

УДК 023.5

doi: 10.20310/1819-8813-2016-11-7-87-94

## ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИЙ КУЛЬТУРЫ В РЕГИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ: ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

НЕВЕРОВА ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,  
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: nev\_tat@mail.ru

СТЕФАНОВСКАЯ НАТАЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,  
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: stefan1966@mail.ru

Объектом исследования является социальный престиж и социальный статус кадрового потенциала культуры. Цель исследования – разработка методики повышения социального статуса и престижа кадрового потенциала культуры Тамбовской области. В ходе исследования изучены социокультурные феномены престижа и статуса, выявлена взаимосвязь престижа профессии и социального статуса. В теоретической части исследования изучены социокультурные феномены престижа и статуса. В частности, рассмотрены следующие подходы к пониманию природы и значения престижа: психодинамический, интеракционистский, стратификационный, социокультурный. На основе методики социального моделирования разработана модель социального статуса работника культуры. Для выяснения возможности повышения общественного статуса работника культуры в Тамбовской области, проведен экспертный опрос руководителей учреждений культуры региона. Осуществлен опрос сотрудников учреждений культуры Тамбовской области для оценки престижной составляющей социально-профессионального статуса работников культуры в регионе. Проведено анкетирование населения Тамбовской области с целью выявления общественного мнения о профессиях сферы культуры. В результате исследования впервые была разработана методика мониторинга состояния социального статуса и социального престижа кадрового потенциала культуры региона. Разработаны рекомендации по формированию статуса работника культуры в региональной среде.

*Ключевые слова:* социальный престиж, социальный статус, кадровый потенциал, учреждение культуры

Престиж профессиональной деятельности является специфическим отражением в сознании людей ее значимости и социальной эффективности для общества и для конкретной личности, соответствия характеристик ее представителей идеалам и ожиданиям населения. Отправной точкой исследования стало рассмотрение престижа как феномена общественного сознания. Престиж имеет ценностно-нормативную природу. Уровень престижа зависит от степени совпадения моделей поведения, деятельности и общения представителей сферы культуры с господствующими социокультурными эталонами и ценностями [1].

Престиж работника культуры является выражением представлений членов общества о различных эталонных качествах представителей сферы культуры, набор которых обусловлен конкретно-историческими, социокультурными условиями. Работники культуры представляют собой одну из самых многочисленных социально-профессиональных

групп в структуре региональной интеллигенции. В настоящее время в сфере культуры Тамбовской области трудятся около 6000 человек. Это руководители и работники областных и муниципальных библиотек, музеев, театров, концертных учреждений, культурно-досуговых учреждений, парков культуры и отдыха, педагогические работники образовательных учреждений в сфере культуры. Их деятельность связана с удовлетворением культурно-досуговых потребностей населения региона и предоставлением доступа к культурному наследию.

Для того, чтобы выяснить возможности повышения общественного статуса работника культуры в Тамбовской области, в ходе исследования была разработана многофакторная модель социального статуса работника культуры, учитывающая следующие компоненты: статусная роль, статусные права и обязанности, статусный диапазон, статусные символы, статусный образ, статусная идентификация, статусное видение мира.

Использование методики социального моделирования позволило разработать модель социального статуса работника культуры с учетом множества факторов, свойств и отношений, оказывающих влияние на социальный статус и социальный престиж работника культуры. Среди основных детерминирующих факторов выделим социально-демографические показатели; социально-профессиональные показатели; экономические показатели; ценностно-мотивационные показатели [2].

Важным фактором социально профессионального статуса работника культуры является его профессиональная компетентность, которая определяется как некое подтвержденное право принадлежности к определенной профессиональной группе работников, признаваемое со стороны социальной системы в целом, представителями данной профессиональной группы и других социальных и профессиональных групп.

Престижный статус профессии обусловлен творческим характером труда, степенью популярности профессии, престижностью названия профессии, условиями и уровнем оплаты труда, самостоятельностью, возможностью для творчества, свободным графиком работы, уверенностью в стабильности своего положения, возможностью продвижения, доступа к власти, работы за рубежом и др.

