

О. А. Барма, А. Ю. Голубович

**ПОЗИЦІОНУВАННЯ І ПРОСУВАННЯ ПРОДУКТІВ І ПОСЛУГ
РЕГІОНАЛЬНИХ МУЗЕЙІВ У ВИГЛЯДІ WEB-САЙТІВ**

В рамках теоретичного аналізу розглядаються музейні інтернет-проекти і web-сайти музеїв як один із способів просування культурних продуктів і послуг в мережевому середовищі з метою формування політики попиту на результати своєї діяльності. Як приклад розглядається діяльність установи культури «Свислоцьку історико-краєзнавчий музей» по реалізації технологій позиціонування і просування музейних продуктів і послуг за допомогою web-сайту власної генерації і інтернет-проектів «Музеї Білорусі» і «Музеї Білорусі разом з Белкарт».

Ключові слова: музеї, культурні продукти, послуги музейних установ, Паблік Рілейшинз, музейні інтернет-проекти, web-сайти музеїв, музейні експозиції, рекламні технології в культурі.

O. Barma, A. Halubovich

**POSITIONING AND PROMOTION OF REGIONAL MUSEUMS PRODUCTS
AND SERVICES THROUGH WEB-SITES**

Museum Internet projects and web-sites are considered by the author as one of the ways of promoting cultural products and services through Internet, in the framework of theoretical analysis, in order to create the demand for policy results of its activities. As a practical example, we consider the activities of the cultural establishment “Svisloch historical museum” through the realization of advertising technologies regarding the positioning and promotion of museum products and services through the web-site of self-generation, and the museum Internet project: “The Museums of Belarus” and “The Museum of Belarus together with BELKART”.

Key words: advertising technologies in culture, cultural products, museums, museum exhibitions, museum Internet projects, museum web-sites, public relations, services of museum establishments.

УДК 316.74:33

О. А. Барма, М. И. Маскевич

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СФЕРЫ
КУЛЬТУРЫ**

Статья посвящена проблемам стимулирования профессиональной деятельности молодого специалиста. Автором отмечается, что стимулирование как процесс целенаправленного воздействия общества на индивида начинается задолго до вхождения выпускника учреждений высшего образования в профессиональную сферу. Стимулирование проявляется на стадии выбора профессии, получения последним профессиональных знаний, умений и навыков, а также в выборе будущего места работы и в решении конфликтных ситуаций. Подчеркивается, что применение руководством организации сферы культуры организационно-экономических и социально-психологических методов стимулирования деятельности молодого специалиста позволяет выявить скрытый творческий потенциал молодого специалиста и использовать его как интеллектуальный ресурс организации.

Ключевые слова: молодой специалист, профессиональная адаптация, учреждения высшего образования сферы культуры, стимулирование профессиональной деятельности, конфликт.

Профессиональная деятельность во многом определяет судьбу человека. Основными факторами, оказывающими влияние на профессиональное самоопределение современных выпускников учреждений общего среднего образования, являются: престижность профессии и ее ценностные ориентации; влияние родителей или наличие устойчивой семейной традиции в профессиональной ориентации подрастающего поколения (семейные династии); наличие природных способностей, которые формируются в талант в контексте целенаправленного педагогического воздействия образовательной системы на индивида.

Первый фактор способствует росту количества специалистов по одной специальности (группе специальностей). Трудоустройство по «популярной» профессии становится весьма проблематичным, поскольку рынок труда фиксирует избыток кадров при их постоянном увеличении за счет выпусков молодых специалистов (далее – МС) из учреждений среднего специального образования, учреждений высшего образования (далее – УВО), что введет к снижению заинтересованности у работодателей в данных специалистах, формированию политики по выработке новых критериев для отбора МС (совмещение профессиональных квалификаций, например, реклама и связи с общественностью в коммерческих структурах или менеджмент в области культуры и коммуникаций). В силу чего, со временем престижность самой профессии становится неравносильна ее востребованности на рынке труда.

В некоторых случаях специальность выбирается абитуриентами не самостоятельно, а под влиянием и/или четким контролем родителей. Воздействие на абитуриентов родительского влияния формируется на основе анализа последними рынка труда и политики набора выпускников школ на специальности в университеты. Не маловажным фактором становится продолжение молодым человеком профессиональных семейных традиций.

