

*В. С. Дьяченко,  
доцент кафедры менеджмента социокультурной  
деятельности Белорусского государственного  
университета культуры и искусств,  
кандидат психологических наук*

## **УПРАВЛЕНИЕ САМООБРАЗОВАНИЕМ СПЕЦИАЛИСТОВ КУЛЬТУРЫ – САМАЯ ЭФФЕКТИВНАЯ МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ**

Маркетинговые стратегии в сфере культурологических услуг необходимы не только для повышения мотивации персонала, но и обеспечения их высокого качества и технического совершенства. Менеджмент организаций культуры направлен на решение задач: дифференцирование рыночных предложений, предоставление услуг и (или) создание положительного имиджа; достижение такого качества обслуживания, которое удовлетворяет или превышает ожидания потребителей; повышение производительности, увеличение набора предлагаемых услуг без снижения их качества, стандартизация услуг, разработка методов эффективного обслуживания, использование современных технологий [2].

В практическом руководстве по менеджменту [3] приведены принципы обучения взрослых, они: предпочитают активное участие в обучении; хотят преодолевать трудности и активно дискутировать; консенсус должен достигаться общими усилиями; изученный материал необходимо использовать как можно скорее на практике; они нуждаются в активной обратной связи; среда обучения должна позволять делать попытки, идти на риск и ошибаться и др.

Система повышения квалификации специалистов предусматривает перестройку профессиональных установок. Целью обучения специалистов, руководителей является разрушение, перестройка, замена негативных актуальных установок на современные, идеальные установки, отвечающие новейшим достижениям науки, техники, практики. Развитию специалистов содействует коучинг, помогающий им учиться самостоятельно и дающий больше полномочий [4]. «Коучинг стимулирует выработку корпоративной идеологии и трансформации организации в самообучающуюся систему. Цель создания самообучающейся организации – формирование взаимоприемлемой интеллектуальной

модели сотворчества различных людей на основе идей, генерируемых ее лидером» [1].

Целью исследования является анализ готовности специалистов культуры, обучающихся заочно, к самообразовательной деятельности для дальнейшего совершенствования. В исследованиях приняли участие студенты факультета заочного обучения, среди них специалисты культуры: директора, заведующие отделами, методисты учреждений культуры, руководители любительских объединений, педагоги-организаторы, социальные педагоги, преподаватели музыки, музыкальные руководители, менеджеры по продажам в различных коммерческих структурах и др. – в возрасте от 18 до 32 лет. Основным методом изучения самообразовательной деятельности специалистов был опрос (письменный, устный) и анализ творческих заданий и самооценок. Для совершенствования самообразовательной деятельности специалистов нами выделены характерные, типичные трудности в выполнении должностных обязанностей в процессе становления в должности. Анализ ответов специалистов – преподавателей музыки показал, что такими являлись: пробелы в знании своего предмета, методики преподавания; трудности в формулировании цели, вопросов, заданий для учащихся, в определении объема и структуры занятия, изменении тактики занятия в зависимости от создавшейся ситуации, внедрении новейших достижений в учебный процесс, формировании у учащихся интереса к учебной деятельности; отсутствие системы морального стимулирования учебной деятельности учащихся, нормальных бытовых условий для самоподготовки и др.

Изучая типичные трудности в профессиональной деятельности студентов-заочников (менеджеров различного уровня и стажа работы), установили, что такими являются: выявление и формирование управленческих задач (противоречия между задачами и возможностями работников); поиск эффективных методов решения проблем; подготовка и написание планов (особенно долгосрочных); разработка инструкций; постановка задачи перед подчиненными; контроль, стимулирование и определение меры ответственности нерадивых работников; разрешение конфликтов; разъяснение работникам смысла и значения директивных документов; установление делового контакта с представителями других учреждений и организаций; преодоление сопротивления членов трудового коллектива при

реорганизации и нововведениях; финансовый план платных услуг; поддержание дисциплины; составление отчетности; осуществление деловой переписки и др. Анализируя свои трудности в работе, специалисты–преподаватели музыки объясняли их недостаточным знанием методов анализа поведения учащихся; неумением: адекватно оценивать результаты занятий с точки зрения учащихся; подавать учебный материал учащимся интересно; контролировать свои чувства в отношении недисциплинированных учащихся; вызывать активность учащихся на занятиях и др. Специалисты-управленцы в большинстве случаев свои трудности в работе объясняли отсутствием специальной управленческой подготовки; недостаточностью опыта; особенностью производства услуг в сфере культуры и привлечения средств доноров; неумением формировать у работников организации настроенность на положительный и эффективный результат и др.

