

Хуаде Фатима Алиевна, магистрант,
Краснодарского государственного института культуры, Краснодар
Huade Fatima Alievna,
Master's student of the Krasnodar State Institute of Culture

Тлепсук Марьяна Валерьевна, магистрант,
Краснодарского государственного института культуры, Краснодар
Maryana V. Tlepsuk,
Master's student of the Krasnodar State Institute of Culture

Миш Фариди Руслановна, магистрант,
Краснодарского государственного института культуры, Краснодар
Mish Farida Ruslanovna,
Master's student of the Krasnodar State Institute of Culture

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ
КОНКУРЕНТНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ДВОРЦА КУЛЬТУРЫ НА РЫНКЕ
КУЛЬТУРНЫХ БЛАГ И ПОЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА НА МЕТОДЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
STUDY OF THE INFLUENCE OF THE COMPETITIVE POSITION OF THE PALACE
OF CULTURE IN THE MARKET OF CULTURAL GOODS AND THE POSITION
IN THE LABOR MARKET ON THE METHODS OF FORMING
THE HUMAN RESOURCES OF A CULTURAL INSTITUTION**

Аннотация. В статье приведен пример исследования среды функционирования сельского дома культуры, ведущего деятельность в среднестатистических условиях для выяснения условий формирования кадрового резерва. Также проанализированы возможности рынка труда и посредством проведенного анализа доказано, что качество кадрового резерва учреждения культуры большей частью зависит от непрерывного обучения на рабочем месте.

Abstract. The article provides an example of a study of the environment of the functioning of a rural house of culture, operating in average statistical conditions to clarify the conditions for the formation of a personnel reserve. The possibilities of the labor market are also analyzed and through the analysis it is proved that the quality of the personnel reserve of a cultural institution largely depends on continuous training in the workplace.

Ключевые слова. Анализ рынка труда, кадровый резерв, SWOT-анализ, конкурентные преимущества, культурные блага, целевая аудитория, эффективность управления.

Keywords. Labor Market Analysis, Talent Pool, SWOT Analysis, Competitive Advantages, Cultural Benefits, Target Audience, Management Effectiveness.

На учреждения культуры в современной геополитической ситуации возложена роль воспитателя патриотизма, кроющаяся в создании и проведении мероприятий различного уровня, посвященных различным памятным датам в истории России, национальным и профессиональным праздникам. Несомненно, это прямое влияние на социум и человеческие умы. Выполнение этой роли напрямую зависит от того, насколько учреждения культуры обладают качественным кадровым потенциалом, значимым положением в нише производства культурных благ и ресурсами для проведения мероприятий, способных создавать такой социальный эффект, как формирование культурного кода и национального самосознания. В настоящем исследовании интерес представляет взаимовлияние конкурентного положения учреждения на рынке культурных благ, ситуации на региональном рынке труда в социокультурной сфере на возможности формирование кадрового потенциала сельского учреждения культуры.



Для исследования конкурентного положения Дворца культуры Тахтамукайского района Республики Адыгея, как среднестатистического представителя сельской социокультурной сферы, обладающей многонациональными характеристиками применен SWOT-анализ. Отметим, что SWOT-анализ – распространенный метод практики оценивания состояния внешних и внутренних факторов (возможности и угрозы со стороны внешней среды, а также сильные и слабые стороны организации), которые так или иначе имеют влияние на развитие любой организации.¹ SWOT-анализ позволяет учитывать преимущества и слабые стороны организации, с учетом факторов внешней и внутренней среды, то есть адаптивных изменений конкретного рынка благ. Результаты анализа приведены в таблицах 1-2.

Таблица 1

Анализ характерных сильных и слабых сторон сельского учреждения культуры

Критерий оценивания	Сильные стороны	Слабые стороны
Ресурсы	Удобное месторасположение учреждения	Малый размер здания, малое количество кабинетов для работы разных профилей
	Квалифицированные кадры, соответствующие занимаемой должности, высокий уровень творческих достижений	Незначительный % педагогических работников, имеющих категорию.
	Наличие собственного звуко- и светооборудования	Сцена нуждается в ремонте
		Ограниченный бюджет: Недостаточное финансирование, что может сказываться на возможностях развития и проведения высококачественных мероприятий.
Организация	История и репутация: Богатая история и хорошая репутация учреждения, что способствует привлечению посетителей и участников мероприятий.	Высокий уровень конкуренции со стороны других организаций и учреждений дополнительного образования детей
	Широкий спектр программ: Разнообразие культурных мероприятий, мастер-классов и выставок, что позволяет привлечь аудиторию разного возраста и интересов.	
	Высокий уровень организации мероприятий различного масштаба	
	Высокая результативность методической работы	Недостаточное развитие маркетинговой, инвестиционной стратегий, финансовой по части внебюджетного финансирования
Производство	Наличие целевых программ обучения по разным специальностям, связанным с культурой	«Старение» кадров из-за отсутствия притока молодых специалистов
	Высокий уровень достижений обучающихся	Низкий уровень заработной платы в учреждениях культуры
	Разнообразие общеобразовательных общеразвивающих программ	Недостаточное количество программ различных уровней и программ,

¹ Лабудин, А. В. Актуальные проблемы реформирования бюджетных организаций в РФ / А.В.Лабудин, Г. С. Галстян // Управленческое консультирование. – 2013. – № 9(57).- с. 78



Критерий оценивания	Сильные стороны	Слабые стороны
	Возможность посетителей заниматься в нескольких объединениях одновременно, а также меняться по желанию	реализуемых в сетевой форме

Основное отличие бюджетных учреждений от коммерческих состоит в следующем: в коммерческой организации руководитель может выстраивать модель управления по своему усмотрению, в бюджетных предлагается готовая модель, в рамках которой руководитель обязан выстраивать деятельность учреждения.