Талант, рассматриваемый нами как «выдающиеся способности, которые открываются с приобретением опыта, формируя навык» [12], возникает под воздействием образовательной среды, в большинстве своем, в рамках деятельности кружков и объединений по интересам при учреждениях дополнительного образования. С возрастом человек нацелен на профессиональную самореализацию с учетом реализации своего таланта (креативного потенциала) в рамках сложившихся в обществе профессиональных отношений. Особенно ярко это проявляется в гуманитарной сфере.

Сфера культуры представлена совокупностью специальностей, включающих в себя направления по созданию, возрождению, сохранению, развитию, трансляции и популяризации культурных ценностей в контексте историко-культурного развития социума. Анализ подготовки кадров для сферы культуры, представленный в работах Л. Е. Романенко [7], А. И. Степанцова [10] позволяет нам утверждать, что система воспитания и обучения новых поколений творческих работников, т.е. профессиональная реализация творческой молодежи, является особым значимым элементом сферы культуры и требует тщательного отбора абитуриентов, которые в своей будущей трудовой деятельности станут ретрансляторами государственной культурной политики. Как отмечает Л. Е. Романенко, профессиональная деятельность специалистов сферы культуры «...связана со своеобразием ее процессов, с особенностью художественной информации, спецификой художественной деятельности и художественной коммуникации» [7, с. 14]. По оценке А. И. Степанцова

при профессиональной подготовке в сфере культуры необходимо «формирование специалиста широкой социально-гуманитарной компетентности, способного выполнять ролевые функции создателя, интерпретатора и организатора потребления (восприятия) идей и ценностей культуры» [10, с. 54]. В этой связи необходимо подчеркнуть значимость социогуманитарной, эстетической направленности соответствующего образования.

Поступая в учреждения УВО сферы культуры, абитуриент, как правило, уверен в своих способностях и в полной реализации своего таланта. В дальнейшем под воздействием впечатлений от образовательного процесса, окружающей творческой обстановки у студента формируются интересы, выходящие за пределы профессиональной системы знаний, очерченных программами дисциплин, и нацеленные на творческие изыскания. Студенты проявляют свою активность во всех сферах жизни УВО и ориентированы на реализацию своих творческих способностей. Участие студентов в проектной деятельности направлено на формирование у них не только профессиональной компетенции, но и своего видения выбранной профессии и ее основных функций. Примером такой деятельности являются проекты студентов учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» «Территория танца», Центр молодежных проектов и креативных решений «Конструктор», «БГУКИ TV» и т.д.¹²

Как утверждает С.Д. Смирнов, многое в процессе обучения зависит от того, какое место способности занимают в структуре личности конкретного студента, в системе его жизненных ценностей и как они сказываются на развитии других личностных качеств. В структуре способностей, по оценке исследователя, следует выделить «общий интеллект, социальный интеллект, специальные способности и креативность (творчество). Однозначно можно сказать о положительной связи с успешностью обучения только относительно специальных способностей. К ним относятся сенсорные способности (звуковысотный для музыканта, цветоразличительная чувствительность для художника и т. п.); моторные способности (пластика и тонкая координация движений для хореографов, артистов цирка и т. п.); профессиональные способности (пространственное мышление, математическое и т. п.)» [8]. Низкий уровень развития специальных способностей, определяющих будущую профессиональную деятельность студента, могут стать причиной неуспеваемости по выбранному профилю образования, и наоборот, успешное обучение в ВУЗе фактически совпадает с процессом формирования специальных профессиональных способностей [8]. Студенты первых курсов имеют высокую самооценку, обладают уверенностью в реализации своих возможностей, что, с одной стороны, формируют их индивидуальную картину мира, с другой стороны, рассматривается педагогикой как положительный фактор успешности обучения в УВО.

По окончании высшего учебного заведения МС реализует свои профессиональные амбиции через процесс трудоустройства. Подготовка специалистов в УВО осуществляется по трем категориям: на условиях целевой подготовки; за счет средств республиканского бюджета; на платной основе, т. е. за счет средств юридических лиц или собственных средств. Выпускники, имеющие целевые направления, распределяются в организации, которые заключили с УВО договор о целевой подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов. Распределение молодых специалистов, получивших образование за счет средств республиканского бюджета осуществляется УВО совместно с отраслевыми

¹² Информация о данных проектах представлена на официальном сайте УО «Белорусский государственный университет культуры и искусств» www.buk.by.