Экономический статус профессии включает такие факторы, как высокооплачиваемая / низкооплачиваемая, устойчивость спроса на профессию, конкурентоспособность лиц данной профессии на рынке труда в группе смежных профессий, уровень материального вознаграждения в зависимости от уровня квалификации.

Следующим важным элементом социального статуса работника культуры являются мотивирующие факторы профессиональной деятельности, среди которых наиболее важными являются: личные склонности и потребности в определенном виде активности; социально и культурно обусловленные мотивы как осознанные причины выбора профессии; латентные мотивы, порождающие стремление к выбранной профессии; особенности темперамента, непосредственно влияющие на то, как именно личность реализует себя в профессиональной деятельности. Совокупность этих факторов образует мотивационный контур, который приводит личность в профессию.

Существенным фактором, оказывающим влияние на социальный статус работника культуры, является вознаграждение за труд и стимулирование. В модели социального статуса важно учитывать как внутренние (чувство достижения результата, чувство содержательности и значимость

работы, самоуважение, общение с коллегами), так и внешние формы вознаграждения, которые стимулируют профессиональную деятельность работника культуры. Здесь важно различать материальное денежное вознаграждение (зарботная плата, премии, надбавки, бонусы), материальное неденежное вознаграждение и нематериальное вознаграждение.

В стимулировании работников культуры традиционно важную роль играет нематериальное вознаграждение. Однако не все группы стимулов задействованы эффективно, поэтому в модели социального статуса работника культуры, важно учитывать весь спектр стимулов:

- социальные стимулы (повышение престижности труда, возможность профессионального роста, возможность самоутверждения);
- моральные стимулы (устная похвала, внесение благодарности, различные награждения);
- творческие стимулы (самореализация, самосовершенствование, самовыражение);
- социально-психологические стимулы (возможность общения, причастность к делам группы).

Данный многофакторный подход к формированию социального статуса позволит разработать региональные программы повышения социального статуса работника культуры и привлечения молодежи в сферу культуры.

Для того, чтобы выяснить возможности повышения общественного статуса работника культуры в Тамбовской области, в ходе исследования проведен экспертный опрос для оценки престижной составляющей социально-профессионального статуса работников культуры в регионе. В опросе приняли участие 135 руководителей учреждений культуры и органов управления культурой всех городов и районов Тамбовской области. Это составило более 80 % регионального руководящего состава отрасли [3].

В опросе ставились задачи выявления мнения руководителей относительно оценки престижа профессий культуры как их сотрудниками, так и населением в целом; выделения позитивных и негативных тенденций в формировании социально-профессионального статуса изучаемой группы, ключевых проблемных зон в повышении престижа профессий работников культуры, а также возможных мер и способов изменения ситуации в лучшую сторону.

Около 15 % экспертов поставили сферу культуры на 1 место среди профессиональных сфер. Чуть больше 10 % – на 3 место. В совокупности в первую пятерку профессиональных сфер культуры включили 33,6 % экспертов. Разброс мнений ос-

тальной части экспертов примерно одинаков – от 1 до 4,8 % по местам с 6-го до 100-го, с выделением трех позиций «сгущения мнений»: так 10-е и 20-е места выделили по 8,8 %, 50-е место – 7,2 % респондентов.

Таким образом, примерно 1/3 руководителей сферы культуры видит свою сферу в рейтинге профессиональной деятельности среди пяти ведущих. Еще около 25 % включают ее в первую двадцатку, и около 33 % отводят ей место во второй половине рейтинга (с 50-го места и ниже).

Эксперты, участвовавшие в исследовании, попытались детализировать оценки престижности и высказали свое мнение о степени значимости отдельных профессий сферы культуры для общества в целом и для представителей власти, от которых во многом зависит общественное положение и поддержка специалистов сферы культуры. Наиболее высока для общества, по мнению экспертов, значимость таких профессий, как педагог музыкальной или художественной школы (48,5 %); концертно-исполнительские профессии (музыкант, танцор, певец) (47,7 %); руководитель профессионального творческого коллектива (47,3 %), актер театра (42,1 %). Наименее значимы в общественном мнении, по оценкам экспертов, профессии библиотекаря и социально-культурного работника, работника клуба.

Таким образом, выделяется следующая тенденция: и в общественных оценках, и в оценках властных структур значимы профессии презентующие профессиональное искусство, творческо-исполнительскую элиту и малозначимы профессии, связанные с просвещением и организацией досуга широких слоев населения.

