

3. Гавра, Д. П. О характеристике статуса общественного мнения в современном социуме: сферно-институциональный подход / Д. П. Гавра // Вестн. Санкт-Петербург. гос. ун-та. Сер. 6. – 1998. – Вып. 1. – С. 50–56.

4. Гавра, Д. П. Общественное мнение как фактор принятия политических решений / Д. П. Гавра // Вестн. Санкт-Петербург. гос. ун-та. Сер. 6. – 2000. – Вып. 1. – С. 82–86.

5. Галумов, Э. А. Международный имидж России: стратегия формирования / Э. А. Галумов. – М. : Известия, 2003. – 446 с.

6. Шишкин, Д. П. Основные подходы к определению культурной составляющей внешнего имиджа государства / Д. П. Шишкин, Н. Н. Журавлева // Имидж государства/региона: современные подходы: новые идеи в теории и практике коммуникации : сб. науч. тр / отв. ред. Д. П. Гавра. – СПб. : Роза мира, 2009. – Вып. 3. – С. 26–38.

7. Armitage, R. L. Implementing Smart Power: Setting an Agenda for National Security Reform [Electronic resource] / R. L. Armitage, J. S. Nye. // Center for Strategic and International Studies. – Mode of access: www.csis.org. – Data of access: 10.11.2010.

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ: ОПЫТ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ИХ АДАПТАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

С. В. Зыгмантович,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента информационно-документной сферы Белорусского государственного университета культуры и искусств

Молодые специалисты – один из главных источников комплектования высококвалифицированными кадрами организаций социокультурной сферы, а также формирования действенного резерва на руководящие должности [1]. Поэтому работу по успешной адаптации и закреплению выпускников различных специальностей на местах распределения университет рассматривает как одно из важных направлений работы по реализации задач государственной кадровой политики республики.

Закрепление молодых специалистов в кадровом составе учреждений культуры связано, в первую очередь, с уровнем осоз-

нанности выбора своей будущей профессиональной деятельности абитуриентами. Поэтому в университете уделяется значительное внимание изучению мотивации выбора профессии абитуриентами и студентами первого курса. Отдел менеджмента качества образования, социально-психологическая служба университета совместно с кураторами проводят социологические исследования по изучению мотивов выбора профессии, осознанности этого выбора, влияния на него разных факторов. Всеми службами университета, и в первую очередь отделом воспитательной работы с молодежью, кураторами проводится целенаправленная работа по «вторичной» профориентации студентов, формированию профессиональных ценностных систем будущих специалистов, интериоризации в их личностном сознании ценностей выбранной профессии, ценностей творческой и профессиональной самореализации.

Ускорению адаптации выпускников университета к требованиям учреждений сферы культуры способствует практико-ориентированный характер подготовки специалистов, направленность университета на создание учебно-научно-производственных комплексов, а в последнее время – открытие филиалов профильных кафедр на базе научных учреждений, музеев, библиотек, других учреждений сферы культуры. Создание филиалов рассматривается как эффективная форма работы по сближению учебного процесса с производством. Первым опытом такой работы явилось создание филиала кафедры этнологии и фольклора с Центром исследований белорусской культуры, языка и литературы Национальной академии наук Республики Беларусь. Ведущие специалисты учреждений культуры, в том числе и имеющие ученые степени, почетные звания, читают лекции, проводят практические занятия, активизируя студентов на практическое решение конкретных производственных, творческих задач. Выполнение курсовых, дипломных работ, подготовка разнообразных социокультурных проектов по заказам учреждений сферы культуры прочно вошли в педагогическую практику различных кафедр университета. Все это позволяет еще в процессе обучения решать такие задачи профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, как ускорение их вхождения в должность и достижение

необходимой эффективности работы в минимальные сроки; уменьшение количества возможных ошибок и производственных потерь в процессе освоения молодыми сотрудниками своих функциональных обязанностей; формирование у новых сотрудников мотивации к достижению высоких результатов и качественному выполнению работы и др.

В организационном плане в университете на каждой выпускающей кафедре приказом ректора назначаются преподаватели, ответственные за профессионально-ориентационную работу и распределение выпускников. Как правило, кураторы групп, на творческих кафедрах – художественные руководители курса в течение 3 лет осуществляют мониторинг распределения выпускников своей специальности и закрепления молодых специалистов, поддерживают контакты, как с самими выпускниками, так и с руководством учреждений культуры, оказывают в необходимых случаях психолого-педагогическую, методическую поддержку выпускникам.

На заседаниях, как советов факультетов, так и выпускающих кафедр университета ежегодно в сентябре заслушивается вопрос о прибытии выпускников на рабочие места с целью контроля результатов распределения.

Отдел правовой работы университета ведет информационно-правовое сопровождение молодых специалистов путем их консультирования по различным вопросам социального, правового, трудового характера.

С целью вовлечения молодых специалистов в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность учреждений культуры факультеты университета совместно с базовыми организациями, общественными профессиональными формированиями проводят научно-практические конференции молодых специалистов, студентов. Лучшие доклады молодых специалистов рекомендуются к печати, в том числе в республиканских профессиональных изданиях. Так, например, факультет информационно-документных коммуникаций ежегодно на протяжении 5 последних лет совместно с Центральной научной библиотекой НАН РБ и Белорусской библиотечной ассоциацией проводит научно-практическую конференцию

«Библиотека в XXI веке: проблемы, перспективы, гипотезы», которая в последнее время приобрела статус международной.

