

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ

Савинкина А.И.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина

Учреждения социокультурной сферы, как и любые другие, не обходятся без системы мотивации своих сотрудников. Специфические черты социокультурной сферы позволяют успешно внедрять современные методы мотивации. Это можно проследить в инновационном способе интеграции в организационную (или корпоративную) культуру, которая позволяет заложить в коллективе общие ценности и корпоративный дух. Направленность социокультурной среды на реализацию культурных целей общества облегчает процесс укоренения корпоративной культуры среди персонала, поскольку сотрудники, продвигающие общественно важные ценности, сами по себе стремятся привить их в коллективе. Особенно четко это можно проследить в учреждениях с четкой специализацией или единой тематикой. К ним можно отнести музеи, являющиеся бывшими жилыми домами выдающихся личностей, комплексы, характеризующие определенный исторический период и т.д.

Эффективная деятельность сотрудников музеев, галерей, трупп, ансамблей и иных творческих коллективов зависит от раскрытия способностей каждого члена команды, поэтому внедрение организационной культуры является необходимым и зачастую происходит внутри коллектива само по себе. Привитые каждому члену команды ценности способствуют тому, что каждый стремится сохранить и распространить их. И тогда со стороны предприятия потребуется меньше усилий на тимбилдинг, поскольку культура здесь будет объединяющим фактором. «В организации формируется определенный тип организационной культуры, связанный со сложившимися ценностями, допущениями и приоритетами, которые становятся доминирующими, когда организация решает проблемы и приспосабливается к изменениям. Данная организационная культура помогает компании оставаться последовательной, стабильной и гибкой в условиях быстро меняющейся окружающей среды. Кроме того, установлено, что внутренняя мотивация играет большую роль в развитии аспектов компетенции, включая творческое мышление и творчество». [1, с. 106]

Однако помимо организационной культуры действенен и иной инновационный метод стимулирования персонала – это премирование и иные денежные вознаграждения за усердную работу. От традиционного его отличает то, что подобное денежное мотивирование зависит не от общего благосостояния организации, а от усилий отдельного сотрудника. Однако данный способ стимулирования труда в учреждениях социокультурного типа может столкнуться с некоторыми трудностями, а именно с нехваткой бюджета и дохода организации, зависимостью от источника финансирования. В наиболее бедных регионах ситуацию не спасают даже стимулирующие выплаты за выслугу лет, условия труда, наличие ученой степени и т.д., поскольку уро

На сегодняшний день, и современный метод мотивирования через заработную плату в социокультурной сфере также сталкивается с трудностями. Сущность инновационного способа заключается в достойной денежной оценке труда каждого отдельного сотрудника, а не в уравнительном принципе. Дело в том, что заработная плата сотрудника социокультурной сферы, как правило, невелика. Из этого вытекает неутешительный вывод – при такой оплате труда большинство сотрудников либо не имеют достаточной мотивации при одной работе, поскольку затруднены в удовлетворении своих первичных потребностей, либо вынуждены искать иные способы заработка помимо основной работы и тем самым перерабатывают и снижают свою продуктивность. Выходит, что заработная плата сама по себе как эффективный мотиватор утрачивает свое значение. Поэтому и возникает необходимость более лояльного подхода организации к своим сотрудникам.

Данную проблему пытаются решить переходом с оплаты труда по ЕТС (единой тарифной сетке) на НСОТ (новую систему оплаты труда). Новая система, в отличие от ЕТС, имеет ряд преимуществ, среди которых можно выделить: ориентацию на качество работы и её прозрачную оценку, введение должностного оклада и повышающих коэффициентов, а также стимулирующих и компенсационных выплат, которые формируются отдельно для каждого сотрудника по результатам их деятельности.

