего профессионального продвижения по карьерной лестнице посредством замещения вакантных должностей, чаще управляющего уровня» [3].

А.Я. Кибанов считает, что «... группа лиц, попавших в «кадровый резерв», непременно должны положительно зарекомендовать себя на занимаемых должностях, обладать деловой хваткой, морально-этическими качествами и пройти необходимую процедуру подготовки для дальнейшей возможности замещения вакантных должностей» [4, с. 213].

Выделим общие характеристики определений у разных авторов:

1. Это люди, обладающие определенными качествами и способностями, которые позволят им заниматься предлагаемой деятельностью.

2. Это люди, обладающие потенциалом, который можно развить, чтобы эффективно заниматься предлагаемой деятельностью.

3. Это люди, которые уже являются специалистами в определенной, необходимой работодателю области деятельности.

Последняя характеристика указывает, что все авторы определений рассматривают содержание понятия только по отношению к уже состоявшимся профессионалам. Однако практика противоречит данному утверждению. Случается, что специалист, а иногда и не специалист, берется за совершенно новое для себя дело и добивается отличных успехов (так же, как бывает и обратное – когда прекрасно работающий на своем месте человек «проваливает» дело, скажем, на более высокой должности в той же профессии).

Таким образом, «рабочими» характеристиками понятия «кадрового резерва» можно считать первые две: наличие у предполагаемого работника необходимых способностей и качеств (склонностей) и потенциала, поддающегося развитию. Причем упор делается на имеющихся личностных характеристиках, которые должны быть подкреплены соответствующим обучением.

Конечно, некоторые области деятельности напрямую подразумевают, что резервируемый работник обязательно обладает профессиональными знаниями и умениями, получил соответствующее образование, имеет опыт

работы по специальности. Например, хирург или пилот самолета не может не быть уже состоявшимся специалистом и войдет в кадровый резерв только на этом условии. Но и в этом случае можно условно отнести к кадровому резерву людей, которые хотят заниматься этим видом деятельности, получить в нем профессиональное образование и в которых наличествуют способности и черты характера, гарантирующие возможность успешно заниматься данной работой. Так мы приходим к понятию «потенциальный кадровый резерв».

В него можно включить следующие группы:

- учащиеся, уже получающие образование по данной специальности. Так, например, в Японии многие фирмы и корпорации, особенно связанные с инновационной деятельностью, отслеживают студентов, начиная с младших курсов: для них проводят специальные семинары по профподготовке, тестирования, предлагают изучать предметы, необходимые данной фирме (в японских вузах студенты сами выбирают свою учебную программу) и т.д.;
- работники, желающие сменить свою специальность и готовые пройти (или уже проходящие) переподготовку;
- люди, занимающиеся определенным видом деятельности на любительском уровне и достигшие в нем профессионализма и(или) согласные сделать его своей специальностью.

Причисление к каждой группе предполагает наличие необходимых качеств и потенциала для их развития, что в будущем позволит стать квалифицированными специалистами.

Для учреждений культуры (особенно, сельских) наиболее перспективной будет работа именно с потенциальным кадровым резервом, т.к. уже сложившихся хороших профессионалов работодатели высоко ценят, и они редко попадают на свободный рынок труда.

Технология работы с потенциальным кадровым резервом имеет свою специфику:

1. Необходимо перспективное планирование развития учреждения на

несколько лет вперед (дорожная карта), которое предусматривало бы и кадровые изменения: уход работников по различным обстоятельствам; привлечение специалистов по новым популярным направлениям и формам культурно-досуговой деятельности; создание филиалов учреждения и централизованных систем и т.д. Иными словами, необходимо представлять: кто, когда и в каких количествах потребуется.

2. Отдельная работа с каждой категорией потенциального кадрового резерва:

- набор в кадровый резерв студентов требует тесной связи со средними специальными и высшими учебными заведениями, с руководителями отделений и кафедр, с деканатами, что поможет выбрать подходящих будущих специалистов; непосредственное общение руководителей учреждений культуры со студентами: рассказ о перспективах работы и требованиях, об условиях и т.п., проведение ярмарок вакансий для выпускников; приглашение для прохождения практик и т.п.; использование сайтов учебных заведений для размещения информации об учреждении культуры, будущих вакансиях, требованиях и т.д.;

- для работников, желающих сменить свою специальность, необходима предварительная информация о возможных вакансиях; тестирование и оценка имеющихся качеств и готовности к новой профессии; оплата хотя бы части стоимости переподготовки, помощь при выборе учебного центра; создание комфортных условий при прохождении переподготовки, оценка полученных результатов;

- молодые участники творческих любительских коллективов получают предпрофессиональную подготовку и могут быть ориентированы на поступление в учебное заведение по соответствующей специальности. Участие в конкурсах и смотрах, гастролях стимулирует выбор творческой профессии, а целевое направление на учебу обеспечит возвращение на работу в выдавшее его учреждение культуры.

Работа над потенциальным кадровым резервом не проста для

администрации учреждений культуры, требует дополнительных хлопот. Но ее проведение позволяет заблаговременно решать возникающую кадровую проблему, улучшить кадровое обеспечение и в перспективе – подобрать для учреждения культуры персонал, отвечающий современным требованиям.

Список используемой литературы:

1. *Архипова Т.А.* Направления и этапы работы с кадровым резервом / Т.А.Архипова // Молодой ученый. – 2017. – № 49. – С. 157–161.
2. *Аршолоева О.Х.* Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-метод. пособие / О.Х. Аршолоева. – УланУдэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2015. – 160 с.
3. *Ермилов С.И.* Кадровый резерв организации / С.И. Ермилов, А.А. Биглова // Молодой ученый. – 2020. – № 3(293). – С. 343–347. URL: <https://moluch.ru/archive/293/66479/> (дата обращения 23.06.2020)
4. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие / Кибанов А.Я., 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 365 с.
5. *Лукьяненко В.И.* Государственный аппарат. Проблемы организации, управления и контроля / В.И. Лукьяненко. – М.: РАГС, 2013. – 421 с.
6. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
7. Особенности управления персоналом в учреждении культуры. URL: <http://www.managerline.ru/stmans-584-1.html> (дата обращения 23.06.2020)
8. Статистика: образование и культура // Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея. URL: <https://krsdstat.gks.ru/folder/42185> (дата обращения 23.06.2020)