министерствами и ведомствами (например, Министерство культуры Республики Беларусь, Министерство образования Республики Беларусь). Выпускники УВО, обучавшиеся за счет собственных средств, могут быть распределены по собственному желанию, или занимаются трудоустройством самостоятельно.

В большинстве случаев распределение выпускников, получивших образование на платной основе, приводит МС на должность не связанную с присвоенной ему квалификацией. Данный процесс вызван не только вопросами престижности полученной специальности, но и материально-техническим состоянием рабочих мест, наличием перспектив карьерного роста, которые являются первостепенными условиями для трудоустройства рассматриваемой нами категории специалистов. Оканчивая УВО, проанализировав рынок труда, а именно разнообразие вакансий, уровень заработной платы, график работы МС выбирают работу по своим предпочтениям и, к сожалению, в качестве фактора выбора, соответствие специальности по диплому об образовании не является приоритетным.

Одной из главных проблем выпускника является отсутствие практического опыта. Как отмечает Е. А. Спирина «молодой специалист – это, в первую очередь, человек с определенным багажом теоретических знаний, только что получивший диплом и, к сожалению, в большинстве случаев не имеющий практического опыта» [9, с. 46]. Принятие в штат организации МС в большинстве случаев расценивается работодателем как приток новых интеллектуальных сил, новой творческой энергии, способной оказать влияние на улучшение деятельности как самой организации, так и ее сотрудников. Примером может служить передача МС определенных функций коллег, что подразумевает не только и не столько улучшение качества работы структурного отдела или организации в целом, сколько вовлечение его в организационную культуру. Не смотря на то, что при трудоустройстве работодатель заключает с МС трудовое соглашение, в котором оговариваются права и обязанности сторон, часто наблюдаются случаи эксплуатации идей и энтузиазма последнего. Однако, как показывает практика, существуют организации, руководствующиеся в работе уже сложившимися механизмами и схемами: «основными типами труда «старых» институций, – отмечает М. Кулева, – становятся организационная работы по производству культурного продукта, в особенности оказавшееся в тесной связи с ним делопроизводство» [3, с. 341].

Порою, руководство организации, не рассматривает творческий потенциал МС, относясь к ним, как к трудовым ресурсам, а не как к генераторам новых идей. Объясняется такое отношение так же и тем, что МС не сразу становится частью трудового коллектива и не имеет полного представления о путях воплощения своих творческих идей. Это не свидетельствует о безответственности МС, так как первое время он руководствуется моделями поведения, сформированными во время прохождения учебных и производственных практик. В данном аспекте необходимо отметить, что для сферы культуры характерен другой вариант: МС сразу вовлекается в деятельность организации, коллектива (танцевального, например) но в контексте определенного шаблона, который принимается всеми как данность.

Для подобного типа организаций характерны конфликты, основанные на наличии возрастного, профессионально разрыва между вчерашними выпускниками УВО и опытными сотрудниками. За счет найма МС происходит омоложение кадрового состава организации, и коллектив, испытывая психологический дискомфорт, вызванный сменой кадрового состава, уходом «проверенных» и «надежных» людей – «своих», в первое время может демонстрировать неприязнь к новому сотруднику. Нередко это перерастает в открытое пренебрежение, которое проявляется в сомнениях в

профессиональных знаниях, умениях и навыках (далее – ЗУНы) МС. Попытки МС реализовать себя как профессионала, заслуживающего уважения со стороны коллег, могут восприниматься, как проба превзойти других и вызывать негативное отношение со стороны коллег. Иногда подобное поведение расценивается как зависть к возможностям предоставляемым МС, их креативному подходу, ведь именно такой подход к работе присущ данной категории, а для опытных сотрудников характерны некоторая монотонность и шаблонность выполнения работы. Новые подходы МС могут воспринять и с настороженностью, исходя из логики: если его идею поддержит вышестоящее руководство, то всем придется работать. Большинство менеджеров по работе с кадрами фиксируют применение к МС со стороны его коллег политики моббинга, т. е. осознанного психологического давления. МС уязвим для психологического давления в силу своей неопытности, а порою в наличии сомнения в своих силах.