Особенно явно это выражено в муниципальных учреждениях, которые максимально зависимы от государственных стандартов и требований. В первую очередь нужно отметить, что за последнее время на базовом уровне по связям с общественностью ДК, в особенности благодаря пандемии, сделал достаточно большой шаг вперед. Но, для Дворца Культуры, в связи с тем, что прогресс не стоит на месте, этого недостаточно.

Таблица 2

Анализ характерных угроз и возможностей

Критерий оценивания	Возможности	Угрозы
Факторы конкуренции	Устойчивый спрос на образовательные услуги для детей, мода на дополнительное образование	Цифровизация общества Изменение тенденций спроса
	Расширение ассортимента предлагаемых услуг	Конкуренция: Возможное появление новых культурных учреждений или центров в районе, что может привести к конкуренции за аудиторию.
	Сотрудничество с местными образовательными учреждениями: Возможность установить партнерские отношения с школами или Вузами для проведения образовательных и культурных программ.	
	Развитие онлайн форматов: Возможность расширения аудитории через организацию онлайн-мероприятий и стримов культурных программ.	Спад спроса на народное творчество
Факторы спроса	Наличие конкурентов в районе, имеющих более современные образовательные программы и оборудование	Выход на рынок новых креативных организаций дополнительного образования
	Внедрение программ дополнительного образования на основе дистанционного обучения	Отсутствие производственных мощностей для расширения аудитории при увеличении спроса
Экономические факторы	Внедрение программ дополнительного образования на основе платного обучения	Вероятность снижения общего уровня государственного финансирования в результате нестабильной геополитической ситуации. Рост издержек.
	Государственное финансирование учреждений социально-культурной сферы	Снижение платежеспособного спроса
Политические и правовые факторы	Изменение правовой конъюнктуры деятельности	Изменение конъюнктуры рынка. Изменение законодательства. учреждения.
Научно-технические факторы	Появление новых образовательных технологий.	Появление инновационных методов обучения.



Среди сильных сторон учреждения стоит отметить высокий уровень квалифицированных кадров, соответствующих занимаемой должности, что свидетельствует о качественном составе коллектива. Преимущественно кадры имеют профессиональное образование – примерно 70% сотрудников, 30% сотрудников имеют высшее образования в разных сферах, а также 25% сотрудников проходит переквалификацию или курсы повышения квалификации один раз в 2-3 года.

Высокий уровень профессионализма кадрового состава стороны способствует установке двух сильных сторон РДК – высокой результативности методической работы и высокому уровню достижений обучающихся. Так же данный аспект говорит о том, что сотрудники РДК умеют использовать различные методы решения организационных трудностей, задач проведения мероприятий различного уровня. После оценки сильных и слабых сторон производится оценка возможностей и угроз – это внешняя среды, на которые учреждение напрямую повлиять не может. Тем не менее, при изменении данных условий относительно текущего состояния рынка, ему придется менять стратегию своей деятельности.

Изучая данные SWOT-анализа можно сделать следующие выводы: у организации есть все возможности и сильные стороны позволяющие создавать и управлять любительскими коллективами, расширяя аудиторию. Но, для повышения эффективности этого процесса необходимо уделить внимание мерам по усилению слабых сторон и в тоже время мерам по нейтрализации угроз. Необходимо учитывать риск ухудшения финансирования в результате ухудшения геополитической ситуации и как следствие снижение платежеспособного спроса. Но, несмотря на возможное снижение платежеспособного спроса, можно изучив конъюнктуру рынка культурных благ, создать направление развития любительских коллективов в уникальном русле.

Уникальность продукта всегда влечет за собой повышение узнаваемости, расширение целевой аудитории и повышение доходности. На существующей материальной базе можно так же сформировать цифровой портрет учреждения и изменить контент на более современный.

Проведенный SWOT-анализ дал возможность предположить, что необходимо провести анализ емкости рынка труда в социокультурной сфере Республики Адыгея. Результаты анализа рынка труда позволят оценить возможности повышения кадрового потенциала объекта исследования. С их помощью руководитель учреждения сможет обосновать необходимость корректировки кадровых процедур, в том числе изменения размеров и структуры компенсационного пакета. К рынку труда применимы те же маркетинговые законы, которые действуют на рынках потребительских товаров и услуг, но в данном случае товаром выступает рабочая сила. Спрос и предложение совпадают в точке, в которой уровень заработной платы равен для характерного спроса и характерного предложения. «Рынок покупателя» характеризуется превышением предложения рабочей силы над спросом ($C < П$). И, наоборот, на «рынке продавца» спрос превышает предложение на рабочую силу ($C > П$).

