

*Социологические науки*



**УДК 338.24**

**В.А.Ропот**

**Ропот Владислав Анатольевич**, магистрант 2 курса, гр. СКД/маг-16, направление подготовки «Социально-культурная деятельность», Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: fine10000@yandex.ru

Научный руководитель: **Мартиросян Карен Минасович**, доктор философских наук, кафедра социально-культурной деятельности, Краснодарский государственный институт культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: karen\_mm@rambler.ru

## **КАЧЕСТВО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ**

Проведенное исследование вскрывает современные проблемы качества кадров культуры, степень готовности к выполнению современных требований, стоящих перед учреждениями культуры.

**Ключевые слова:** менеджер культуры, социологическое исследования, профессиограмма.

**V.A. Ropot**

**Ropot Vladislav Anatolievich**, undergraduate course 2, Gr. SKD/Mag-16, direction of preparation «Socio-cultural activity», Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: fine10000@yandex.ru

Research supervisor: Martirosyan of Karen Minasovich, doctor of philosophical sciences, Department of social and cultural activities, Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: karen\_mm@rambler.ru

## **QUALITY STAFFING AS A PROBLEM OF MODERN MANAGEMENT IN THE CULTURAL SPHERE**

The study reveals the modern problems of quality culture, manpower readiness to fulfill modern requirements faced by cultural institutions.

**Keywords:** cultural Manager, case study, profession-grammar.

Сегодня работу современных учреждений культуры невозможно представить без грамотных, квалифицированных, компетентных менеджеров. Именно от качества их подготовки, от готовности выполнять свои задачи зависит все дальнейшее развитие социокультурной сферы. Изменились потребности и возможности общества, повысились требования к профессионализму, новое содержание социально-культурной деятельности, ее методы и формы – все это заставляет расширить и разнообразить профессиограмму работника культуры. В настоящий момент все больше в цене многопрофильные специалисты, владеющие знаниями менеджмента, маркетинга, компьютерными технологиями, умеющими наладить связи с общественностью, с административными и руководящими органами.

Оказалось, что теперь недостаточно узкопрофессиональных знаний, и то, что, скажем, руководитель клубного формирования – великолепный хормейстер или режиссер, еще не обеспечивает достаточную эффективность его работы. Так возникает проблема качества подготовки кадров современного учреждения культуры и готовности к выполнению современных задач, стоящих перед ними.

Автором было проведено исследование качества менеджеров (руководителей клубных формирований, руководителей отделов) в Доме культуры и спорта станицы Елизаветинской.

Основной целью исследования стала проверка наличия и уровня развития качеств, необходимых современному менеджеру культуры. В их качестве мы определили: степень владения компьютерными технологиями, стремление к повышению своей квалификации, в том числе - к самообразованию, отношения с местными управленческими органами, умение использовать их ресурсы.

На вопрос как часто вы пользуетесь компьютером 18 (64%) респондентов ответили что ежедневно; 6 (21%) – один раз в неделю; 3 (11%) человека обходятся без него и 1 (4%) человек, что компьютера у них нет.

Такое соотношение ответов указывает на необходимость компьютеризации учреждения культуры клубного типа, которая остается одной из главной в решении создания единого информационного культурного пространства в регионе.

Из предложенного списка компьютерных программ оказалось, что лучше всего опрошенные владеют программой Microsoft Office Word (24 чел.), к сожалению, был и ответ «не владею» (4 чел.), 7 человек достаточно хорошо работают в программе Microsoft Office Excel, 6 – Nero Starts и 7 человек знают другие программы.

Одним из важных вопросов социологического исследования стало участие специалистов в областных, всероссийских, учебных мероприятиях. За последние три года только 15 человек, из числа опрашиваемых, приняли участие в мероприятиях. В качестве причины недостаточной активности указано, что учебные мероприятия в основном платные, а учреждение не имеет возможности компенсировать затраты на обучение.

В продолжение темы по вопросу повышения квалификации кадров социокультурной сферы уместно было узнать мнение респондентов об их отношении к самообразованию. В ходе мониторинга выяснилось, что 23

(82%) респондента хотели бы постоянно повышать свой профессиональный уровень, 5 (8 %) человек не сочли это обязательным. Последний результат исследования подводит к мысли, что среди руководителей клубных формирований встречаются так называемые «случайные люди». Возможным вариантом выявления такого рода специалистов культурно-досуговых учреждений является проведение целенаправленного тестирования-собеседования при конкурсном отборе на замещение вакансий работников культуры.

Важным моментом в работе органов управления культуры муниципальных образований является проведение плановой квалифицированной аттестации. На поставленный вопрос о прохождении аттестации и ее желательности 17 (61%) респондентов ответили положительно, 9 человек (32%) из опрошенных дали отрицательный ответ, 3 человека (11%) уклонились от ответа.

В ходе исследования немаловажным было изучить мнения руководителей клубных формирований Дома культуры и спорта станицы Елизаветинской об их взаимодействии с органами местного самоуправления. В результате мониторинга 18 респондентов считают взаимодействие достаточно хорошим, 3 достигают взаимопонимания с большим трудом, 7 затрудняются ответить.

На вопрос, принимались ли муниципалитетом меры по улучшению благосостояния работников учреждений культуры за последние три года, большинство опрошиваемых ответили отрицательно. Вместе с тем, вторыми по подсчету ответов названы такие действия, как материальная помощь к отпуску, повышение заработной платы, премии, стимулирующие надбавки.

Последний вопрос анкеты, почему вы выбрали профессию работника культуры, позволили сделать соответствующие выводы о руководителях клубных формирований, их отношении к творческой деятельности. В основном в учреждениях культуры работают специалисты клубной сферы по призванию. Это увлеченные своей работой люди, которым безразличен

культурный уровень населения, их интересы и потребности. Им нравится заниматься творчеством, и передавать секреты своего мастерства подрастающему поколению. Истинные работники культуры уверены, что их деятельность занимает достойное место в современном сельском сообществе и является одной из составляющих звеньев государственной политики в области культуры.

К сожалению, в клубной сфере работают и так называемые «случайные люди», которые считают эту работу временной, по причине отсутствия другой работы. Последние результаты должны заставить органы местного самоуправления по-иному взглянуть на возрастающую тенденцию «временщиков». По сути, они тормозят процесс развития культуры в сельской местности, что может привести к неутешительным результатам.

В ходе проведения социологического исследования выполнены все поставленные задачи.

Подводя итоги исследования, констатируем, что:

- проблема качества кадрового обеспечения существует и требует своего решения;

- закономерно, что более молодые по возрасту руководители клубных формирований являются лучше подготовленными, более целеустремленными к профессиональному совершенствованию, занимаются саморазвитием, им легче освоить новые технологии. В то же время, большинство работников осознает необходимость своего дальнейшего развития в свете современных требований;

- взаимодействие административных работников учреждения культуры, руководителей клубных формирований с местными властями находятся на достаточно высоком уровне. Но есть существенный потенциал для стимулирования кадров культуры, повышения их квалификации.

### **Список используемой литературы:**

1. *Бреусова Е.А., Загорулько А.В.* Проблемы управления сферой культуры на современном этапе рыночных преобразований // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 571–575. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46133.htm>
2. *Кириллова Н. Б.* Менеджмент социокультурной сферы: учеб.пос. // URL: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/35270/1/978-5-7996-0795-1.pdf>
3. *Федотова Н. Г.* Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие / Н. Г. Федотова, НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. – 282 с.