По оценкам экспертов больше всего влияют на формирование престижа профессии личностные, образовательные и социальные составляющие профессионального статуса.

Среди ключевых факторов, влияющих на степень удовлетворенности или неудовлетворенности своим положением, выделяются: уровень оплаты труда, престижность профессии, возможность творческой самореализации, любовь к профессии, степень внимания со стороны властей, качество МТБ учреждений культуры.

Среди факторов привлекательности профессий культуры эксперты выделили творческий характер труда и стабильность оплаты труда и работы.

Среди возможных приоритетных мер повышения статуса работника культуры эксперты предлагают повышение оплаты труда, усиление внимания со стороны властей и развитие МТБ учреждений культуры [3].

Таким образом, экспертный опрос позволил учесть множество свойств и отношений, оказывающих влияние на социальный статус и социальный престиж работника культуры. Учет всех факторов, влияющих на формирование социального статуса работника культуры, позволит не только повысить престиж работника культуры, но и улучшить социальное самочувствие представителей данной группы.

В рамках реализации проекта «Социальный статус и социальный престиж кадрового потенциала культуры Тамбовской области» в мае-июне 2015 г. был проведен опрос сотрудников учреждений культуры Тамбовской области для оценки престижной составляющей социально-профессионального статуса работников культуры в регионе. В опросе приняли участие 297 специалистов учреждений культуры городов и районов Тамбовской области. Это составило около 10 % кадрового состава специалистов отрасли в области.

В ходе исследования ставились задачи выявления самооценки престижа профессий культуры рядовыми сотрудниками учреждений культуры области, выделения позитивных и негативных тенденций в формировании социально-профессионального статуса изучаемой группы, ключевых проблемных зон в повышении престижа профессий работников культуры, а также возможных мер и способов изменения ситуации в лучшую сторону.

В опросе пропорционально численности кадрового состава приняли участие представители всех видов учреждений культуры области.

Стаж работы в сфере культуры респондентов: до 3 лет – 12,4 %; 4-5 лет – 7,4 %; 6-10 лет – 10,4 %; 11-20 лет – 29,4 %; свыше 20 лет – 40,1 %, (в том числе 5,7 % более 40 лет).

Разброс мнений сотрудников учреждений культуры относительно места сферы культуры в рейтинге профессий весьма широк. Но в целом, чуть более половины опрошенных имеют позитивное представление о рейтинге культуры. Так, 29,9 % поставили культуру в первую десятку, в том числе – 8,3 % на первое место. С 11 по 50 – место – 31,8 %, с 51- по 89-е – 21 %, в последней десятке с 90 до 100 места – 6,4. В целом – 57,7 % видят культуру в первой половине рейтинга (до 50-го места включительно), 27,4 % – относят ее ко второй половине (с 51 по 100-е места) и 14,5 % не ответили на этот вопрос.

Специалисты культуры считают, что их престиж высок у таких слоев населения как пенсионеры и интеллигенция. Низок их престиж у политиков, бизнесменов, предпринимателей, т. е. тех слоев, которые сегодня являются наиболее влиятель-

ными в обществе и определяют вектор его развития. Средняя степень престижности изучаемой профессионально сферы, по мнению работников культуры, наблюдается у таких слоев как – учителя, с/х работники и фермеры, ИТР, врачи, социальные работники, рабочие, молодежь. Таким образом, видна тревожная тенденция: даже среди близких слоев – учителей, инженерно-технических специалистов, врачей, социальных работников престиж сферы культуры не очень высок, по мнению самих работников культуры.

Сами работники культуры оценивают свой профессиональный статус в обществе в большинстве своем тоже как средний (68 %), и по 16 % как высокий и низкий.

При детализации степени значимости отдельных профессий сферы культуры для общества выяснилась следующая картина.

По каждой из восьми представленных профессий большинство отметило среднюю степень значимости. Наиболее высока значимость в процентном соотношении таких профессий как концертно-исполнительские и актер театра, педагог музыкальной или художественной школы. Среди всех профессий наиболее низкую значимость для общества по мнению специалистов, имеет профессия библиотекаря.