Необходимо отметить, что на профессиональную деятельность МС влияет и процесс адаптации. Большинство МС в процессе адаптации испытывают давление со стороны руководства, применение к ним повышенных требований. Возможно, давление со стороны руководства на МС осознанно и целенаправленно реализуется с целью скорейшего усвоения последним профессиональной информации и вовлечением его в работу коллектива. Конфликты (мы рассматриваем в первую очередь мягкий конфликт), с одной стороны, способствуют соблюдению внутреннего «профессионального» ритма заданного в коллективе, формированию у МС понятия «организационного порядка» установленного администрацией в рамках управленческой деятельности, с другой стороны, вырабатывают у вчерашнего студента личностные профессиональные взгляды и ценности, культивируемые им в качестве приоритетных. Часто именно в акцентировании внимания руководства на незначительных нарушениях, совершенных МС, подчиненные видят хорошее средство для сохранения порядка в организации. В сфере культуры этот процесс может быть рассмотрен в контексте реализации профессиональных амбиций, творческого «Я» и стремления к доминированию (реализация своих идей в рамках коллективной деятельности).

Более всего к сфере культуры в рамках рассматриваемой проблемы применимо понятие Г. Крайга и Д. Бокума «потрясение, вызванное реальностью» [2, с. 634], так как данная сфера является сферой творческой деятельности, представители которой имеют свои взгляды на работу и для сохранения специалиста необходимо прибегать к всевозможным методам стимулирования. Студенты УВО, как было нами отмечено выше, часто имеют высокие ожидания относительно того, каким будет их профессиональный путь, как они будут справляться со своими обязанностями и как их старание будет оценено руководством. После окончания учебного заведения и начала трудовой деятельности МС сталкиваются с тем, что определенная часть их ожиданий не может быть реализована, так как их обучение не вполне соответствует предоставленной им работе (проблема соотношения теории и практики очень часто подчеркивается в работах ученых по данной теме, или игнорирование творческого потенциала МС). Многие работодатели считают, что выпускник УВО – это категория работников, которых еще многому нужно научить. Работа МС может оказаться не творческой, а механической, окружающие люди бывают недоброжелательными; кроме того, может оказаться, что сойтись с коллегами по работе – большая проблема, из-за несхожести профессиональных взглядов, целей. Истинные цели работы могут затеряться в лабиринте бюрократических процедур или трансформироваться под воздействием приказов начальников. Реальность может вызвать потрясение,

результатом которого становятся фрустрация, напряжение и гнев, переживаемые молодым работником на этапе приспособления к новой ситуации. Исходя из этого, можно добавить, что не все МС могут приспособиться к новой ситуации и покидают организацию сразу после окончания срока распределения или в первый год после самостоятельного трудоустройства. Текучесть кадров плохо отражается на работе организации, формирует ее отрицательный имидж на рынке труда. При поиске работы выпускники обращаются ко всевозможным форумам, таким как pravda-sotrudnikov.ru или otrude.net, и читают отзывы бывших сотрудников организаций. Негативные отзывы, способствуют тому, что МС не решится отправлять свое резюме, не смотря на то, что отзывы могут писать недовольные сотрудники или недоброжелатели, но это, как показывает практика и формирует представление об имидже организации в глазах МС.

Проблемы мотивации и стимулирования деятельности МС в сфере культуры рассматривают в своих работах М. А. Стримова [11], Н. Г. Федотова [13], Л. Е. Востряков [1]. Анализируя данную проблему, Л. Е. Востряков отмечает, что «...карьерная мотивация в области культуры определяется несколько иными факторами, нежели в иных сферах административного руководства» [1, с. 90].

Сфера культуры финансируется за счет средств выделяемых государством, но, в то время, нуждается в дополнительном финансировании. «Финансирование из местных бюджетов позволяет лишь в какой-то мере сохранить существующую <...> сеть, – отмечает М. А. Стримова, – тогда как необходим опережающий рост объемов финансирования, обеспечивающий их развитие и повышение качества услуг» [11, с. 436]. Не всегда учреждение культуры в состоянии привлечь внимание спонсоров и/или меценатов, что отражается на материальном благосостоянии сотрудников. МС сферы культуры на психологическом уровне может воспринять свой низкий уровень заработной платы как недооцененность со стороны руководства, поэтому имеет смысл разработка альтернативных методов стимулирования, которые будут способствовать созданию организационно-экономических и социально-психологических условий для самореализации МС, и в большей степени их адаптации. Как справедливо отмечает Н. Г. Федотова «ситуация осложняется и проблемами финансирования, пересмотра управленческих рычагов в сфере культуры, налаживания законодательной базы» [13, с. 18], что также оказывает влияние на работу МС.

