

Шевалдина Елена Ивановна

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный

нефтяной технический университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: в работе автором рассмотрен вопрос кадрового обеспечения в Республике Башкортостан. Автор пришел к выводу, что для эффективного функционирования кадрового механизма необходима модель, в рамках которой будет вестись активная работа.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, сфера культуры.

Внедрение сложных технологических процессов во всех областях современной производственной деятельности привело к тому, что возросли требования подготовки профессиональных компетенций работника социально-культурной сферы, его квалификации, культурного уровня. Следствием низкой заработной платы сотрудников культурно-досуговых учреждений, библиотек, музеев явилось падение престижа профессии, дефицит, старение и недостаточная квалификация кадров. К перечисленному выше следует добавить и отсутствие практики подготовки региональных кадров в лучших вузах страны посредством целевого набора, сокращению бюджетных мест в образовательных учреждениях при получении профессии работника культуры [1].

Для решения этих проблем необходим комплексный подход: укрепление материально технической базы учреждений в сфере культуры, поиск механизмов привлечения инвестиций в культуру, расширение видов услуг от приносящей доход деятельности, повышение квалификации кадрового состава, с учетом современных требований в новых экономических и социальных условиях [2].

Одним из принципов государственной политики в сфере культуры и искусства городского округа город Уфа является накопление человеческого капитала. Человеческий капитал – понятие, обозначающее накопленные знания,

мастерство и умение, которые приобретаются им благодаря общему и специальному образованию, производственному опыту, профессиональной подготовке. Условия личностного роста и саморазвития человека могут быть различные. Эффективная реализация культурной политики невозможна без данного принципа. По данным проведенных исследований выявлено, что в целом количество сотрудников в сфере. Культура в городском округе, соответствующих требованиям профессионального стандарта – 59% т.е. (521 чел.) от общего количества (869 чел.). Эти данные говорят о том, что стремиться есть к чему. Поэтому Управление по культуре и искусству Администрации городского округа г. Уфа Республики Башкортостан сегодня уделяет особое внимание повышению профессионального мастерства специалистов сферы культуры. Силами работников управления и Городского Дворца культуры проводятся обучающие семинары, совещания [3]. Для стимулирования работы творческих коллективов, сохранения историко-культурного наследия и развития народного творчества, эстетического воспитания детей и молодежи, а также для организации их досуга городские власти разработали и внедрили в 2011–2015 годах «Программу развития культуры и искусства городского округа город Уфа Республики Башкортостан». Достойное место в Программе занимает вопрос кадрового и информационного обеспечения деятельности учреждений культуры и их технического оснащения. Сегодня Управление по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан находится в постоянном поиске не только закрепления достигнутых показателей в развитии отрасли культуры и искусства, но и в достижении новых высоких результатов [4].

Гранты в сфере культуры – безвозмездная финансовая помощь, оказываемая с целью поддержки профессионального развития и совершенствования материально-технической базы учреждений культуры¹. Заявка на грант в области культурных инициатив представляет собой последовательный план действий с указанием подробного описания проекта, исполнителей, его географии, механизма оценок и ожидаемых результатов, статей расходов. С помощью грантовой системы стало возможным сохранить высокий профессиональный уровень и

2 <https://interactive-plus.ru>

творческий потенциал знаменитых коллективов, укрепить труппы репертуарных театров, позволило избежать оттока лучших музыкантов. В некоторых коллективах гранты составляли до 90% от заработной платы творческих работников. Гранты позволили организациям строить долгосрочные планы, развиваться относительно стабильно.

Итак, для эффективного функционирования кадрового механизма необходима модель, в рамках которой будет вестись активная работа. В нее должен входить: совершенствование законодательной базы кадровой политики; внедрение эффективных контрактов; систематический мониторинг качества предоставляемых услуг населению, увеличение заработной платы работникам сферы культуры; увеличение числа работников с высшим профильным образованием; повышения квалификации (лекции, семинары, выездные обучения); возможность карьерного роста и так далее.

Список литературы

1. Рожкова А.А. Стратегия управления персоналом организации / А.А. Рожкова, Е.И. Шевалдина.
2. Проблемы и перспективы развития регионов и предприятий в условиях глобализации экономики // Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Уфимский институт (филиал) Дрезденский технический университет, Словацкий технологический университет, Институт экономики УрО РАН. – 2014. – С. 198–202.
3. Скуря Н.Г. Стратегическое управление персоналом на предприятиях торговли / Н.Г. Скуря, Е.И. Шевалдина.
4. Проблемы и перспективы развития регионов и предприятий в условиях глобализации экономики // Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Уфимский институт (филиал) Дрезденский технический университет, Словацкий технологический университет, Институт экономики УрО РАН. – 2014. – С. 213–217.
5. Шевалдина Е.И. Трудовые ресурсы как фактор развития экономики Республики Башкортостан // Экономика и управление. – 2009. – №1. – С. 78–81.

6. Шевалдина Е.И. Миграционная ситуация и её влияние на трудовые ресурсы в Республике Башкортостан // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №3–4 (34). – С. 55–58.