Однако НСОТ, созданная для решения проблем предыдущей системы оплаты труда, имеет всё же ряд недостатков. Дискуссии по этому поводу не смолкают с 2008 года, когда только начался плавный переход на эту систему.[2]

Так, при всей теоретической выгоде НСОТ на деле оказалось, что данная система даёт неограниченную возможность руководству регулировать заработную плату в свою пользу. Еще одним «подводным камнем» при пересчете заработных плат стало то, что оплата труда многих бюджетников стала меньше, чем была до этого. По факту значительный прирост оплаты труда был в тех регионах, где увеличивалось финансирование социокультурной отрасли.

Достаточно затруднительным в социокультурной сфере является и другой метод инновационного стимулирования – карьерный рост. Принцип современного подхода заключается в том, что сотрудник может не только получать повышение по вертикали, но и переходить в другие отделы (матричная или горизонтальная мобильность). В социокультурной сфере как традиционный, так и современный способ будет работать не для всех сотрудников, и связано это с конкретным родом творческой деятельности. Например, при желании вокалист не сможет стать оперным певцом без специализированных навыков, даже если он имеет большой стаж работы в организации как артист. Или, например, актёр может быть вообще лишен повышений, просто потому что у данной профессии нет распределения должностей ни по вертикали, ни по горизонтали. Как правило, возможность проявить себя в другой творческой стезе появляется только с приобретением необходимых компетенций, навыков. Особенно это касается сотрудников бюджетных социокультурных учреждений, где работа с кадрами очень ответственна и принятие решений о переводе сотрудника в другой отдел может затягиваться на долгий срок.

В современных реалиях распространены нематериальные виды мотивации, такие, как например выдача билетов в театр или кино, на выставку и прочие культурные мероприятия. Для сотрудника социокультурной сферы это будет являться не только способом проведения досуга, но и каналом развития навыков, нового видения подходов к осуществлению культурных целей, обогащения знаний – одного из самых важных ресурсов постиндустриальной эпохи. Таким образом, выгоду получает и организация социокультурной сферы, которая грамотно проявила свои управленческие способности, и её сотрудник, который удовлетворил потребность в отдыхе.

Социокультурная сфера накладывает характерный отпечаток на выстраивание системы мотивирования персонала. Тесная связь с культурой позволяет эффективнее применять ряд инновационных методов на практике. Однако существуют и преграды, не позволяющие в полной мере раскрыть современные денежные способы стимулирования. Данную проблему пытаются решить уже много лет путем введения НСОТ, однако пока нельзя сказать о безоговорочной успешности данной реформы. Всё же, в целом, можно отметить, что социокультурная сфера располагает сотрудника к таким мотивам, как развитие творческих навыков, обогащение знаний, признание и самоутверждение как выдающейся личности, что исключает стопроцентного желания сотрудника работать лишь по причине денежного стимулирования. Поэтому, наряду с оптимальной материальной базой, эффективными здесь будут использование методов, направленных на духовное самоутверждение личности, на отдых и полезное времяпрепровождение, способствующее развитию творчества.

Таким образом, мотивация персонала является неотъемлемой частью менеджмента любой организации. Залог результативной деятельности кроется в грамотной стимуляции

сотрудников. Наличие мотива как внутренней причины и стимула как внешнего предмета повышают активность человека, и он стремится улучшить свои показатели в труде. Поэтому поиск и изучение методик мотивации остается актуальным на сегодняшний день и еще будет актуальным до тех пор, пока из производственно-трудоого процесса не исчезнут все люди.

Традиционные методы мотивации заработной платой в социокультурной сфере все еще остаются актуальными, но их уже не хватает для поддержания мотивации в долгосрочной перспективе, поэтому стоит присмотреться и к иным, более современным способам стимулирования. Они позволят не только поддерживать активность персонала, но и развивать их навыки и творческие способности, что является немаловажным критерием профессиональной грамотности.

Список литературы

1. Карташевич Е.В. Организационная культура как основа ключевых компетенций персонала// АНИ: экономика и управление. Т. 6. № 2(19) 2017 г. – с. 105-107;
2. Котова О. В. Система оплаты труда работников учреждений культуры: проблемы и пути совершенствования// Российское предпринимательство, 2011 г., №12 (1)