



*Социологические науки*

**УДК 316**

**Ю.В. Головки**

**Головки Юлия Владимировна**, магистрант 2 курса направления «Социально-культурная деятельность», факультета СКДТ, Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: yuliyarg@mail.ru

Научный руководитель: **Янковская Людмила Васильевна**, канд. филос. наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности, факультета СКДТ, Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33).

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ РЕСУРСОМ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ**

В статье исходя из требований, предъявляемых к специалисту сферы культуры, отражены характерные черты кадрового менеджмента, а так же раскрываются специфические особенности управления трудовым ресурсом организаций и учреждений сферы культуры.

**Ключевые слова:** управление персоналом, трудовые ресурсы, социокультурная сфера, социокультурный работник, технологии управления, организационная культура.

**Golovko Julia Vladimirovna**, undergraduate 2 courses, directions of socio-cultural activities, faculty SKDT, Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: yuliyarg@mail.ru

Supervisor: **Yankovska Lyudmila Vasilevna**, cand. philos. sciences, associate professor of socio-cultural activities, faculty SKDT, Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar)

## **FEATURES A WORK RESOURCE MANAGEMENT AGENCIES AND ORGANIZATIONS IN THE SPHERE OF CULTURE**

In this article on the basis of the requirements of a specialist in the sphere of culture are reflected characteristics of personnel management, as well as the specific features of labour management disclosed resource organizations and institutions in the sphere of culture.

**Keywords:** personnel management, human resources, socio-cultural sphere, cultural worker, technology management, organizational culture.

Управление кадрами организации является составным элементом менеджмента, связано с людьми, с их отношениями внутри организации. Поэтому возможно заявить то, что руководство трудовым ресурсами должно быть нацелено не только на результат производственной деятельности компании, но и на развитие самих сотрудников, возникновению у них креативных возможностей, мастерства контактировать, и, безусловно, заинтересованность в работе собственной компании, в ее совершенствовании.

«В свою очередь, под **управлением персоналом** организации СКС подразумевается *комплексная система целенаправленного воздействия ее*

*менеджеров (руководителей) на работников, строящаяся на научных принципах и методах менеджмента»[3] .*

Нельзя забывать, что «главное поле культуры возделывается, особенно в глубинке, целой армией так называемых «рядовых» работников – клубников, библиотекарей, музейщиков... От того как будет возделываться это «поле», зависит наше будущее, будущее нашей культуры» »[2].

Поскольку менеджмент социокультурной сферы относится к такой специфической области, как руководство организациями творческой направленности, а также учреждениями, определяющими стратегию культурной политики страны, его подходы к формированию и управлению персоналом несколько иные, чем в организациях производственной сферы. Имея в виду то, что человеческий ресурс организации СКС называют ее главным достоянием, требования к рациональному и, одновременно, бережному управлению им становятся принципиальными для менеджмента организаций социокультурной сферы. Вследствие этого, управление человеческим ресурсом в учреждениях культуры имеет специфические особенности:

1. оно связано с духовным производством и базируется на человеческом сознании;
2. осуществляется в организациях и учреждениях различных форм собственности (федеральной, муниципальной, частной и общественной);
3. оно связано с профессиональной, полупрофессиональной и непрофессиональной (самодетельной) деятельностью;
4. в большей степени направленно на некоммерческую деятельность;
5. накапливает финансовые ресурсы благотворительных фондов и организаций, спонсоров, меценатов, а кроме того бюджетные ресурсы.

В современной реальности резко повышаются требования к социокультурному работнику, его квалификации, личностным качествам и культурному уровню. Специалист сферы культуры должен использовать механизмы гражданского общества, экономической и политической системы,

организационно функциональной структуры для обеспечения и воспроизводства творческой деятельности посредством материально-технического, образовательного, правового, экономического, социально-психологического сопровождения всего творческого процесса.

