

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОМА КУЛЬТУРЫ «АВИАТОР» Г.
УЛАН-УДЭ)**

Бадиева Арюна Дондоковна
Студент магистр, ФГБОУ ВО
«Восточно-Сибирский государственный институт культуры»
ул. Терешковой, 1, город Улан-Удэ, Республика Бурятия, 670031
Badieva Aryuna Dondokovna
Student Master, FSBEI of HE
"East Siberian State Institute of Culture"
st. Tereshkovoi, 1, city Ulan-Ude, Republic of Buryatia, 670031

**PERSONNEL MANAGEMENT OF THE CULTURAL SPHERE (ON THE EXAMPLE OF THE MUNICIPAL
AUTONOMOUS CULTURAL AND LEISURE INSTITUTION OF THE «AVIATOR» CULTURE CENTER IN
ULAN-UDE)**

Аннотация: Ключевым и самым сложным процессом в управлении любой организации является именно управление персоналом. Эффективное руководство кадрами- это, в первую очередь, правильная, четко выстроенная система использования кадровыми ресурсами организации. При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных целей в организации в кратчайшие сроки и с минимальными затратами. Вопросы совершенствования системы управления персоналом в условиях повышения требований к качеству государственного управления стоят особенно остро, данный аспект определил актуальность темы.

Аннотация: Ключевым и самым сложным процессом в управлении любой организации является именно управление персоналом. Эффективное руководство кадрами- это, в первую очередь, правильная, четко выстроенная система использования кадровыми ресурсами организации. При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных целей в организации в кратчайшие сроки и с минимальными затратами. Resume: The key and most complex process in the management of any organization is precisely personnel management. Effective personnel management is, first of all, the correct, clearly built system for the use of human resources of the organization. With the optimal number of qualified employees, such a system allows you to achieve your organization's goals in the shortest possible time and at minimal cost. Вопросы совершенствования системы управления персоналом в условиях повышения требований к качеству государственного управления стоят особенно остро, данный аспект определил актуальность темы.

Ключевые слова: персонал, менеджмент, дополнительное учреждение детей
Klyuchevyye slova: personal, menedzhment, dopolnitel'noye uchrezhdeniye detey

Система управления персоналом необходима в любой компании, даже если в ней работает несколько сотрудников. Управление персоналом- сфера деятельности руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, направленная на повышение эффективности работы организации за счет повышения эффективности работы с ее сотрудниками психологическими, правовыми, экономическими методами. Целью является разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в образовательном учреждении. Для решения поставленной цели определены следующие задачи:

1. Провести анализ действующей системы управления персоналом в МАКДУ ДК «Авиатор» г. Улан-Удэ.
2. Обосновать необходимость совершенствования системы управления персоналом.
3. Разработать проект мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.
4. Дать оценку эффективности предложенных мероприятий.

Объект исследования: муниципальное автономное культурно-досуговое учреждение Дом культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ. Предмет исследования: управление персоналом.

Для проведения исследования были использованы общенаучные методы исследования: анализ и синтез, методы сравнительного статистического и экономического анализа, сравнение сопоставление, контент-анализ.

Информационной базой послужили аналитические и статические данные по персоналу муниципальное автономное культурно-досуговое учреждение Дом культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ за 2016-2018 гг.

Практическая значимость заключается во внедрении разработанных проектных мероприятий как эффективного средства совершенствования системы управления персоналом. Результаты исследования могут быть использованы в аналогичных организациях.

Муниципальное автономное культурно-досуговое учреждение «Дом культуры «Авиатор» является субъектом обеспечения культурной политики и конституционных прав граждан Российской Федерации на доступ

к нематериальным и духовным культурным ценностям. Территориально расположенный в границах Советского района города Улан-Удэ, и является Центром культуры поселков Аэропорт, Сокол, Солдатский, Исток с общей численностью населения 13.872человек. В течение отчетного периода МАКДУ ДК «Авиатор» выполнял свои функции культурно-досуговой деятельности согласно годовому плану и используя разнообразные формы работы, обслуживая все категории населения.

Решая вопросы морально-нравственного, эстетического, военно-патриотического, физического воспитания, работа ДК «Авиатор» в 2018 году строилась по нескольким направлениям:

- нравственное;
- эстетическое;
- патриотическое;
- межнациональная толерантность;
- физическое воспитание.

На протяжении всего периода Дом культуры тесно сотрудничал, Администрацией Советского района г. Улан-Удэ, с МАУ ЦБС г. Улан-Удэ, Библиотеками №20, №21, с общеобразовательными учреждениями МАОУ СОШ № 37 и МБОУ СОШ №54, СОШ№ 44, с Территориальными общественными самоуправлениями Левобережья г. Улан-Удэ, ОАО «Аэропорт Байкал».

Основными формами работы с детьми являются игровые, развлекательные, конкурсные и концертные программы, викторины, познавательные-обучающие программы, дискотеки, спортивно-развлекательные мероприятия. Эти формы работы с одной стороны традиционны и проверены временем, а с другой, все они отвечают реалиям сегодняшнего дня, заполнены современными героями и событиями, идеально вписываются в жизнь и досуг современного школьника.

