

**МАСКЕВИЧ М. И.**

**ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

**Аннотация.** Статья посвящена проблемам стимулирования профессиональной деятельности молодого специалиста. Автором отмечается, что стимулирование как процесс целенаправленного воздействия общества на индивида начинается задолго до вхождения выпускника учреждения высшего образования в профессиональную сферу. Стимулирование проявляется на стадии выбора профессии, получения профессиональных знаний, умений и навыков, а также в выборе будущего места работы и в решении конфликтных ситуаций.

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

**MASKEVICH M. I.**

**THE PECULIARITIES OF CAREER MOTIVATION  
OF YOUNG PROFESSIONALS IN CULTURE: THE THEORETICAL ASPECT**

**Abstract.** The article considers the issues of career motivation of young professionals. Career motivation, being a targeting process of society influence on the individual, begins before graduates of higher education institutions start their professional activities. The motivation process accompanies career guidance, acquiring of professional knowledge and skills as well as opting for work place and resolving conflicts.

**Keywords:** young professional, professional adaptation, higher education institutions of culture, motivation of professional activities.

Профессиональная деятельность во многом определяет судьбу человека. Основными факторами, оказывающими влияние на профессиональное самоопределение современных выпускников учреждений общего среднего образования, являются: престижность профессии, влияние родителей, наличие природных способностей.

Первый фактор способствует росту числа специалистов одного профиля. Трудоустройство по популярной профессии становится весьма проблематичным, поскольку рынок труда фиксирует избыток кадров за счет регулярных выпусков из учреждений среднего специального образования, учреждений высшего образования (далее – УВО), что ведет к снижению заинтересованности у работодателей в данных специалистах.

В некоторых случаях будущая специальность выбирается абитуриентами под влиянием родителей, которые оказывают давление на своих детей на основе анализа рынка труда.

Талант, рассматриваемый нами как «выдающиеся способности, которые открываются с приобретением опыта, формируя навык» [9], проявляется под воздействием образовательной среды, в большинстве своем в рамках деятельности кружков и объединений по интересам при учреждениях культуры и дополнительного образования. С возрастом человек более нацелен на профессиональную самореализацию с учетом своего таланта.

Сфера культуры представлена специальностями, нацеленными на возрождение, сохранение, развитие, трансляцию и популяризацию культурных ценностей в контексте историко-культурного развития социума. Система воспитания и обучения новых поколений творческих работников, т. е. профессиональная реализация творческой молодежи, является значимым элементом сферы культуры и требует тщательного отбора абитуриентов, которые в своей будущей трудовой деятельности станут ретрансляторами государственной культурной политики. В этой связи необходимо подчеркнуть значимость социогуманитарной и эстетической направленности соответствующего образования.

Поступая в 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. Студенты проявляют свою активность во всех сферах жизни УВО и ориентированы на реализацию своих творческих способностей. Участие в проектной деятельности направлено на формирование у студентов не только профессиональной компетенции, но и своего видения выбранной профессии и ее основных функций. Примером такой деятельности являются проекты студентов Белорусского государственного университета культуры и искусств: «Территория танца», «БГУКИ TV» и т. д.

По оценке С. Д. Смирнова, 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 (звуковысотная 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.)» [6, с. 21]. Низкий уровень развития специальных способностей, определяющих будущую профессиональную деятельность студента, может стать причиной неуспеваемости по выбранному профилю образования и, наоборот, успешное обучение в УВО фактически совпадает с процессом формирования специальных профессиональных способностей [там же, с. 22]. Студенты первых курсов имеют высокую самооценку, обладают уверенностью в реализации своих возможностей, что, с одной стороны, формирует их индивидуальную картину мира, с другой стороны, рассматривается педагогикой как положительный фактор успешности обучения в УВО.

По окончании учреждения высшего образования молодой специалист (далее – 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. Распределение молодых специалистов, получивших образование за счет средств республиканского бюджета, осуществляется УВО совместно с отраслевыми министерствами и ведомствами, например, Министерством культуры Республики Беларусь, Министерством 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 для рассматриваемой нами категории. Оканчивая УВО, анализируя рынок труда, а именно: разнообразие вакансий, уровень заработной платы, график работы, МС выбирают работу по своим предпочтениям и, к сожалению, ее соответствие 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» [7, с. 46]. Принятие в штат организации МС в большинстве случаев расценивается работодателем как приток новых интеллектуальных сил, способной оказать влияние на деятельность организаций. Примером может служить передача МС определенных функций коллег, что подразумевает не только и не столько улучшение качества работы структурного подразделения или

организации в целом, сколько вовлечение его в организационную культуру. Несмотря 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 работника. Однако, как показывает практика, существуют организации, руководствующиеся в работе уже сложившимися механизмами и схемами.

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 также 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 сомнении в профессиональных знаниях, умениях и навыках (далее – ЗУНы) МС. Попытки МС реализовать себя как профессионала, заслуживающего уважения со стороны коллег, могут восприниматься как попытка превзойти других и вызывать негативное отношение. Иногда подобное поведение расценивается как зависть к условиям, 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 быть восприняты с настороженностью исходя из следующей логики: если идею поддержит вышестоящее руководство, то всем придется работать. Большинство менеджеров по работе с кадрами фиксируют применение к МС со стороны старших коллег политики моббинга, т. е. осознанного психологического давления. МС уязвим для психологического давления в силу своей неопытности, а порой и наличия 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 оказывается с целью скорейшего усвоения последним профессиональной информации и вовлечения 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 понимания «организационного порядка», установленного администрацией в рамках управленческой деятельности, с другой стороны, вырабатывают у вчерашнего студента личные 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).