Значимость профессий для представителей власти респонденты оценили следующим образом. Для всех профессиональных групп, кроме библиотекарей в оценках респондентов доминирует представление о средней степени значимости. Значимость же библиотекарей для представителей власти наибольший процент опрошенных оценил как низкую. Причем наблюдается определенная тенденция – при оценке профессий социально-культурного работника и руководителя творческого кружка, студии «чаша весов» склоняется в сторону малой значимости для представителей власти, для профессии руководителя профессионального творческого коллектива она находится в равновесии, а для актерских и концертно-исполнительских профессий склоняется в сторону высокой значимости.

Рейтинг профессий, сформированный самими работниками культуры, показал, что и у коллег профессия библиотекаря занимает последнее место. Рейтинг показал, что на первые места выдвинуты профессии связанные с профессиональным искусством, публичным исполнением, театром и обучением музыке или живописи. Середину рейтинга заняли профессии связанные с организацией массовых праздников, досуга, самостоятельным творчеством, и в нижнюю часть попали профессии преимущественно

связанные с сохранением культурного наследия – музейные работники и библиотекари.

Более всего на формирование престижа профессии, по мнению самих специалистов, влияют такие составляющие профессионального статуса работника культуры как личные качества людей этой профессии, качество профессиональной подготовки и образования и авторитетность представителей профессии в обществе, их влияние.

Около 80 % респондентов в целом удовлетворены своей профессией в настоящее время, около 17 % скорее не удовлетворены. Полностью не удовлетворены только 2 человека из опрошенных (0,7 %) и 3,4 % не ответили на вопрос. Удовлетворенность должностью чуть выше – около 83 %.

Среди конкретных факторов, повлиявших на оценку удовлетворенности, респонденты назвали как позитивные, так и негативные. Ведущие негативные факторы: низкая заработная плата (18,8 %) и непрестижность профессии (3,6 %). Ведущие позитивные – стабильность работы и ее наличие (16,5 %) любовь к работе и ее творческий характер (10,7 %).

Участникам опроса был предложен открытый вопрос о возможных мерах привлекательности профессий сферы культуры для молодежи. Здесь основными мерами были названы также повышение заработной платы, далее - улучшение условий труда и материально-технической базы, внимание и поддержка со стороны власти к этой сфере.

Оценивая региональные особенности, респонденты ответили, что статус работников культуры в Тамбовской области отличается от других регионов – 54,5 %, таков же как в других регионах – 40,7 %. Выше статус специалистов культуры, по мнению респондентов, в Москве – 9,4 %, Липецкой области – 8,1 %, Белгородской – 7,1 %, Воронежской – 5,7 %, в соседних областях – 5,1 %, Санкт-Петербурге – 2,3 %. То, что статус специалистов выше в Тамбовской области думают только 3 человека (1 %).

Основные достоинства и преимущества работников культуры Тамбовской области по отношению к другим областям сами специалисты видят в уровне оплаты труда, своем статусе, внимании со стороны властей, материально-техническом обеспечении и условиях работы, а также в наличии брендовых культурных мероприятий и сохранении богатых историко-культурных традиций.

Среди основных позиций, по которым сфера культуры уступает соседним областям, специалистами были названы оплата труда, материально-техническое обеспечение учреждений культуры, отношение власти, недостаточное финансирование и нехватка кадров.

Отметим, что те же аспекты назывались в качестве преимуществ Тамбовской области.

Респонденты выделили такие ключевые региональные факторы, которые влияют на повышение или понижение престижа работников культуры в Тамбовской области как (по убыванию частоты упоминания): заработная плата, внимание власти к сфере культуры, финансирование, материально-техническая база учреждений культуры, невостребованность культуры в целом.

Специалисты культуры выделяют такие кадровые проблемы как: отсутствие молодых специалистов, недостаток кадров в целом, старение кадров, нехватка кадров с профильным образованием и недостаточную квалификацию кадров, в том числе молодых. При этом 71 % отметил, что в их организации есть потребность в молодых кадрах.

