

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

Доцент Валентин Нехай
Магістерка Анастасія Очковська
Національний університет «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка

Синтез соціального і культурного виражається у понятті соціокультури, складного і багатогранного явища. В широкому сенсі – це проникнення культури в економіку, політику, соціальну сферу. У вузькому сенсі – це синтез соціальних відносин і культури, прояв соціальної сутності культури. В соціокультурі відбита міра володіння культурним багатством суспільства і застосування його у соціальній діяльності окремого індивіда, певної соціально-професійної групи й суспільства в цілому [1].

Ефективність діяльності сучасних організацій соціокультурної сфери, їх активна позиція на ринку дозвіллевих і культурних послуг, у бізнес-середовищі все більше залежить від людського фактора.

Зростання ролі трудового капіталу для організацій прямо відображається на ускладненні процесу управління персоналом, визначенні кола функціональних обов'язків працівників, рівня їх компетентності. Найвні підходи та концепції щодо визначеної проблематики можна узагальнити певними тенденціями, які характеризуються: формалізованими методами підбору персоналу; розвитком системи менеджменту персоналу як управлінського процесу, а не як науки; виокремленням елементу управління персоналом як фактору забезпечення ділової активності підприємства.

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розроблення кадрової стратегії, підбір

персоналу виходячи з філософії організації, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях. Основним базисом даної концепції стає вимога такого використання трудового потенціалу, який би відповідав зовнішнім та внутрішнім навколишнім вимогам організації, для досягнення в довгостроковій перспективі економічних благ та комерційного успіху.

Узагальнюючи підходи до ролі соціально-культурного аспекту в розвитку трудового потенціалу організацій соціокультурної сфери, можна стверджувати, що вона виступає як системна якість, що містить духовні цінності, стійкі традиції, соціальний досвід, правила і норми поведінки, які у професійному плані проявляються у рівні корпоративної й професійної культури, ступені вмотивованості персоналу до продуктивної праці, підвищенню його трудової та творчої активності.

Удосконалення системи управління персоналом має відображатися у трансформації корпоративної культури організації, змінах у системі принципів, ідеології, стилів управління, змінах в етикеті ділового спілкування та в системі духовних та моральних цінностей у трудовому колективі. Ще однією стороною ефективного управління трудовими ресурсами є правильно підібрана система мотивації праці. Важливо відзначити, що мотивація є основним важелем підвищення продуктивності праці робітників.

Список використаних джерел:

1. Гуменюк Л.Й. Соціологія: Хрестоматія (від першоджерел до сучасності). У 2-х томах. – Т.2 – Львів, 2019. – [Електронний ресурс]. URL: <https://1ll.ink/bWkea> (дата звернення 13.11.2023).