

*М.В. Миронова*

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**М**ногие учёные говорят о новых технологиях повышения профессионального мастерства работников социально-культурной сферы, порой забывая, что основными особенностями работы работников в учреждении культуры являются постоянное обновление знаний и навыков работников и непрерывность обучения без отрыва от рабочего процесса.

Повлиять на эти две особенности повышения профессионализма работников учреждений культуры может сам руководитель, управляющий работой учреждения в целом.

В данном случае нас интересует не столько кадровый менеджмент, который отвечает за организацию работы коллектива в целом, а социальный менеджмент, который создаёт социально-психологические и нравственные условия труда, напрямую влияющие на развитие профессиональной компетентности работников социально-культурной деятельности.

Механизм стимулирования труда людей основан, прежде всего, на управлении трудовой мотивацией, являющейся стремлением работника удовлетворить свои потребности.

Задача стимулирования труда в организации предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определённые, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирование у него мотивов труда.

Мотивы труда разнообразны. Сущность управления мотивацией труда состоит в том, чтобы постоянно изучать мотивы труда работников и создавать такие организационные, экономические и социально-психологические условия, которые могли бы заинтересовать их в определённом трудовом поведении.

Говоря, о изучении мотивационных потребностей, важно вспомнить труды американского психолога А. Маслоу, который в своей книге «Мотивация личности» разработал пирамиду потребностей личности, влияющих на развитие профессиональной компетенции.

Проведя анализ потребностей своих работников по пирамиде-схеме

А. Маслоу, руководитель может вывести индивидуальные стимулы в работе подчиненных, через которые можно воздействовать на их работу в целом.

В качестве эксперимента, разработку американского психолога А. Маслоу, мы использовали при опросе работников социокультурных учреждений г. Чебоксары, в частности ДК «Салюта», ДК «Тракторостроителей» и ДК им. П.П. Хузангая. Это помогло нам выявить основные потребности, через реализацию которых возможно воздействовать на работников с целью повышения их профессионального мастерства.

В ходе анкетирования нами было опрошено 26 человек, из которых 14 человек работают в ДК «Салют», 6 – в ДК «Тракторостроителей», 6 – в ДК им. П.П. Хузангая.

На первое место 61,5% опрошенных работников поставили потребности в самовыражении, самореализации.

Под самореализацией понимается труд ради того, чтобы с наибольшей полнотой осуществить свои намерения, т.е. потребность в творчестве. Всякий раз, беря на себя ответственность, человек самореализуется. Ясно, что не все добиваются полного удовлетворения этих потребностей, но такая возможность должна быть у каждого. Удовлетворения потребностей такого уровня, во многом, зависит от умения руководителем создать в коллективе условия для состязательности. Наиболее престижным для работника является победа в профессиональных состязаниях. Также к такому виду мотивации можно отнести вручение грамот, повышение в должности, а также моральное стимулирование (размещение материалов о лучших работниках учреждения в СМИ; оформление документов на присвоение звания «Заслуженный работник культуры РФ, организация торжества в связи с юбилеями сотрудников учреждения) и т.д.

На 2 место 11 респондентов (42,3%) поставили потребности в безопасности и уверенности в будущем, куда входят: уверенность в завтрашнем дне и надёжность компании. На сегодняшний день, в связи с бушующим экономическим кризисом в мире, удовлетворение этих потребностей является одним из решающих факторов мотивации в повышении профессионализма работников. Боясь потерять место, работники, как правило, сами находят новые методы повышения своих профессиональных знаний и навыков, что влияет на повышение профессиональной компетентности работников в целом.

На 3 место 27% работников социокультурных учреждений ставят физиологические потребности, в которые входит высокая заработная плата и условия труда.

Зарботная плата – это прямая форма мотивации. Она выполняет стимулирующую функцию, если зависит от результатов труда работника, от его квалификации, опыта, сложности, количества и качества работы.

Вопросы оплаты труда регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерацией. Законом установлены системы заработной платы, размеры тарифной ставки окладов, различных видов оплат. В частности, работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок, таких как: премия, выплаты за квалификацию, совместительство, надбавки за почётные звания «Заслуженный работник культуры» и т.д.

К психофизическим мерам можно отнести установление нормативов труда, режима труда и отдыха, организацию комнат отдыха в обеденный перерыв, применение гибкого графика работы.

К техническим факторам относится компьютеризация рабочего труда, которая не должна обойти и ваше учреждение. Использование новых электронных технологий улучшает продукт производства. Компьютер – это новая возможность воплотить новые идеи в реальность. Для учреждения культуры оснащение персонала по последнему слову техники прибыльно. Проблема заключается лишь в финансировании. Ведь до сих пор культура является самой мало финансируемой сферой и на покупку электроники не всегда хватает средств.

На 4 место в пирамиде потребностей 30% респондентов ставят потребности в поддержке, т.е. хорошие отношения в коллективе и совместные корпоративные мероприятия.

Создание морально-психологического климата в коллективе очень важно, особенно для творческого коллектива, который требует от руководителя неординарного подхода. Важно поддерживать нормальную атмосферу, необходимую для психологического настроя, интереса к работе; справедливая оценка достижений и неудач каждого из персонала может сильно повысить доверие в коллективе к приказам со стороны начальства. Нельзя упускать и психологическую совместимость сотрудников, поддержку их социального оптимизма, где важно умение определить характер каждого сотрудника (сангвиник, холерик, меланхолик и т.д.) и умение их правильно распределить в коллективе.

И на конец, на 5 место в пирамиде мотивационных потребностей 50% опрошенных сотрудников социокультурных учреждений поставили потребности в признании и уважении, т.е. высокий статус в компании и победа в конкурсе, а также признание лучшим работником. Не смотря на то, что данный вид потребностей в пирамиде А. Маслоу стоит на 2 месте, уступая место только желанию в самовыражении, 13 человек из 26 опрошенных посчитали данные методы мотивации менее эффективными.

Данная система оценки мотивационных потребностей позволила выявить самые эффективные способы воздействия на работников социокультурного учреждения, а также определить иерархию видов мотивации, которая непосредственно влияет на повышение профессионального мастерства работников социально-культурной деятельности

Нужно отметить, что по результатам данного опроса, рядом с пирамидой американского психолога А. Маслоу выстраивается новая пирамида, непохожая на первоначальную. Это обстоятельство подчёркивает особенности творческого работника, мотивация которого не похожа на мотивацию обычного работника. Это отличие руководитель социокультурного учреждения должен учитывать в своей работе по повышению профессиональной компетентности работников социально-культурного учреждения.