Студентам специальности культуролог-менеджер был предложен вопрос: «Что может, по вашему мнению, помочь специалистам культуры преодолеть трудности в их деятельности?». Наиболее привлекательными формами совершенствования были названы: самообразование; обучение в университете и в последующем на курсах повышения квалификации; участие в 2–3-дневных семинарах, конференциях; организация мастер-классов; посещение открытых занятий у опытных педагогов и др. На вопрос: «Какими ведущими мотивами вы руководствуетесь при занятии самообразованием?» – были получены ответы: конкуренция и осознание необходимости совершенствования профессионального мастерства; стремление к постоянному совершенствованию; дополнительная возможность расширения своих знаний; чувство долга; желание приобрести глубокие и прочные знания; стремление к творческой работе; познавательная активность; появляется интеллектуальное удовлетворение; поручение администрации; стремление преодолеть свои личностные недостатки и др. На вопрос о качествах, навыках и умениях, которыми овладели специалисты в процессе самообразования (по мере значимости), получены ответы: требовательность к себе; наблюдательность; самонаблюдение; тактичность; находчивость; самокритичность; самооценка; способность организовывать; самообладание; самовнушение; самодисциплина; самоприказ и др.

Выявленные типичные трудности, которые испытывают

специалисты культуры в своей работе, позволяют преподавателю конкретные разделы учебных планов наполнить актуальным для обучающихся содержанием, активизировать их самообразовательную деятельность. Корректировка содержания разделов плана обучения требует более детального выявления уровня знаний и умений. В курсе «Основы менеджмента» нами путем опроса определялось отношение студентов-заочников к введению вводного контроля знаний, навыков и умений и форме, которая, по их мнению, более целесообразна. Большинство (86 человек) ответили против введения опроса в начале занятий. Целесообразной формой определения уровня подготовленности названы творческие работы (рефераты, курсовые, дипломные); программированные вопросы; устное собеседование и др.

Анализ опроса показывает, что целесообразным для введения контроля за уровнем подготовленности специалиста культуры является самооценка этого уровня по эталонным характеристикам, вводимым в процессе обучения. Существующие методики самооценки обнаруживают тенденцию к завышению своей самооценки, и это признается оптимальным. Неадекватные самооценки могут быть следствием разных причин и не должны пугать человека. По методике каскадной самооценки культуролога-менеджера студенты оценивают силу желания (по балльной системе) выполнять различные управленческие действия, формировать необходимые знания, навыки и умения.

Исследования показывают, что большинство специалистов стремятся к преодолению выявленных недостатков и направляют усилия на воспитание в себе способов достижения целей самообразования. На вопрос об использовании форм самообразования респонденты выделяют: использование сети Интернет; общение с коллегами по работе; постоянное чтение литературы; эпизодическое посещение семинаров, мастер-классов, конференций; методические рекомендации и др. Основным условием полноценной организации самообразовательной деятельности специалистов культуры являются их активность и самостоятельность в повышении профессионального роста. На современном этапе развития общества повышается роль самостоятельности профессионального мышления и прогнозирования развития рынка культурологических услуг, умений находить оптимальные решения при недостатке информации, разрушать стереотипы мышления, совершенствовать

и формировать профессиональное мастерство. Управление самообразованием специалистов культуры – самая эффективная маркетинговая стратегия руководителя организации.

Чтобы система развития персонала в организации была полезной и для работников, и для коллектива, ее нельзя отрывать от системы мотивации, вознаграждения, поощрения и стимулирования, или – от тщательного планирования служебного роста, карьеры работников. Поэтому работа с кадрами – важная функция каждого руководителя и «кадровая грамотность» стала аргументом, предопределяющим продвижение по службе руководителей всех звеньев.

---

1. Глушаков, В. Е. Общий менеджмент: пособие для препод. и спец. системы образования / В. Е. Глушаков. – Минск: РИВШ, 2007. – С. 79.

2. Котлер, Ф. Маркетинг. Менеджмент: экспресс-курс / Ф. Котлер. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – С. 316.

3. *Практическое руководство по менеджменту: международный опыт достижения успеха.* – Минск: Новое знание, 1998. – С. 120.

4. Фи, К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать / К. Фи. – М.: Хорошая книга, 2006. – С. 223.