

направление сотрудников на обучение в ведомственные образовательные организации ФСИН России.

Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий зависит от реализации «мероприятий», когда подразумевается соизмерение затрат на их внедрение и полученные запланированных результатов по решению выделенных проблем от их внедрения, а также соотношение этих результатов с итогами деятельности организации в прошлом периоде. К таким затратам относятся, например, аренда спортивных площадок и инвентаря, приглашение музыкального сопровождения и ведущих праздничных мероприятий, повышение квалификации и мотивации к служебному росту предусматривает выплату командировочных или суточных для сотрудников или затраты на приглашение компетентного тренера-коуча (консультанта) по актуальной проблеме обучения правильной самореализации или изучения индивидуальных особенностей личности и т. п.

Большую роль в изучении социально-экономических условий жизнедеятельности выпускников вузов ФСИН России имеет анализ социально-экономической защиты как комплекса экономических методов и принципов реализации законодательно установленных государством социальных гарантий, направленных на повышение и укрепление социального статуса и социальной защищенности сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Как отмечает К. Ю. Фрик, обеспечение персонала органов и учреждений УИС жильем, достойной заработной платой, пенсией, создание гибкой системы социального страхования на случай заболевания и увечья, предоставление льгот и компенсаций на получение кредитов на индивидуальное жилищное строительство позволило бы разрешить проблемы, связанные с созданием оптимального механизма социально-экономических гарантий работников ФСИН, особенно на начальном этапе профессионального пути, способствующих достижению эффективных результатов деятельности уголовно-исполнительной системы [4, с. 536].

Подводя итог рассмотрению социально-экономических условия жизнедеятельности выпускников ведомственных вузов ФСИН России, следует отметить, что эффективность стимулирования молодых сотрудников УИС посредством предоставления социальных гарантий выражается в рациональной организации затрат времени и бюджета, оптимальных результатов для достижения добросовестного выполнения возложенных служебных обязанностей, противодействия нарушениям законности и повышения престижа службы в УИС.

Список литературы

1. Аксенова А.В. Результаты исследования субъективных показателей адаптации молодых сотрудников – выпускников образовательных организаций ФСИН России / А.В. Аксенова, Е.В. Павлова // *Вестник Административного права и практики администрирования*. – 2017. – №1. – С. 41–46. – EDN YHZZLN
2. Соболев Н.Г. Психологическое обеспечение адаптации выпускников высших образовательных учреждений к службе в уголовно-исполнительной системе ФСИН России: автореф. дис. ... канд. псих. наук / Н.Г. Соболев. – Рязань, 2007. – 25 с. EDN NIUARB
3. Федоровых С.В. Управление социально-психологическим климатом трудового коллектива ИК-5 г. Нижний Тагил / С.В. Федоровых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elag.usru.ru> (дата обращения 12.07.2024).
4. Фрик К.Ю. Правовая защита и социальная поддержка сотрудников уголовно-исполнительных инспекций / К.Ю. Фрик // *Аллея науки*. – 2020. – Т. 2. №6 (45). – С. 536–547. EDN LKZZIZ

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Андреев Геннадий Иванович
канд. пед. наук, доцент
Чиванова Наталья Михайловна
студентка

БОУ ВО «Чувашский государственный
институт культуры и искусств»
Министерства культуры,
по делам национальностей
и архивного дела Чувашской Республики
г. Чебоксары, Чувашская Республика

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ ГАРМОНИЧНО РАЗВИТОЙ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Аннотация: роль руководителя в формировании гармонично развитой личности работника в социокультурной сфере является важной в современном обществе, где взаимодействие людей в рабочей среде и формирование культурных ценностей становятся ключевыми аспектами эффективной деятельности. В статье дано определение понятия руководителя социокультурной сферы, а также определены методы и приёмы его влияния на развитие личности работника.

Ключевые слова: руководитель, менеджер, менеджмент, социокультурная сфера, развитие личности сотрудника, гармоничное развитие.

Для эффективной деятельности в обществе необходимо управление и структура, поэтому присутствие руководителя является ключевым элементом. Руководитель играет важную роль в организации, обладая определенными качествами и навыками.

На сегодняшний день существуют разнообразные трактовки понятия «руководитель». В своём исследовании мы остановимся на следующем: *руководитель* (англ. leader, chef) – лицо, ответственное за определение общих целей, задач, механизма их реализации и осуществление контроля за деятельностью управляемой им организации [2].

Отметим, что на сегодняшний день наиболее распространённым является термин, пришедший в русский язык из англоязычной среды, – *менеджер*, который происходит от английского manager, т. е. управляющий [5].

Руководитель организации выполняет ряд функций, основными из которых являются:

- *планирование* (постановка целей и определении плана действий по их достижению);
- *организация* (подбор и расстановка кадров, распределение задач между подразделениями или работниками, координация действий сотрудников);

- *мотивация* (стимулирование исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей);
- *контроль* (соотнесение реально достигаемых или достигнутых результатов с запланированными).