Рассматривая материальное стимулирование МС можно отметить следующие его методы:

- заключение контрактов с оговоренными дополнительными мерами по материальному стимулированию труда: повышение тарифного оклада и предоставление оплачиваемых дополнительных дней к трудовому отпуску;
- выплаты молодым специалистам в соответствии с п. 25, п. 26 главы 4 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 [5].

В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики», для стимулирования трудовой активности МС и раскрытия их творческого потенциала, в государственных и иных организациях вводятся должности специалиста по работе с молодежью [6]. Одним из главных направлений деятельности данных специалистов является преодоление МС психологического дискомфорта, выявление его профессиональных качеств, а также творческого потенциала в рамках организационно-управленческой политики организации.

Нематериальное стимулирование персонала применяется в рамках реализации социально-психологических групп методов. Это может быть стимулирование как самой профессиональной деятельности, например, конкурс среди МС по выявлению их креативного подхода к выполнению своих профессиональных обязанностей, так и проведению всевозможных мероприятий по адаптации новых сотрудников к трудовому коллективу.

Для включения МС в работу организации часто используются методы стимулирования, описанные Е. О. Шалашовой и И. М. Марковской:

1. систематическое информирование персонала: собрания трудового коллектива, презентации успешных проектов, организованный внутренний пиар, целенаправленная идеологическая работа; локальные корпоративные СМИ (газета, журнал, сайт, локальная информационная сеть), фирменный стиль (деловые принадлежности с фирменной символикой, фирменная одежда) и т. д.;

2. организация корпоративных мероприятий. Профессиональные конкурсы; мастер-классы; трудовые соревнования, корпоративные праздники, событийные мероприятия, мероприятия тимбилдинга и т. д.;

3. регулирование взаимоотношений в коллективе, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия и т. д. [14].

Интерес в данном аспекте вызывает метод «творческого конфликта», получивший распространение в практической деятельности менеджеров по работе с кадрами в Европе и США, в том числе и в организациях сферы культуры. Творческий конфликт подразумевает под собой выявление творческого потенциала работников посредством организации межгрупповой работы коллектива направленной на решение той или иной (всегда реальной) проблемы. МС в свою очередь старается использовать технологические, социальные, маркетинговые инновации, которые могут быть применены к решению проблемы. Необходимо отметить, что этические моменты в данном аспекте регулируются нормами и правилами организационной культуры.

Таким образом, процесс стимулирования профессиональной деятельности МС начинается задолго до окончания им обучения в учреждениях высшего образования. Стимулирование осуществляется уже на стадии формирования интереса ребенка к определенному виду профессиональной деятельности под влиянием общества в целом и близких людей, родителей, в частности. Стимулом выступает и сам процесс обучения в УВО, получения суммы профессиональных ЗУНов которые студент рассматривает как способ формирования своих профессиональных компетенций в процессе освоения образовательных программ. Вхождение МС в профессиональную среду (коллектив) и реализация по отношению к нему норм и правил организационной культуры со стороны руководства, также рассматривается как стимул к реализации полученных МС ЗУНов, а также выработка им личностных профессиональных взглядов и ценностей. Использование руководством организационно-экономических и социально-психологических методов стимулирования позволяет активизировать деятельность МС, выявить его скрытый творческий (креативный) потенциал, который можно использовать для организации в виде ресурса. Именно поэтому, по оценке О. Н. Лихачевой, «работа с кадровым потенциалом должна стать ключевым аспектом в модернизации культурной отрасли» [4, с. 16], так как учреждения культуры рассматривают МС в первую очередь как интеллектуальный ресурс, способствующий поддержанию конкурентоспособности организации на рынке культурных товаров и услуг.