За 2018 год было проведено 117 культурно-досуговых мероприятий, что на 30% больше чем в 2017 году. Из них – 100 мероприятие на бесплатной основе с охватом 36582 человек и 17 мероприятий на платной основе, с охватом 8.820 человек. Общее количество людей, воспользовавшихся услугами ДК «Авиатор» составило: 45402 человек. ДК «Авиатор» реализует направленность по воспитанию у граждан толерантности как принципа взаимоотношений разных национальностей, конфессиональной принадлежности. Соответственно количество участников и зрителей в проводимых мероприятиях возросло. Также увеличилось число демонстрируемых художественных, документальных и мультипликационных фильмов, патриотической направленности «Минин и Пожарский» «Освобождение» «Гора самоцветов». Информационные мероприятия приобрели форму интеллектуальной игры «Ладонь единства», где в программу включены несколько направлений культурно-досуговой деятельности: кинопоказ, концерт, викторина. Дискотеки для школьников несут информацию по здоровому образу жизни. Проводятся мастер классы по танцам. Командные игры.

Дом культуры «Авиатор» в 2018 году осуществлял свою деятельность в соответствии с годовым планом работы ДК, основными мероприятиями Российской Федерации, Республики Бурятия, города Улан-Удэ. Работали 9 кружков, творческих объединений, которые посещают 160 человека, 100 из которых дети. Посещение студий, ансамблей, кружков в 2018 году остаётся стабильным, количество участников не снижается. Именно художественное самодеятельное творчество наиболее эффективно способствует духовному восстановлению личности через овладение культурными ценностями прошлого и настоящего.

Таблица 1.

Общее количество и наполняемость кружков в 2017-2018 гг.

Наименование коллектива	На 31.12.2018 г.		На 31.12.2017 г.	
	Количество кружков	Число, воспитанников, чел.	Количество кружков	Число, воспитанников, чел.
Хоровые				
Народный хор «Авиатор»	1	17	1	25
Эстрадный вокал				
Студия эстрадного вокала «Настроение»	1	29	1	20
Фольклорные ансамбли				
Народный ансамбль «Казачий Спас»	1	15	1	11
Ансамбль бурятской песни «Амар Сайн»	1	17	1	25
Ансамбли народной песни				
Народный ансамбль «Сибиряночка»	1	11	1	10
Современная хореография				

Хореографическая группа «Звездочки»	1	22	1	15
Хореографическая группа «Экспромт»	1	18	1	22
Студия мажоретного танца «Импульс»	1	17	1	15
ДПИ				
Студия прикладного творчества «Хэнд Мейд 03»	1	14		
ВСЕГО	9	160	8	153

Наиболее количество детей- в детских объединениях эстрадный вокал и современная хореография, что обусловлено наличием в Доме культуры «Авиатор» технически специализированным классом, концертного зала, оснащенного современным звуковым и световым оборудованием.

Наполняемость учебных групп в детских кружках по направлениям, является показателем качества обучения, отражающей установление реальных требований потребителей услуг в лице кружковцев и их родителей. Организация работы с детьми и молодежью, патриотическое воспитание; профилактика подростковой преступности; нравственно-эстетическое воспитание; по работе с пожилыми, пропаганда здорового образа имеет положительные результаты реализации муниципальных программ, планов мероприятий военно-патриотического воспитания граждан; Включает в себя мероприятия, посвященные историческим памятным датам, Дням воинской славы с описанием новых элементов, форм, способствующих формированию у граждан высокого патриотического сознания; Проводятся праздники, отмечены события, нацеленные на воспитание любви к малой родине, России, прославляющие заслуженных людей, трудовые коллективы;

Проанализируем результативность учебного процесса, выражающийся в участии коллективов в фестивалях конкурсах. Соотношение победителей и призеров конкурсов-фестивалей к общему количеству студийцев, отражающую степень удовлетворенности потребителей услуг в креативности, способности применить полученные знания в практике, оценку и самооценку их творческой деятельности (табл.2)

Таблица 2

Статистика участия коллективов в конкурсах, фестивалях

Уровень фестивалей, конкурсов	2017 г, сколько раз	2018 г., сколько раз	Темп роста/снижения, %
Городские	-	-	-
Республиканские	2	3	150
Региональные	-	1	
Всероссийские	1	-	
Международные	3	2	66
Общее число	6	6	100

Таким образом, по сравнению с 2017 годом показатель результативности, а значит и уровень оценки и самооценки кружковцев, не изменился, что говорит о высококвалифицированном и качественном образовании, получаемом в Доме культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ.

Следовательно, образовательная деятельность дополнительного учреждения осуществляется в условиях конкурентной образовательной среды г. Улан-Удэ, на качество которой влияют: рост рынка негосударственных услуг, а также зависит от подушевного финансирования, т.е. оплата педагога от количества наполняемости детей в кружке, который ведет этот преподаватель и от муниципального задания. [10, с. 27]

Анализ сотрудников по таким характеристикам как образование, квалификация, стаж педагогической деятельности. Проанализируем кадровое обеспечение в 2016-2018 годах (табл.3).

