

РЕФЕРАТ

Тема диссертации: Кадровый менеджмент в клубных учреждениях социально – культурной сферы (на примере Дворца культуры г. Железноводска).

Автор: Азаров Кирилл Эдвардович.

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры креативно – инновационного управления и права Коргова Марина Анатольевна.

Актуальность темы исследования. В современном мире культура приобретает особую социальную значимость и рассматривается как фактор духовного здоровья населения, социальной стабильности, национальной безопасности, как ресурс привлекательности территории для проживания и инвестирования.

Центрами культуры являются клубные учреждения социально – культурной сферы. Кадровый менеджмент, являясь одной из важных подсистем организационного менеджмента, воздействует на успешность и эффективность подобных заведений. Потребность в нем обусловлена смещением сферы конкуренции в область управления персоналом, необходимостью использования с максимальной продуктивностью имеющегося в организации человеческого потенциала как главного конкурентного преимущества. Поэтому разработка теоретических, методологических и практических основ кадрового менеджмента в клубных учреждениях социально – культурной сферы является актуальной.

Цель работы заключается в разработке направлений совершенствования кадрового менеджмента в клубных учреждениях социально – культурной сферы, в частности, в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края.

Задачи работы:

- анализ теоретико-методологических основ исследования кадрового менеджмента клубных учреждений социально – культурной сферы;
- анализ эволюции подходов к кадровому менеджменту клубных учреждений социально – культурной сферы как ключевому звену менеджмента организаций;
- характеристика современных подходов к реализации кадрового менеджмента в зарубежных клубных учреждениях социально – культурной сферы;
- выявление специфики кадрового менеджмента клубных учреждений социально – культурной сферы в России;

– характеристика состояния кадрового менеджмента в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края;

– разработка программы совершенствования кадрового менеджмента в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края в контексте организационного развития.

Объект исследования – современные клубные учреждения социально – культурной сферы.

Предмет исследования – состояние и проблемы кадрового менеджмента в клубных учреждениях социально культурной сферы, в том числе в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края.

Теоретико-методологическую основу исследования на принципах междисциплинарного подхода и неоклассической парадигмы составили системный, деятельностный и социокультурный подходы, синтез которых соответствует природе кадрового менеджмента современной организации.

В работе использованы концептуальные представления о кадровом менеджменте, содержащиеся в работах современных зарубежных и российских ученых.

Из общенаучных подходов использованы сравнительно-аналитический подход, методы теоретического моделирования, диагностирования, научного обобщения, опросов, анкетирования, наблюдения, анализа документов.

В ходе исследования были использованы принципы объективности, конкретности в изучении фактов и явлений, единства теории и практики, единства аналитического и диалектического подходов.

Результаты исследования. В клубных учреждениях социально – культурной сферы России эффективны лишь отдельные практики кадрового менеджмента. Кадровая работа в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края далека от формата «кадровый менеджмент». Она направлена на удержание имеющегося персонала, а основными функциями является документооборот, прием и оформление на работу, повышение квалификации, аттестация персонала. Таким функциям как планирование, набор, мотивация и управление служебно-профессиональным продвижением не уделяется должного внимания.

Кадровыми вопросами занимается руководитель организации и специалист по кадрам, не имеющий специального образования и соответствующих полномочий. Есть потребность в разработке практических рекомендаций руководителям клубных учреждений по внедрению современных технологий управления персоналом.

Рекомендации. Основные предложения по повышению эффективности системы управления персоналом в МБУК «ГДК»:

— внедрить стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, сформулировать основные положения кадровой политики;

— осуществить переход от формата «управление персоналом» к формату «кадровый менеджмент»;

— обучить специалиста по персоналу и наделить его соответствующими полномочиями по исполнению процесса управления персоналом и принятию соответствующих решений;

— разработать и внедрить методическую документацию по осуществлению каждой функции кадрового менеджмента, в которой прописать возможные методы, способы и формы ее реализации;

— на регулярной основе осуществлять аудит выполнения функций управления персоналом, использовать результаты анализа при подготовке плана мероприятий по совершенствованию данного процесса.

Ожидаемые результаты - создание современной системы кадрового менеджмента, способствующей развитию муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дворец культуры» города - курорта Железноводска Ставропольского края.