Список использованной литературы

1. Востряков Л. Е. Рыночные реформы и региональные администраторы сферы культуры: социальный профиль / Л. Е. Востряков // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 4. – С. 87–96 ; Vostryakov L. Ye. Rynochnye reformy i regionalnye administratory sfery kultury: sotsialnyy profil / L. Ye. Vostryakov // *Obshchestvennyye nauki i sovremennost*. – 2004. – № 4. – S. 87–96.
2. Крайг Г. Психология развития : учеб. пособие / Г. Крайг, Д. Бокум. – 9-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 940 с. ; Krayg G. Psikhologiya razvitiya : ucheb. posobie / G. Krayg, D. Bokum. – 9-e izd. – Sankt-Peterburg : Piter, 2005. – 940 s.
3. Кулева М. «Надеть на себя ошейник с электрическим током»: молодые сотрудники «новых» и «старых» культурных институций на рабочем месте / М. Кулева // *Журнал исследований социальной политики*. – 2015. – Т. 13, № 2. – С. 337–344 ; Kuleva M. «Nadet na sebya osheynik s elektricheskim tokom»: molodye sotrudniki «novykh» i «starykh» kulturnykh institutsiy na rabochem meste / M. Kuleva // *Zhurnal issledovaniy sotsialnoy politiki*. – 2015. – Т. 13, № 2. – S. 337–344.
4. Лихачева О. Н. Культура как сфера профессиональной реализации молодых специалистов в Республике Беларусь / О. Н. Лихачева // *Социально-гуманитарный вестник Прикаспия*. – 2015. – № 2(3). – С. 9–16 ; Likhacheva O. N. Kultura kak sfera professionalnoy realizatsii molodykh spetsialistov v Respublike Belarus / O. N. Likhacheva // *Sotsialno-gumanitarnyy vestnik Prikaspiya*. – 2015. – № 2(3). – S. 9–16.
5. 821 О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих [Электронный ресурс] : Постановление Совета министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/webnpa/text.asp?RN=C21100821> ; О некотorykh voprosakh raspredeleniya, pereraspredeleniya, napravleniya na rabotu, posleduyushchego napravleniya na rabotu vypusknikov, vozmeshcheniya zatrachennykh gosudarstvom sredstv na ikh podgotovku i tselevooy podgotovki spetsialistov, rabochikh, sluzhashchikh [Elektronnyy resurs] : Postanovlenie Soveta ministrov Respubliki Belarus ot 22 iyunya 2011 g. № 821. – Rezhim dostupa : <http://www.pravo.by/webnpa/text.asp?RN=C21100821>
6. Реализация государственной молодежной политики в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Минский городской исполнительный комитет. – Режим доступа : http://minsk.gov.by/ru/actual/view/209/2015/inf_material_2015_01.shtml ; Realizatsiya gosudarstvennoy molodezhnoy politiki v Respublike Belarus [Elektronnyy resurs] // Minskiy gorodskoy ispolnitelnyy komitet. – Rezhim dostupa : http://minsk.gov.by/ru/actual/view/209/2015/inf_material_2015_01.shtml
7. Романенко Л. Е. Арт-менеджмент в сфере социально-культурной деятельности / Л. Е. Романенко // *Арт-менеджмент как вид управленческой деятельности* : сб. ст. / под ред. С. Б. Мойсейчук, А. И. Степанцова. – Минск : Белорус. гос. ун-т культуры и искусств, 2011. – С. 5–16 ; Romanenko L. Ye. Art-menedzhment v sfere sotsialno-kulturnoy deyatelnosti / L. Ye. Romanenko // *Art-menedzhment kak vid upravlencheskoy deyatelnosti* : sb. st. / pod red. S. B. Moyseychuk, A. I. Stepantsova. – Minsk : Belarus. gos. un-t kultury i iskusstv, 2011. – S. 5–16.
8. Смирнов С. Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза [Электронный ресурс] // Факультет психологии Московского государственного университета им. М. В. Ломоносов. – Режим доступа : <http://www.psy.msu.ru/science/public/smirnov/students.html> ; Smirnov S. D. Psikhologicheskie faktory uspeshnoy ucheby studentov vuza [Elektronnyy resurs] // Fakultet

psikhologii Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta im. M. V. Lomonosov. – Rezhim dostupa : <http://www.psy.msu.ru/science/public/smirnov/students.html>

9. Спирина Е. А. Стратегия позиционирования молодого специалиста сферы культуры на рынке труда Беларуси / Е. А. Спирина // Вести Института современных знаний. – 2014. – № 1. – С. 44–48 ; Spirina Ye. A. Strategiya pozitsionirovaniya molodogo spetsialista sfery kultury na rynke truda Belarusi / Ye. A. Spirina // Vesti Instituta sovremennykh znaniy. – 2014. – № 1. – S. 44–48.