Причины, по которым молодежь не идет работать в сферу культуры, респонденты видят в том, что низка оплата труда, профессия не престижна, слаба материально-техническая база учреждений культуры и отсутствуют вакансии, возникают проблемы с трудоустройством. Здесь, как мы видим по результатам опроса, фактор низкого престижа профессии занимает второе место после уровня оплаты труда, иными словами он является весьма существенным при формировании кадрового потенциала отрасли.

Среди реальных возможностей повышения своего профессионального статуса респонденты видят, прежде всего, повышение квалификации, затем возможности стимулирующих выплат и получение более высокого уровня профессионального образования. Таким образом, специалисты выделяют в качестве реального и реализуемого направления образовательный вектор повышения профессионального статуса. И, что особенно настораживает, абсолютное большинство не видит возможностей карьерного роста, повышения в должности, а особенно для молодежи это очень важный стимулирующий аспект работы.

В рамках реализации проекта в июне-июле 2015 г. было проведено анкетирование населения Тамбовской области с целью выявления общественного мнения о профессиях сферы культуры. В опросе ставились задачи: выявить рейтинг культуры как сферы профессиональной деятельности в общественном сознании; уточнить особенности восприятия населением социально-профессионального статуса работника культуры; определить позитивные и негативные факторы, которые наиболее существенно влияют на оценку профессий сферы культуры населением; уточнить региональные особенности оценки кадрового потенциала культу-

ры населением; оценить перспективы рекрутирования новых кадров в сферу культуры; выявить возможности СМИ в повышении среди населения престижа профессий сферы культуры.

Опрос проводился в городах и районах области, выборка формировалась методом случайного отбора. Всего в опросе приняло участие 677 человек.

Совокупный социальный портрет респондентов выглядит следующим образом. Полово-возрастной состав респондентов: 68 % женщин и 32 % мужчин, из них 26,4 % от 21 до 30 лет, 26,8 % – от 31 до 40 лет, 26,5 % от 41 до 50 лет 15,1 % от 51 до 60 лет и 5,1 % старше 60 лет. Таким образом, в опросе пропорционально представлены все возрастные группы взрослого населения области.

По сферам профессиональной деятельности в опросе представлены также все основные сферы, за исключением культуры, так как опрос специалистов культуры проводился отдельно. В этом опросе ставилась задача выявить именно внешнее мнение о профессиях сферы культуры. Таким образом, репрезентативность данных опроса достигается как количественным, так и качественным составом выборки респондентов.

Первый блок опроса был посвящен выявлению общего представления населения о месте профессий сферы культуры в рейтинге профессиональных сфер.

В личном рейтинге престижности профессий культуры первое и второе место заняли также профессии, представляющие профессиональное искусство – актер театра, концертно-исполнительские профессии. Третье место отдано педагогам школ искусств, 4-5 места заняли организаторы досуга населения и последние места отданы профессиям музейного работника и библиотекаря, в большей степени связанным с сохранением культурного наследия, интеллектуальной деятельностью.

К основным факторам привлекательности профессий культуры опрошенные отнесли (по степени убывания): творческий характер труда, стабильность работы в учреждении, стабильную оплату труда и отсутствие других мест работы. Таким образом, по мнению населения выделяется два ведущих фактора привлекательности профессий культуры: первый связан с содержанием труда – его творческий характер, второй с обеспечением стабильности социально-экономического положения работников – стабильность рабочего места и оплаты труда. Третье место по популярности у населения занял фактор вынужденности – «больше негде работать». Иными словами, привлекательность профессий сферы культуры у населения связана с их творческим характером и возможностью

обеспечить стабильную трудовую занятость и зарплату.

К факторам, негативно влияющим на отношение к профессиям культуры, опрошенные отнесли, прежде всего, низкую оплату труда и сокращение количества учреждений культуры. В целом, факторы, негативно влияющие на отношение к профессии по результатам опроса населения можно довольно четко разбить на несколько групп: первая – экономический фактор, вторая группа – количественные факторы, связанные с сокращением и малым количеством учреждений культуры, третья группа – гендерно-возрастные факторы (феминизация, отсутствие молодежи), четвертая группа – негативные стереотипы общественного мнения.

