



Социологические науки

УДК 379.81

Д.С. Егорова

Егорова Дарья Сергеевна, студентка 2 курса группы СКД/бак-19 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: egorova_dasha23@mail.ru

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

КАДРОВЫЙ РЕСУРС КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯМИ КУЛЬТУРЫ

В статье представлены анализ роли кадрового менеджмента в организациях социально-культурной сферы и рассмотрение ведущих механизмов его функционирования в современной социально-культурной среде в условиях внедрения инновационных технологий. Автор статьи трактует кадровый ресурс как важнейший фактор повышения эффективности учреждений социально-культурной деятельности.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, социально-культурная деятельность, кадровый потенциал, эффективность, специалисты СКД.

D.S. Egorova

Egorova Darya Sergeevna, 2nd course student of SCA/bak-19 group of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: egorova_dasha23@mail.ru

Research supervisor: **Pavlova Olga Aleksandrovna**, doctor of philology, associate professor of department of social and cultural activities of the Krasnodar state institute of Culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: lexfati72@mail.ru

PERSONNEL RESOURCE AS A INSTRUMENT FOR IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF CULTURAL INSTITUTIONS

The article analyzes the role of personnel management in organizations of the social and cultural sphere and considers the leading mechanisms of its functioning in the modern social and cultural environment in the context of the implementation of innovative technologies. The author of the article interprets the personnel resource as the most important factor in improving the effectiveness of institutions of social and cultural activities.

Key words: human resources management, social and cultural activities, personnel potential, efficiency, SCA specialists.

В современных теоретических исследованиях, относящихся к анализу деятельности субъектов в социокультурной сфере, социально-культурная деятельность рассматривается как единая социально-экономическая система. «Социально-культурная деятельность – это активная педагогика, интегрирующая знания, лежащие в основе воспитания, обучения и развития личности, как накопленный в обществе опыт социальной, культурной

работы, опирающийся на совокупность материальных и духовных ценностей» [2, с. 6].

Само определение социально-культурной деятельности включает в себя три компонента: социум, деятельность и культуру. Основным направлением социально-культурной деятельности является создание условий для приобщения людей к культуре и адаптации к научно-техническим изменениям окружающей среды. Данная деятельность представляет сложную систему, элементами которой являются: миссия, цели, объект, субъект деятельности, средства достижения намеченных целей, содержание социально-культурной деятельности, формы и методы различных работ, финансовое обеспечение и материально-техническая база.

В соответствии с определением социально-культурной деятельности, акцент делается на субъект деятельности, который должен иметь представление о содержании социально-культурной деятельности, уметь пользоваться инструментами и средствами достижения поставленных целей, организовывать досуг людей и удовлетворять их культурные потребности.

В учреждениях культуры России сохранен опыт социально-культурной деятельности на федеральном, региональном и местном уровнях. В последнее время формы и методы осуществления социально-культурной деятельности развиваются и прогрессируют. Они реализуются в различных центрах и объединениях народно-художественного творчества и традиционной культуры. Главным элементом, то есть субъектом, обеспечивающим функционирование и правильную работу социально-культурной деятельности, выступают кадры. Именно работающим в данной сфере специалистам, формирующим ее кадровый потенциал, принадлежит ведущее место в ее развитии.

Деятельность кадров в сфере культуры направлен на воспроизводство культуры во всем ее многообразии: осуществление художественного творчества, его обеспечение и реализацию, художественное воспитание и образование, сохранение культурного наследия. Кадры обладают важнейшим

потенциалом в социокультурной сфере, что означает способность специалистов создавать культурную продукцию и услуги, удовлетворять возрастающие потребности населения в досуговом плане, обеспечивать развитие и восприятие художественного творчества.

Под кадровым потенциалом понимается совокупность специалистов, которые имеют определенную подготовку и возможность участия в конкретных видах социально-культурной деятельности. На сегодняшний день к кадровому потенциалу предъявляются все новые требования ввиду интенсивного развития науки, эффективного использования знаний и практических навыков, что помогает специалисту снизить риск потери квалификации и разрыв между теоретическим и практическим опытом. К количественным показателям кадрового потенциала организаций сферы культуры относят: численность занятых, средний возраст и стаж работы, текучесть кадров и количество передвижений между различными категориями внутри учреждения. К качественным показателям причисляют ценностные ориентации, уровень образования и культуры.

В сборниках научной литературы чаще всего под кадровым потенциалом понимают возможность работников организации выполнять поставленные перед ними цели и задачи, способствующие нормальному функционированию и развитию предприятия. Но для социально-культурной деятельности этого недостаточно: кадровый состав должен иметь особые знания и, прежде всего, это должны быть творческие люди. Элементами кадрового потенциала специалиста в области социально-культурной деятельности являются: интеллектуальный потенциал, профессиональный потенциал, потенциал мобильности и мотивации.

На практике развитие организации и сотрудников в социокультурной сфере проявляется через повышение уровня престижа работника. Это работа по совершенствованию сложной многоуровневой системы подготовки кадров (развитие системы непрерывного образования), создание выгодных условий оплаты труда, повышение уровня квалификации и образования, привлечение

государственных и частных партнеров, участие государства в использовании интеллектуального и человеческого капитала.