Таблица 3.

Кадровое обеспечение

Состав кадров в МАКДУ ДК «Авиатор»	2016 год	2017 год	2018 год	
			план	факт
Высшая квалификационная категория, чел	4	2	2	1
I квалификационная категория, чел	8	8	7	6
II квалификационная категория, чел	3	1	2	-
Остальные разряды (молодые специалисты), чел.	-	-	-	-

Общее количество, чел.	16	16	15	
------------------------	----	----	----	--

Состав изменился- снизилось специалистов первой категории и высшей категории. В целом можно сказать, что Дом культуры не обеспечен в полном составе кадрами- фактическая численность ниже плана на 20%, нехватка отмечается по всем категориям персонала.[17, с. 26]

Анализ образования работников культурно-досуговых учреждений, относящихся к основному персоналу по итогам годовых отчетов за 2017-2018гг.

Таблица 4.

Кадровое обеспечение по уровню образования

Численность работников, относящихся к основному персоналу	Из них имеют профильное образование	%, с профильным образованием от общей численности основного персонала	ИМЕЮТ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ				ИМЕЮТ СРЕДНЕЕ-СПЕЦ. ОБРАЗОВАНИЕ		
			ВСГИК	Студент ВСГИК (в настоящее время)	Другое профильное учреждение	Другое не профильное	Колледж искусств им. П.И. Чайковского	Другое профильное учреждение	Другое не профильное
2017 год									
11	8	72%	6	0	1	1	1	1	1
2018 год									
11	10	80%	6	2	0	2		2	1

Следует отметить, что в 2018 году с профильным образованием от общей численности основного персонала увеличился на 8% и имеются студенты обучающиеся в настоящее время.

Для определения типологии мотивации трудовой деятельности проведен социологический опрос среди сотрудников Дома культуры «Авиатор» для выявления ценностной ориентации сотрудников, силы мотивации, направления совершенствования работы управления персоналом. Используя вопросы анкеты, определяем тип, силу и направленность мотивации преподавателей. После анкетирования педагоги разделились на четыре подгруппы, у каждой из которой совпали мнения.

В результате анализа управления персоналом в Доме культуры было выявлено ряд проблем, которые можно систематизировать:

1. Адаптации новых сотрудников.
2. Обучения персонала.
3. Формирование кадрового резерва и внедрение индивидуальных программ развития.

Таким образом, в системе управления персоналом существует недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей, большая трудоемкость подбора персонала. Система обучения и развития персонала, а также система стимулирования его трудовой деятельности требует совершенствования.

Список литературы

1. Законодательные и нормативные акты.
2. Трудовой кодекс. – М.: Приор, 2015. – 365 с.
3. Айказян А.К. В поисках совершенства управления / А.К. Айказян, Е.П. Нисевич // Вопросы экономики. – 2016. – №2. – С. 150–156.
4. Андреев С.В. Кадровый потенциал: сохранение, использование, развитие: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М.: МГУ, 2014. – С. 44.
5. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебн. пособ. – М.: Экономика, 2014. – 288 с.
6. Борзов Т.П. Кадровый менеджмент // Управление персоналом. – 2014. – №7. – С. 60–66.
7. Буйлова Л.Н. Развитие социально-педагогических функций учреждения дополнительного образования детей // Общество и экономика. – 2014. – №1. – С. 38.
8. Горский В.А. Педагогические принципы развития системы дополнительного образования детей / В.А. Горский, А.Я. Журкина // Дополнительное образование. – 2014. – №2.
9. Герчикова И.А. Менеджмент: Учебник. – М.: Бизнес и биржи, 2014. – 620 с.
10. Дополнительное образование детей: Учебное пособие / Под ред. О.Е. Лебедева. – М.: Владос, 2015. – 256 с.

References

1. Legislative and regulatory acts.
2. The labor code. - M .: Prior, 2015 .-- 365 s.
3. Haykazyan A.K. In search of management excellence / A.K. Haykazyan, E.P. Nisevich // Issues of Economics. - 2016. - No. 2. - S. 150–156.
4. Andreev S.V. Personnel potential: conservation, use, development: Abstract. dis. ... Dr. Econ. sciences. - M .: MSU, 2014 .-- S. 44.
5. Bizyukova I.V. Personnel management: selection and evaluation: Textbook. benefits - M .: Economics, 2014 .-- 288 p.
6. Borzov TP Human Resource Management // Human Resource Management. - 2014. - No. 7. - S. 60–66.
7. Buylova L.N. The development of socio-pedagogical functions of institutions for additional education of children // Society and Economics. - 2014. - No. 1. - S. 38.
8. Gorsky V.A. Pedagogical principles of development of the system of additional education of children / V.A. Gorsky, A.Ya. Zhurkina // Additional education. - 2014. - No. 2.
9. Gerchikova I.A. Management: Textbook. - M.: Business and Exchange, 2014 .-- 620 p.
10. Further education of children: Textbook / Ed. O.E. Lebedev. - M .: Vldos, 2015 .-- 256 s.