Среди возможных мер повышения статуса работников культуры респонденты видят, конечно же, повышение оплаты труда, затем развитие материально-технической базы учреждений культуры и поощрения, награждение сотрудников, т.е. экономические меры и социально-психологические

Среди ключевых региональных факторов, влияющих на повышение или понижение престижа работников культуры в Тамбовской области, респонденты выделили такие, как: низкое или остаточное финансирование, отсутствие внимания к проблемам в сфере культуры, сокращения рабочих мест, заработная плата, престижность профессии, уровень образования. Остальные факторы назвали менее 1 %.

Основные причины, по которым молодежь не идет работать в сферу культуры, респонденты видят в низкой оплате труда, в том, что профессии не престижны, не перспективны и имеются сложности с трудоустройством.

Основным результатом исследования стала разработка методики мониторинга состояния социального статуса и социального престижа кадрового потенциала культуры региона. Основным методом мониторинга выступают анкетные опросы. Для получения наиболее объективной картины оценка престижа профессий культуры проводится на основе сопоставления трех видов оценок: мнение руководителей учреждений культуры как экспертов отрасли, самооценка специалистов отрасли (опрос работников учреждений культуры области), общественное мнение (опрос населения). Для выявления динамики ситуации и тенденций в формировании и корректировке оценок социального статуса и престижа работников культуры в регионе рекомендуется проводить мониторинг не реже 1 раза в два года.

Таким образом, исследование «Социальный статус и социальный престиж кадрового потенциа-

ла Тамбовской области», осуществляемое при поддержке Российского Гуманитарного Научного Фонда на протяжении 2014-2015 гг., позволило изучить кадровый потенциал культуры региона, а также разработать рекомендации по улучшению средового и субъектного статуса работника культуры, что позволит органам управления культурой более обоснованно выстраивать региональную культурную политику, стратегии поддержки и стимулирования учреждений культуры.

В Тамбовской области, как и в каждом регионе под воздействием ряда местных факторов формируется средовой статус профессиональной деятельности. В процессе исследования было выяснено, как под воздействием общественного и средового статуса формируется субъектный статус специалиста сферы культуры.

Для того, чтобы выяснить возможности повышения общественного статуса работника культуры в Тамбовской области, в ходе исследования была разработана многофакторная модель социального статуса работника культуры, учитывающая следующие компоненты: статусная роль, статусные права и обязанности, статусный диапазон, статусные символы, статусный образ, статусная идентификация, статусное видение мира. Таким образом, социальный статус и престиж библиотекаря необходимо формировать в региональной среде.

Для выявления совокупности свойств и отношений, оказывающих влияние на социальный статус и социальный престиж библиотекаря в регионе, в рамках реализации проекта «Социальный статус и социальный престиж кадрового потенциала культуры Тамбовской области»:

1. Проведен экспертный опрос для оценки престижной составляющей социально-профессионального статуса работников культуры в регионе. В опросе приняли участие 135 руководителей учреждений культуры и органов управления культурой всех городов и районов Тамбовской области, что составило более 80 % регионального руководящего состава отрасли.

2. Проведен опрос сотрудников учреждений культуры Тамбовской области, в котором приняли участие 297 специалистов учреждений культуры городов и районов Тамбовской области (около 10 % кадрового состава специалистов отрасли в области).

3. Проведено анкетирование населения Тамбовской области с целью выявления общественного мнения о профессиях сферы культуры. Опрос проводился в городах и районах области, выборка формировалась методом случайного отбора. Всего в опросе приняло участие 677 человек.

Разработаны рекомендации по формированию статуса работника культуры в региональной среде, включающие два аспекта:

I. Повышение социального статуса и престижа профессий культуры в региональном сообществе за счет раскрытия потенциала учреждений культуры и возможностей их сотрудников. Важно, чтобы население осознало высокую роль учреждений культуры в формировании социокультурной среды региона. Для этого рекомендуется:

1. Активно работать с общественным мнением с привлечением СМИ (с учетом социально-психологических характеристик различных групп) с целью формирования престижного образа профессий сферы культуры.

2. Размещать на сайтах учреждений культуры информацию об особенностях профессии, престижных аспектах данной профессии, возможностях творческого роста, успешных карьерах и т. д.

3. Разработать мероприятия по усилению социальной защищенности работников культуры региона;

4. Разработать стратегию формирования имиджа профессий сферы культуры, что должно стать важной частью профессиональной ориентации молодежи региона.