Рассмотрим, каким образом на принятие управленческих решений по формированию кадрового портфеля влияет ситуация на рынке труда. Так, на «рынке покупателя», когда количество соискателей значительно выше, чем количество вакансий, организация-работодатель может диктовать свои условия, предъявлять высокие требования к кандидатам. Как правило, в условиях «рынка покупателя» организация чувствует себя уверенно, поэтому может быть разборчива в выборе подходящих кандидатов. «Рынок продавца» для организации-работодателя таит в себе немало проблем. В этом случае окончательное принятие решения часто остается за соискателем, именно он выбирает организацию и вакансию. Чтобы выиграть в борьбе за персонал, организации необходимо сформировать наиболее привлекательные условия занятости, повышать зарплаты, предлагать улучшенные компенсационные пакеты.



Приведем список сайтов для анализа спроса на рынке труда:

HeadHunter. Это крупнейший работный сайт, на который ежедневно заходит более 18 млн. пользователей.

Рыноктруда.рф. Этот сайт принадлежит центру научных исследований профориентации и психологии труда.²

Все позиции штатного расписания необходимо распределить по девяти квадрантам в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. Интерес представляют 1, 3, 7 и 9-й квадранты, так как в них представлена характеристика ярко выраженных (крайних) ситуаций на рынке труда. Эта информация необходима для того, чтобы понять, как действовать в той или иной ситуации. (рис 1.)



Рисунок 8

Спрос и предложение на рынке труда³

Для проведения анализа и формирования выводов необходимо внести данные по каждой из категорий персонала с учетом доли позиций штатного расписания в организации. (табл.3)

В организации наблюдается ситуация, когда заработная плата не достигает уровня средней по Республике. При этом через систему премирования руководство предпринимает меры по выполнению Указа Президента № 597 от 07.05.2012 г. и, таким образом, воздействует на текучесть кадров и их мотивацию. При этом основная доля персонала не пользуется спросом на рынке труда одновременно с низким предложением таких специалистов.

Таблица 3

Доля категорий персонала с учетом доли позиций штатного расписания РДК

3 – 0%	6	9 – 0%
2	5	8
1 – 90%	4	7 – 10%

² Мониторинг рынка труда: что это и как провести самостоятельно. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/386464-monitoring-rynka-truda-cto-eto-i-kak-provesti-samostoyatelno> (Дата обращения 01.04.2024 г.)

³ Расставляем приоритеты в кадровой политике. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63280-ekd-rasstavlyam-prioritety-v-kadrovoy-politike> (Дата обращения 26.03.2024 г.)



Соответственно руководство организации находится в положении, когда каждый сотрудник дорог и сотрудники ценят свое рабочее место. В этом случае важный фактор стимулирования качественного труда – это мотивация и через нематериальные стимулы в том числе. Отметим, что основной контингент представляет собой творческую элиту общества и их психотипы благодарно отзываются на похвалу, известность, признание и т.п. Вследствие чего можно заключить, что формирование кадрового потенциала в данной организации возможно только при постоянном и непрерывном повышении квалификации действующих сотрудников и их мотивации к результативному труду. Чем выше уровень подготовки работников, тем с большей эффективностью реализуется культурный продукт. Таким образом, проявляется взаимосвязь качества кадрового потенциала с эффективным управлением учреждением культуры и выполнением учреждением социальных задач, поставленных обществом.

Список литературы:

1. Безуглая, Н. С. Формирование гибкой стратегии мотивации персонала на основе исследований рынка труда / Н. С. Безуглая, А. В. Безуглый // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 8(37). – С. 413-416. – EDN QOYUHT.
2. Безуглая, Н. С. Повышение кадрового потенциала организации через применение тренингов / Н. С. Безуглая, И. А. Панфилова // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2018. – № 3(23). – С. 44-48. – DOI 10.31775/2305-3100-2018-3-44-48. – EDN YKWCDB.
3. Ужакина Ю. Методы обучения и развития персонала в России и зарубежом. - URL: <http://delovoymir.biz> (дата обращения: 12.06.2023) . – Текст : электронный.
4. Управленческие навыки в креативных индустриях: от идеи к реализации. - URL: https://art-team.moscow/files/AT_view.pdf (дата обращения: 03.11.2023) . – Текст : электронный.
5. Хиллман Дж. Архетипическая психология: пер. с англ. – СПб.: Б.С.К., 1996. – С. 38.
6. Центр научных исследований в сфере профориентации и психологии труда. Рынок труда в России. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://rutrud.com/model/> Дата обращения 26.03.2024 г.)
7. Мониторинг рынка труда: что это и как провести самостоятельно. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/386464-monitoring-rynka-truda-cto-eto-i-kak-provesti-samostoyatelno> (Дата обращения 01.04.2024 г.)