Исходя из требований, предъявляемых к специалисту сферы культуры, а именно – особой ориентации на творческую деятельность, на работу с людьми и способность к публичной импровизации, кадровому менеджменту сферы культуры присущи особенные черты:

- прежде всего, это индивидуальный подход и оценка уникальных, личностных качеств на этапе отбора персонала;
- формирование типологических данных, основанных на нестандартных подходах, диктуемых условиями конкретного жанра (например, в театре – трагик, комик, травести и т.д.);
- диагностика уровня определенных природных способностей (таланта);
- диагностика культурной ориентации человека;

Мощным инструментом управления персоналом в учреждениях культуры является организационная культура, включающая в себя функцию адаптации, регулирующую и ориентирующую функцию.

Так же необходимо создать все условия для мотивации сотрудников, чтобы стимулировать их к активному участию в делах организации и успешному достижению стратегических целей компании. Для этого необходимо поощрять личные достижения сотрудника, гарантировать достойную зарплату, повышать квалификацию сотрудников, создавать и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе. О.К. Слинкова и Е.Г. Грудистова в статье, посвященной проблеме управления организационной культурой, считают, что «управляющий компании обязан «ощущать» душевное состояние сотрудников, обладать способностью окунаться в их среду, с целью того, чтобы воспринять ту

стратегию, согласно которой стоит двигаться компании для достижения и совершенствования единства между ценностными правилами и задачами организации» [5].

Немаловажное значение в технологии управления персоналом в организациях творческой направленности представляет корпоративная культура. В.А. Спивак в своей работе «Корпоративная культура: теория и практика», определил значение корпоративной культуры как комплекс наиболее значимых гипотез, принимаемых членами компании, и получающих представление в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются посредством духовного и материального внутриорганизационного общения [4]. Нельзя не согласиться с мнениями специалистов, занимающихся вопросами управления корпоративной культурой, что она создает особые отличительные черты одной организации от другой, оказывает прямое воздействие на управление персоналом любой организации, что особенно важно для учреждений и организаций социально-культурно сферы, а также, предопределяет успех работы организации в долгосрочной перспективе, что особенно актуально в нынешней действительности.

Основываясь на вышеизложенном, можно заключить, что при управлении трудовыми ресурсами учреждений и организаций сферы культуры необходимо, прежде всего, учитывать человеческий фактор, поскольку он является основным в достижении стратегических целей компании. Управление персоналом учреждений культуры, впрочем как и любой другой организации, невозможно без знаний стилей, методов, принципов управления, а также без выбора определенной концепции управления, соответствующей конкретной организации.

Пристальное внимание менеджеру учреждения культуры необходимо уделить процессу формирования, поддержания и управления организационной культурой, несмотря на сложности требующие затрат времени, сил и высокого профессионализма от руководителя. Поскольку

сильная корпоративная культура организации позволит сформировать позитивный имидж, что в свою очередь положительно скажется на формировании конкурентного положения на рынке социокультурных услуг. Отсюда следует, что основной задачей руководителя социокультурного учреждения при управлении стратегически важным трудовым ресурсом будет являться формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенных общими целями и корпоративной культурой.

#### Список используемой литературы:

1. *Бакланова Н.К.* Профессиональное мастерство специалиста культуры: учебное пособие для аспирантов, слушателей курсов повышения квалификации, преподавателей, студентов / Н.К.Бакланова. – М.: МГУКИ, 2010. – 222с.
2. *Иванцевич, Дж. М.* Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 300 с .
3. *Мартиросян К.М, Янковская Л.В.* Основы социокультурного менеджмента: учебное пособие для бакалавров и магистров, обучающихся по направлениям подготовки 51.03.03 и 51.04.03 – Социально-культурная деятельность / К.М. Мартиросян, Л.В. Янковская. – Краснодар: КГИК, 2016.– 155 с
4. *Спивак, В. А.* Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / В.А. Спивак – СПб.: Питер, 2012, – 210 с.
5. *Слинкова О.К., Грудистова Е.Г.* Управление организационной культурой. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2009. – №21 (154). – С. 64-74.

6. *Черных Е.А.* Управление корпоративной культурой как важная компетенция современных специалистов по персоналу / Е.А. Черных // Российский рынок труда глазами молодых ученых, V Фестиваль науки МГУ.– 2011. – С. 215-221.