5. Осуществлять мониторинг кадрового потенциала культуры региона не реже одного раза в два года (на основе предложенной методики). Таким образом, формирование реальных представлений о профессиях сферы культуры будет способствовать повышению их престижности.

II. Второй аспект повышения социального статуса кадрового потенциала культуры региона должен предусматривать разработку мероприятий, направленных на повышение личного статуса работников культуры региона, их профессиональную подготовку и повышение квалификации, включая развитие навыков эффективной работы с людьми:

1. Свободное получение профессиональной информации, связанной с технологиями работы учреждений культуры, возможностями карьерного роста.

2. Создание профессиональных сообществ работников культуры (ассоциаций, объединений, союзов и др.) и их участие в выработке принципов и направлений региональной культурной политики.

3. Реорганизация и придание динамизма системе повышения квалификации работников культуры региона.

4. Составление долгосрочных планов и программ поддержания социальной стабильности и социального развития учреждений культуры региона.

#### Литература

1. Стефановская Н. А. Профессионально-престижные доминанты в подготовке кадров для сферы культуры региона // Вестник Тамбовского университета. Серия Общественные науки. 2015. № 1. С. 44-52.

2. Неверова Т. А. Модель социального статуса библиотекаря // Вестник Томского университета. Томск, 2015. С. 122-125.

3. Стефановская Н. А. Престиж сферы культуры в регионе: оценки профессионалов / Н. А. Стефановская, О. В. Жуликова, Т. А. Неверова // Socio-economic, sociopolitical and sociocultural development of regions: materials of the V international scientific conference on October 25-26, 2015. - Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». Praha, 2015. С. 51-55.

#### References

1. Stefanovskaya N. A. Professional'no-prestizhnye dominanty v podgotovke kadrov dlya sfery kul'tury regiona [Professional and prestigious dominants in training for the sphere of culture of the region] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Obshchestvennyye nauki. 2015. № 1. S. 44-52.

2. Neverova T. A. Model' sotsial'nogo statusa bibliotekarya [Model of the social status of the librarian] // Vestnik Tomskogo universiteta. Tomsk, 2015. S. 122-125.

3. Stefanovskaya N. A. Prestizh sfery kul'tury v regione: otsenki professionalov [Prestige of the sphere of culture in the region: estimates of professionals] / N. A. Stefanovskaya, O. V. Zhulikova, T. A. Neverova // Socio-economic, sociopolitical and sociocultural development of regions: materials of the V international scientific conference on October 25-26, 2015. Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». Praha, 2015. S. 51-55.

\* \* \*

**PRESTIGE OF PROFESSIONS OF CULTURE IN THE REGIONAL ENVIRONMENT:  
ACCORDING TO RESULTS OF THE RESEARCH**

NEVEROVA TATYANA ANATOLYEVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Tambov, the Russian Federation, e-mail: nev\_tat@mail.ru

STEFANOVSKAYA NATALIYA ALEKSANDROVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Tambov, the Russian Federation, e-mail: stefan1966@mail.ru

Object of a research is the social prestige and the social status of personnel potential of culture. A research objective is a development of a technique of increase in the social status and prestige of personnel potential of culture of the Tambov region. During the research authors studied sociocultural phenomena of prestige and the status and revealed the interrelation of prestige of a profession and the social status. In the theoretical part of a research authors studied sociocultural phenomena of prestige and the status. In particular, authors considered the following approaches to understanding of the nature and value of prestige: psychodynamic, interaction, stratification, sociocultural. On the basis of a technique of social modeling authors developed the model of the social status of the cultural worker. For clarification of a possibility of increase in the public status of the cultural worker in the Tambov region, authors made expert survey of heads of cultural institutions of the region. Authors carried out interrogation of staff of cultural institutions of the Tambov region for assessment of a prestigious component of the social and professional status of cultural workers in the region, carried out questioning of the population of the Tambov region for the purpose of detection of public opinion about professions of the sphere of culture, for the first time as a result of a research developed the technique of monitoring of a condition of the social status and social prestige of personnel potential of culture of the region and developed recommendations about formation of the status of the cultural worker in the regional environment.

*Key words:* social prestige, social status, personnel potential, cultural institution