К сфере культуры применимо понятие «потрясение, вызванное реальностью», предложенное Г. Крайгом и Д. Бокумом [2, с. 634], так как данная сфера является сферой творческой деятельности, представители которой имеют свои взгляды на работу. Для сохранения специалиста здесь 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.

С началом трудовой деятельности МС сталкиваются с тем, что определенная часть их ожиданий не может быть реализована, так как полученные знания не вполне соответствуют предоставленной им работе (проблема соотношения теории и практики часто подчеркивается учеными, так же, как и 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 из-за несхожести профессиональных взглядов и целей – большая проблема. 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 к всевозможным форумам, читают

отзывы бывших сотрудников организаций. Негативные отзывы способствуют тому, что МС не решится отправлять свое резюме, несмотря 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 является ключевыми для МС. 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 же 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» [8, с. 436].

Не всегда учреждение культуры в состоянии привлечь 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 их адаптации. Как справедливо отмечает Н. Г. Федотова, «ситуация осложняется и проблемами финансирования, пересмотра управленческих рычагов в сфере культуры, налаживания законодательной базы» [10, 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 отпуску); выплаты молодым специалистам в соответствии с «Положением о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование», утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 22 июня 2011 г. [4].

В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» [5] для стимулирования трудовой активности МС и раскрытия их творческого потенциала в государственных и иных организациях вводятся должности специалиста по работе с молодежью. Одним из главных направлений их работы является преодоление психологического дискомфорта МС, выявление его профессиональных качеств,

а также творческого потенциала в рамках организационно-управленческой политики организации.

Нематериальное стимулирование персонала применяется в рамках реализации социально-психологических методов. Это может быть стимулирование как самой профессиональной деятельности, например, конкурс среди МС по выявлению креативного подхода к выполнению 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:

а) систематическое информирование персонала (собрания трудового коллектива, презентации успешных проектов, организованный внутренний пиар, целенаправленная идеологическая работа);

б) локальные корпоративные СМИ (газета, журнал, сайт, локальная информационная сеть);

фирменный стиль (деловые принадлежности с фирменной символикой, фирменная одежда);

в) организация корпоративных мероприятий (профессиональные конкурсы, мастер-классы, корпоративные праздники, тимбилдинг);

г) регулирование взаимоотношений в коллективе, способствующее выработке у его членов навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия и т. д. [11].

Интерес в данном аспекте вызывает метод «творческого конфликта», получивший распространение у 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, направленной на решение той или иной (всегда реальной) проблемы.

Таким образом, процесс стимулирования профессиональной деятельности МС начинается задолго до окончания им обучения в учреждениях образования. Стимулирование осуществляется уже на стадии формирования интереса студента к определенному виду профессиональной деятельности под влиянием общества и близких людей. Стимулом выступает и сам процесс обучения в УВО, получения профессиональных ЗУНов. Вхождение МС в профессиональную среду (коллектив) и реализация по отношению к нему норм и правил организационной культуры также рассматриваются как стимул к реализации приобретенных МС компетенций, выработке личностных ценностей. Использование руководством организационно-экономических и социально-психологических методов стимулирования позволяет активизировать деятельность МС, выявить его скрытый

творческий 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» [3, с. 16].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Востряков Л. Е. Рыночные реформы и региональные администраторы сферы культуры: социальный профиль // *Обществ. науки и современность*. – 2004. – № 4. – С. 87–96.
2. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития: учеб. пособие. – 9-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 940 с.
3. Лихачева О. Н. Культура как сфера профессиональной реализации молодых специалистов в Республике Беларусь // *Соц.-гуманитар. вестн. Прикаспия*. – 2015. – № 2. – С. 9–16.
4. 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: постановление Совета министров Респ. Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/webnpa/text.asp?RN=C21100821>.
5. Реализация государственной молодежной политики в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Минский городской исполнительный комитет: сайт. – Режим доступа: [http://minsk.gov.by/ru/actual/view/209/2015/inf\\_material\\_2015\\_01.shtml](http://minsk.gov.by/ru/actual/view/209/2015/inf_material_2015_01.shtml).
6. Смирнов С. Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза // *Вестн. МГУ*. – 2004. – № 1. – С. 10–35.
7. Спирина Е. А. Стратегия позиционирования молодого специалиста сферы культуры на рынке труда Беларуси // *Вести Ин-та соврем. знаний*. – 2014. – № 1. – С. 44–48.
8. Стримова М. А. Характерные особенности разработки региональной политики в области культуры // *Вестн. Тамб. ун-та. Сер. Гуманитар. науки*. – 2008. – № 8. – С. 433–437.
9. Талант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Талант>.
10. Федотова Н. Г. Сфера культуры как стратегический ресурс региона // *Вестн. Новгор. гос. ун-та*. – 2011. – № 63. – С. 17–21.
11. Шалашова Е. О., Марковская И. М. Психологические аспекты мотивации: учеб. пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://myakushkin.ru/ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalachebnoe-posobie>.