

## Роль специалиста-организатора корпоративного досуга в оптимизации персонал-технологий менеджмента

*Ю.А.Жиркова*

*д.п.н. профессор М.И. Долженкова*

Менеджмент в социокультурной деятельности проявляется в процессе разделения труда, дифференциации функционально-ролевых видов деятельности. Менеджер социально-культурной деятельности обладает высоким уровнем профессионализма в области современного социокультурного менеджмента, маркетинга, а также имеет высокий уровень общей культуры и эрудиции. В оптимизации персонал-технологий менеджмента одна из ведущих ролей принадлежит специалисту-организатору корпоративного досуга. На поведение работников и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние также такие факторы, как формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников, внепроизводственная деятельность. Так в своей статье я подробно рассмотрела влияние корпоративного досуга на управление персоналом.

*Ключевые слова:* специалист-организатор, корпоративный досуг, персонал-технологии, социокультурный менеджмент, управление персоналом, культурное развитие персонала.

Проблема плохой работоспособности персонала очень сильно снижает эффективность работы предприятия. Для повышения эффективности работы необходимо пересмотреть стратегию управления персоналом. Немаловажным фактором, влияющим на работоспособность коллектива, является свободное время. Правильная организация корпоративного досуга может существенно повысить производительность персонала, что благоприятно скажется на общей картине работы предприятия.

Тему технологий управления персоналом в своих работах рассматривали такие авторы как Весенин В.Р., Виханский О.С., Граева В.В., Кибанов А.Я., Козлов В.Д., Маслов Е.В., Старобинский Э.И., Фатхутдинов Р.А., Чудаева А.А.. Проблему корпоративного досуга изучали такие исследователи как Белоусова Т.Д., Бехар Г.Б., Вильчинский-Бутенко М.Э., Голдстайн Д.В., Еремина Н.Ю., Хохлов В.А., Чесняк М.Г.. Вопросы организации социокультурного менеджмента рассматривали такие авторы, как Жаркова Л.С., Жданова Е.И., Рудич М.И., Тульчинский Г.Я., Чижиков В.В., Шекова Е.Л..

По мнению Виханского О.С. персонал-технологии – это совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и улучшение «человеческого ресурса» компании. [3. С23]

К характеристикам персонал-технологий можно отнести создание для определенного случая и претворение в жизнь через консультативный процесс; характер персонал-технологии носят междисциплинарный и обеспечиваются командой экспертов; так же приспособляются к культуре организации и соответствуют требованиям практической эффективности.

Оптимизация представляет собой процесс выбора наиболее оптимального варианта из общего многообразия. [4] В данном контексте, оптимизация персонал-технологий выражается в выбор наилучшего метода управления персоналом компании.

Корпоративный досуг, по мнению Бехар Г., может быть пассивным и активным. Пассивный досуг предполагает состояние полного покоя – когда сотрудник, к примеру, в обеденный перерыв, откладывает все дела и полностью расслабляется в своем рабочем кресле или на корпоративном диване, активный досуг представляет собой энергичное времяпрепровождение вне рабочего времени. В обеденный перерыв это могут быть какие-то физические упражнения для снятия напряжения или умственной

усталости. Так же к видам активного досуга относятся все возможные кадровые мероприятия – корпоративные праздники, коллективный отдых. [1. С 63-67]

От того какие цели преследует компания – внешние и внутренние, зависит форма проведения корпоративного мероприятия. К внешним целям относятся такие мероприятия, как подписание договоров с новыми партнерами или любые другие мероприятия с участием клиентов и компаньонов. К внутренним целям можно отнести праздничные вечеринки компании. Например, Новый год, день рождения компании, вывод на рынок нового продукта и другое.

По мнению специалистов социально-культурной деятельности, корпоративный досуг является действенным инструментом в управлении персоналом. Многие менеджеры и специалисты-организаторы корпоративного досуга считают, что корпоративные праздники положительно влияет на работу сотрудников компании. Совместный отдых помогает сплочению коллектива, переносит положительные эмоции от праздника в трудовую деятельность. [5. С 156-162]

Грамотная организация корпоративного торжества позволяет одновременно решить несколько внутренних задач – например, мотивировать сотрудников, поддержать их корпоративный дух, обеспечить положительное отношение к новым инициативам менеджмента. Вечеринка с богатой культурной программой и подарками – эффективный мотивационный инструмент, укрепляющий корпоративный дух в обстановке общего веселья. После таких мероприятий сотрудники начинают больше ценить свою компанию, активнее участвовать в начинаниях руководства, проявлять инициативу.

Правильная организация специалистами социально-культурной деятельности корпоративного досуга способствует мотивации персонала. Коллективное времяпрепровождение вне работы помогает узнать человека с другой стороны, в неформальной обстановке у руководителя появляется дополнительная возможность разглядеть скрытые способности подчиненного.

Помимо восстановления физических и интеллектуальных сил работников, досуг связан с удовлетворением социально-культурных потребностей. Форма, величина, структура и содержание досуга существенно влияют на гуманистическую наполненность жизни и мировоззрение людей, выбор ими ценностных ориентиров и гражданской позиции.

Величина досуга зависит от длительности рабочего времени и соотношения внерабочего времени в пределах недели, суток, месяца. В рабочие дни досуговое время ограничено, но его запас можно и нужно восполнять в выходные и праздничные дни. [2]

Специалист-организатор корпоративного досуга должен учитывать, что досуг необходимо строить с учетом пожеланий и возможностей сотрудников. При организации праздников и коллективного отдыха необходимо учитывать мнение персонала, о том где будет проходить мероприятие, стоимость организации, форма мероприятия и др. это касается исключительно внутренних корпоративных мероприятий.

Что относится к внешним мероприятиям, для определения места и формы проведения необходимо учитывать, какие партнеры или клиенты будут присутствовать.

Так же, что касается досуговой деятельности, специалисты социально-культурной деятельности считаю, что компаниям необходимо периодически организовывать

массовые мероприятия, например, предоставлять своим сотрудникам всевозможные флаеры на массовые праздники, билеты в театры, картинные галереи, музеи, на концерты. То есть компания должна всячески заниматься культурным развитием своего персонала. Также некоторые компании имеют возможность предоставлять сотрудникам, заниматься в тренажерном зале, а зал в свою очередь идет навстречу таким клиентам и делает скидки на покупку сразу нескольких абонементов.

Таким образом, оптимизация персонал-технологий менеджмента средствами корпоративного досуга представляет собой процесс выбора наиболее эффективного метода управления персоналом, с помощью организации корпоративных праздников и коллективного отдыха. Корпоративный досуг способствует сближению коллектива, что значительно улучшит производительность работников компании. Целесообразно доверить организацию корпоративного досуга специалистам социально-культурной деятельности.

#### **Список литературы**

1. *Аванесова Г. А.* Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации: учеб. пособие М., 2006. С 63-67.
2. *Вильчинская-Бтенко М. Э.* «Корпоративный досуг как инструмент социального развития URL <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyy-dosug-kak-instrument-sotsialnogo-razvitiya>
3. *Виханский О.С.* Менеджмент: человек, стратегия, процесс - М. 2001 г. С 23.
4. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка URL: <http://slovarozhegova.ru>
5. *Степичева О.А., Стримова А.В.* Изучение проблемы оптимизации управления туристическим предприятием с использованием современных internet-технологий//В сборнике: сборник научных трудов магистрантов кафедры управления и предпринимательства Тамбовский государственный университет имени Г.П. Державина. Тамбов, 2013. С. 156-162.