Процессы реализации новых подходов к профессиональной подготовке кадров в сфере культуры, адаптации системы образования к запросам работодателей вступают в противоречия между: 1). образованием и социальными проблемами страны; 2). необходимым уровнем квалификации и недостаточной разработанностью теоретической части социокультурного образования; 3). прежними теоретическими разработками развития культурно-просветительской деятельности и методологией, обосновывающей практику подготовки специалистов социально-культурной сферы; 4). развитием личности в системе непрерывного культурного и социального образования и новой практикой.

Неоспоримо, что основной вклад в формирование кадрового потенциала призвана вносить система образования. Исследования, проводимые в системе образования, показывают, что имеются существенные «разрывы», препятствующие эффективному формированию кадрового потенциала в нашей стране в сфере культуры. Эти «разрывы», прежде всего, связаны с профориентацией школьников и с общим неоднозначным восприятием всеми субъектами образовательного процесса сущности образования.

В целом можно отметить, что изменение образовательной среды и все большая индивидуализация образования, с одной стороны, и возрастающие требования работодателей к компетенциям сотрудников, – с другой, приводят к тому, что только осознанное построение образовательной траектории сможет обеспечить качественное развитие кадрового потенциала. Социальная эффективность реализуется «в виде исполнения ожиданий и интересов сотрудников: хорошая оплата труда, комфортные условия работы и возможности для развития личности» [1, с. 19].

В соответствии со Стратегией государственной культурной политики в период до 2030 года, «для повышения качества кадров в сфере культуры»

разрабатывается система кадрового потенциала на федеральном и региональном уровнях, которая включает кандидатуры для замещения должностей государственной службы, т.е. группы руководителей и руководящих должностей государственных учреждений культуры. Обеспечивается подготовка, повышение квалификации работников, которые вошли в кадровый резерв; специалисты подведомственных организаций и учреждений повышают свои профессиональные навыки по разным направлениям. Несомненно, «на смену теории, определяющей персонал как издержки, которые, прежде всего, и следует сокращать, пришла теория управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал представляет собой один из основных ресурсов организации, которым надо грамотно управлять, создавать оптимальные условия для его развития, вкладывать в это необходимые средства» [3, с. 20].

Эффективность, т.е. достижение целей и задач организации, связана с психологическими и непсихологическими факторами. Именно от работников предприятия зависит эффективное использование иных ресурсов. Главной задачей системы управления персоналом в социокультурной сфере является обеспечение организации квалифицированными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

Для государственных служащих, решающих вопросы социально-культурной сферы, на сегодняшний день важнее внедрение в культурный контекст идей, связанных с поддержкой самобытности культуры, культурного многообразия, содействием межкультурного сотрудничества. Ситуация в сфере культуры требует от менеджеров социально-культурной деятельности большей подвижности, активного перехода от административных стереотипов к проектным технологиям. В связи с этим проблемы профессиональной подготовки специалистов на сегодняшний день приобретают актуальность, ведь их деятельность ориентирована на целенаправленное регулирование социальных и культурных процессов в обществе. Диалогичность традиционных и модернизационных процессов

становится возможной, «если из традиционной культуры органично передавать основополагающие духовные смыслы для современных поколений, которые обеспечивают выживание и развитие российского общества» [4, с. 18].

Переподготовка кадров означает получение новых профессиональных навыков и умений, по сравнению с ранее полученной специальностью. Повышение квалификации работников осуществляет приобретение знаний в имеющейся специальности более высокого качества с учетом развития технологий. Главной задачей является обеспечение быстрой реализации новейших научных и организационных экономических идей в практику деятельности.

Таким образом, формирование кадрового потенциала для более эффективной деятельности в социокультурной сфере должно осуществляться на основе анализа потенциала работников сферы культуры, поскольку это привлечет внимание руководителей учреждений к социально-экономическим проблемам, таким как недостаточность компетенций специалиста в сфере культуры, связанных с использованием инновационных технологий; отсутствие спроса ввиду снижения популяризации тенденции получения высшего образования в социокультурной сфере; недостаточная оплата труда работников и низкий уровень престижа данной области деятельности.

Формирование кадрового потенциала является одним из главных условий обеспечения качественной и эффективной деятельности учреждений социокультурной сферы. Его применение позволит руководителям организаций найти правильный подход к планированию деятельности в соответствии с установленными нормами качества. Эффективное управление кадрами в социально-культурной деятельности признается важнейшим фактором конкурентоспособности организаций и достижения экономического успеха. В основе эффективного управления персоналом лежит четко продуманная стратегия использования человеческих ресурсов. Кадровые службы должны обладать высоким статусом и полномочиями для

нормального функционирования и системного управления человеческими ресурсами в организациях сферы культуры.

Список используемой литературы:

1. *Кагакина Е.А., Русакова Н.А., Слаутина Н.М.* Расчет и оценка эффективности управленческого решения: методич. пособие. – Кемерово: КемГУКИ, 2008. – 82 с.

2. *Ковальчук А.С.* Социально-культурная деятельность / А.С. Ковальчук, Э.М. Лисс. – Ростов-н/Д., 2016. – 408 с.

3. *Куянецов И.А.* Кадровый менеджмент. – М.: Студенческая наука, 2012. – Ч. 2. – 1350 с.

4. *Трофимов М.Ю.* Культуротворческие технологии в сфере досуга: учеб. пособ. / М.Ю. Трофимов. – Омск: Омский государственный университет, 2019. – 124 с.