Творческие кафедры университета оказывают консультационно-методическую поддержку молодым специалистам, приглашают на встречи, показы творческих коллективов, отчетные концерты кафедр, что дает возможность молодежи повышать свой профессиональный уровень, мотивирует на постоянное развитие и стремление к профессиональному росту.

Для выпускников университет остается творческой площадкой, где они могут демонстрировать свои произведения, творческие достижения. Так, например, молодые специалисты принимают участие в работе творческого литературного объединения «БУКЕТ», выпускники кафедр хореографии, белорусского народно-песенного творчества приглашаются для показов своих творческих коллективов, также на различные встречи. Особое внимание на кафедрах уделяется положительной эмоциональной окраске каждой профессиональной встрече, формированию уверенности в своих силах у молодых специалистов.

Работу по адаптации и закреплению молодых специалистов университет стремится вести совместно и с учетом пожеланий, предложений базовых организаций. Проводимый отделом менеджмента качества образования мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов позволяет выявить как проблемы в подготовке кадров, так и перспективные направления совместной работы.

Поскольку университет готовит кадры и для своих потребностей, в БГУКИ создана система работы с молодыми преподавателями по их адаптации и закреплению приобретенных навыков. На сегодняшний день в БГУКИ из 353 штатных сотрудников работает 71 молодой преподаватель в возрасте до 35 лет, что составляет 20 % от общего числа сотрудников. В период с 2012 по 2016 г. подготовлено 40 аспирантов, пополнивших штат университета, 35 % из которых успешно защитили кандидатские и докторские диссертации.

На кафедрах университета созданы благоприятные условия для профессионально-психологической адаптации молодых преподавателей. Среди используемых методов: закрепление за молодыми преподавателями опытных педагогов; проведение

консультаций по овладению ими современными педагогическими технологиями; посещение и анализ занятий; взаимопосещение.

Большое значение в адаптации молодых специалистов имеет вовлечение их в разработку учебно-методической документации, участие в коллективном выполнении комплексных кафедральных научных тем, а также профессионально-ориентационная и воспитательная работа. Молодым преподавателям предоставляется возможность инициировать проведение творческих мероприятий, мастер-классов, самим участвовать в международных и республиканских конкурсах, социально-культурных и творческих проектах.

Большое значение в поддержке научной деятельности молодых специалистов оказывает совет молодых ученых, функционирующий в университете.

В целях овладения педагогическим мастерством молодыми преподавателями в университете работают школы молодого куратора, молодого преподавателя (в последнее время вместо школы молодого преподавателя молодых специалистов направляют на аналогичные курсы, проводимые РИВШ при БГУ в рамках повышения квалификации).

Особое место в работе с молодыми специалистами занимают вопросы их материального стимулирования. В «Коллективный договор между первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» на 2015–2017 гг.» включен специальный раздел «Социальная защита и гарантии для молодых специалистов». В примерный «социальный пакет» со стороны администрации и профкома включены нормы, которые предусматривают оплату труда, социальные выплаты и компенсации, все виды единовременных выплат и материальной помощи, создание достойных жилищно-бытовых условий, гарантий в сфере оздоровления.

Управление молодыми сотрудниками университета не может осуществляться без наличия информации об их истинной мотивации, регулярной оценочной и аналитической информации о мотивационных предпочтениях молодых специалистов. В этих целях в университете постоянно проводится монито-

ринг среди молодых преподавателей о привлекательности и комфортности работы в университете; оценке ими условий для творческого труда, самореализации, свободы профессиональной деятельности, организации внутривузовских коммуникационных каналов, условий для профессионального развития; действенности используемых методов стимулирования как нематериальных, так и материальных форм и т. д. Полученные результаты, с одной стороны, позволяют оценить успешность профессионально-психологической адаптации молодых специалистов, а с другой – актуализировать методы и приемы мотивирования, создания новых условий для совершенствования профессиональной деятельности и закрепления, а самое главное – способствуют профессионально-личностному развитию молодых специалистов.

1. 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.

НЕКАТОРЫЯ ПЫТАННІ НАЦЫЯНАЛЬНАГА І ЁНІВЕРСАЛЬНАГА Ё ЛЮСТРЫ БЕЛАРУСКАЙ МУЗЫКІ І МУЗЫЧНАЙ КРЫТЫКІ 20-х гг. ХХ ст.

У. К. Зяневiч,

*дацэнт, прафесар кафедры беларускай народна-песеннай творчасці
Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта культуры і мастацтваў*

Адраджэнне нацыянальнай мастацкай культуры Беларусі 1920-х гг. стымулявала інтэнсіўнае развіццё музычна-эстэтычных уяўленняў аб суадносінах нацыянальнага і ўніверсальнага ў працэсе станаўлення нацыянальнай музычнай культуры.

Музычнае мастацтва, як і мастацкая культура ў цэлым, высулася ў 1920-я гг. у якасці важнага аспекту абнаўлення грамадства. Праблемы нацыянальна-культурнага будаўніцтва вырашаліся ў гэты перыяд як арганічная частка ўсяго комплексу праблем новай эканамічнай палітыкі. Паступовая дэмакратыза-