Для учреждений социокультурной сферы также, как и для других естественно наличие руководителя, который выполняет описанные выше функции. При этом, руководство в сфере культуры имеет свои особенности. Так, руководитель социокультурной сферы должен не только уметь управлять процессами и ресурсами, но и обладать креативностью, пониманием ценностей общества и умением работать с творческими коллективами. Также важно поддерживать атмосферу вдохновения и гибко реагировать на изменения в культурной среде. Особое влияние оказывает руководитель на формирование гармонично развитой личности сотрудника.

Если говорить о гармонично развитой личности, то это особый тип личности, характеризующийся сбалансированным внутренним состоянием и возможностью выстраивать оптимальные взаимоотношения с окружающим миром [1]. Иными словами, *гармонично развитая личность* – это человек, который обладает балансом между различными аспектами своей жизни: интеллектуальным, эмоциональным, социальным и физическим.

В условиях организации важная роль в формировании гармонично развитой личности сотрудника лежит на руководителе, поскольку он оказывает значительное влияние на разные аспекты жизни своих подчиненных в организационной среде. Особое внимание следует уделять имиджу руководителя, то есть созданию и развитию положительного образа. Позитивное и профессиональное поведение руководителя может значительно повлиять на мотивацию, самооценку, уверенность и производительность сотрудников [3].

Руководитель влияет на профессиональное развитие сотрудников, предоставляя обучение, стимулируя самостоятельность и усиливая компетенции. Важно, чтобы руководитель был наставником, поддержкой и мотиватором для профессионального роста подчиненных.

Имеет значение и наличие эмоциональной поддержки сотрудников со стороны руководителя, а также формирование социально-психологического климата внутри организации. *Социально-психологический климат коллектива* – это взаимоотношения, эмоциональный фон и общие настроения сотрудников, отражающие их благополучие и удовлетворение в работе. Этот климат показывает особенности взаимодействия между сотрудниками и групповую динамику [4].

Осознанно формируя благоприятный социально-психологический климат собственного коллектива, руководитель способствует тому, что перестают появляться неблагоприятные раздражители, влияющие на психологический комфорт подчиненных. Это в свою очередь положительно влияет на саморазвитие сотрудников.

Для успешного формирования гармонично развитой личности сотрудника руководителю необходимо знать и использовать определённые методы и приёмы.

Так, для формирования положительного социально-психологического климата руководитель должен применять социально-психологические

методы, представляющие собой совокупность способов влияния на межличностные связи и отношения, рождающиеся в коллективах трудящихся, а также на общественные процессы, протекающие в них. В рамках нашего исследования мы рассмотрим следующие методы оптимизации климата трудового коллектива [6].

1. *Тренинги*. В основу данного метода положены обучающие модели, измерение и оценка поведения, постановка целей, разработка механизмов их достижения. Наиболее подходящими тренингами для гармонично развитых сотрудников, на наш взгляд, являются: психологические, коммуникативные и профессиональные тренинги.

2. *Ролевые игры*. Развивают навыки и помогают сотрудникам раскрыть потенциал. Также позволяют испытать различные роли и сценарии, выходя за рамки обычных обязанностей на практике.

Среди основных методов влияния руководителя на профессиональное развитие сотрудников можно выделить следующие.

1. *Мотивация и поощрение*. Руководитель может использовать систему поощрения и мотивации для стимулирования профессионального развития сотрудников.

2. *Наставничество*. Руководитель может стать наставником для своих сотрудников, поддерживая их в их профессиональном росте.

3. *Планирование развития*. Руководитель может помочь сотрудникам создать персональные планы развития, которые помогут им определить свои цели.

4. *Предоставление возможностей для обучения*. Руководитель может предоставлять сотрудникам возможности для обучения, организуя и поддерживая разнообразные образовательные мероприятия, такие как семинары, тренинги, курсы повышения квалификации и т. п.

Отметим, что руководителю следует использовать описанные методы в совокупности, а также находить индивидуальный подход к каждому сотруднику, учитывая его индивидуальные потребности и способности.

В рамках исследования мы проанализировали деятельность руководства ГБУК РМЭ «Республиканский центр марийской культуры» города Йошкар-Ола и выявили его положительные и отрицательные стороны.

Так, из положительных сторон можно выделить то, что в учреждении активно оказывается помощь в планировании развития. Также сотрудникам предоставляются широкие возможности для обучения участие в семинарах, форумах, курсы повышения квалификации и т. д.). Это способствует их профессиональному развитию и саморазвитию.

Из недостатков можно выделить: слабую систему мотивации и поощрения, а также отсутствие наставничества. Социально-психологический климат организации нейтральный. Сотрудники практически не взаимодействуют друг с другом вне рамок трудовой деятельности. Методы оптимизации социально-психологического климата коллектива руководителя не применяются.

Тем не менее, при комплексном использовании описанных нами методов руководство ГБУК РМЭ «Республиканский центр марийской культуры» имеет все возможно для улучшения своего влияния на формирование гармонично развитых личностей сотрудников социокультурной сферы.

Таким образом, в рамках нашего исследования мы определили, что руководитель играет важную роль в формировании гармонично развитой