10. Степанцов А. И. Социокультурное профессиональное образование как компонент культурной политики / А. И. Степанцов // Культура Беларуси і сусвет: агульнае і асаблівае : матэрыялы Міжнар. навук. канф., Мінск, 13-14 ліст. 2008 г. / Мінск : Беларус. дзярж.ун-т культуры і мастацтваў, 2010. – С. 54–61 ; Stepantsov A. I. Sotsiokulturnoe professionalnoe obrazovanie kak komponent kulturnoy politiki / A. I. Stepantsov // Kultura Belarusi i susvet: agulnae i asablivae : materyyaly Mizhnar. navuk. kanf., Minsk, 13-14 list. 2008 g. / Minsk : Belarus. dzyarzh.un-t kultury i mastatstvaў, 2010. – S. 54–61.

11. Стримова М. А. Характерные особенности разработки региональной политики в области культуры / М. А. Стримова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 8. – С. 433–437 ; Stromova M. A. Kharakternye osobennosti razrabotki regionalnoy politiki v oblasti kultury / M. A. Stromova // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. – 2008. – № 8. – S. 433–437.

12. Талант [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Талант> ; Talant [Elektronnyy resurs]. - Rezhim dostupa : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Talant>

13. Федотова Н. Г. Сфера культуры как стратегический ресурс региона / Н. Г. Федотова // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – 2011. – № 63. – С. 17–21 ; Fedotova N. G. Sfera kultury kak strategicheskiy resurs regiona / N. G. Fedotova // Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. Yaroslava Mudrogo. – 2011. – № 63. – S. 17–21.

14. Шалашова Е. О. Психологические аспекты мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособ. / Е. О. Шалашова, И. М. Марковская. – Режим доступа : <http://myakushkin.ru/ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalauchebnoe-posobie-> ; Shalashova Ye. O. Psikhologicheskie aspekty motivatsii personala [Elektronnyy resurs] : ucheb. posob. / Ye. O. Shalashova, I. M. Markovskaya. – Rezhim dostupa : <http://myakushkin.ru/ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalauchebnoe-posobie->

Статья поступила в редакцию 03.05.2018

О. А. Барма, М. І. Маскевіч

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКІВ УСТАНОВ ВИЩОЇ ОСВІТИ СФЕРИ КУЛЬТУРИ

Стаття присвячена проблемам стимулювання професійної діяльності молодого фахівця. Автором відзначається, що стимулювання як процес цілеспрямованого впливу суспільства на індивіда починається задовго до входження випускника установ вищої освіти в професійну сферу. Стимулювання проявляється на стадії вибору професії, отримання останнім професійних знань, умінь і навичок, а також у виборі майбутнього місця роботи і у вирішенні конфліктних ситуацій. Підкреслюється, що застосування керівництвом організації сфери культури організаційно-економічних і соціально-психологічних методів стимулювання діяльності молодого фахівця дозволяє виявити прихований творчий потенціал молодого фахівця і використовувати його як

інтелектуальний ресурс організації.

Ключові слова: *молодий спеціаліст, професійна адаптація, установи вищої освіти сфери культури, стимулювання професійної діяльності, конфлікт.*

O. Varma, M. Maskevich

**STIMULATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF UNIVERSITY
GRADUATES IN THE SPHERE OF CULTURE**

The article is devoted to the problems of the motivation in the activity of young specialists. It notes that the motivation is a targeting process of society's influence on the individual. The motivation begins before the graduate of higher education institutions enters the professional activity. The motivation comes out at the level of the professional orientation of the individual, in obtaining professional knowledge and skills as well as in the choice of a future work place and in resolving conflicts. The identification of hidden creative potential of a young specialist and using it as an intellectual resource of the organization are possible when the company management in the sphere of culture uses the organizational-economic and social-psychological methods of motivation of a young specialist's activity.

Key words: *conflict, institutions of higher education in the sphere of culture, motivation of professional activities, professional adaptation, young professional.*