

Адной з самых вострых тэм з года ў год застаецца праблема тыпавых штатных раскладаў. Яна неаднойчы абмяркоўвалася на старонках нашай газеты: работнікі культуры з рэгіёнаў задавалі набалелыя пытанні прадстаўнікам Міністэрства культуры краіны пад час "гарачых ліній" "К".

На пачатку чэрвеня хвалюванні наконт атрыманых у час размеркавання месцаў апазоўваць дыпломнікаў галіновых ВНУ. Яшчэ крыху — і "новаспечаныя" маладыя спецыялісты раз'едуцца з родных аймак па раёнах. Што рабіць, каб першае месца працы не сустрэла непрыемны сорпрызам? І да якіх крокаў рыхтавацца абодвум бакам — выпускнікам і працадаўцам, калі назва спецыяльнасці ў дыплеме не супадае з найменнем пасады ў штатным раскладзе?

ужо распрацаваў прапановы па гэтым напрамку і накіраваў на разгляд у Міністэрства культуры", — дадае суразмоўца.

"Модныя" ды непатрэбныя?

ВНУ імкнуцца адкрываць новыя спецыяльнасці, адпаведныя патрэбам часу. Дадаткі да дыпламаў маладых спецыялістаў адно што не канкуруюць між сабой па колькасці вивучаных ультрасучасных дысцыплін: мерчандайзінг, фандрайзінг, менеджмент, маркетынг і г. д. Вось толькі пад час камандзіровак па раёнах аўтар гэтых радкоў чуў аб вострым дэфіцыце харэографу, музыкантаў, рэжысёраў...

Красамоўныя і запэты на маладых спецыялістаў, што сёлета прыйшлі ва Універсітэт культуры: патрабуюцца метадысты, загадчыкі аддзелаў, мастацкія кіраўнікі, культурарганізатары, педагогі-арганізатары, дырэктары, адміністратары, выкладчыкі. У гэтым спісе няма ніводнага прадзюсера або менеджара. Таму паўстае натуральнае пытанне: якая колькасць выпускнікоў "модных" спецыяльнасцей запатрабавана ў краіне?

— Магчыма, здольнасці менеджара неабходныя ў вялікім горадзе, аднак навошта яны маім сельскім клубам? — пы-

льтурных сувязей пачнуць цікавіцца ў рэгіёнах. Бо калектывы з таго ж Камянецкага раёна шмат гастрабуюць за мяжой. Аднак на падтрымку сувязей і афармленне паездак ускладнена на загадчыка аўтаклуба — без сумненняў, вопытнага арганізатара. Аднак дапамога спецыяліста, які валодае сучаснымі тэхналогіямі ў гэтай сферы, утэўнена, не была б залішняй...

Штатнаму раскладу быць ці не?

У начальніка аддзела культуры Любанскага райвыканкама Васіля Каткаўца — свае патрабаванні да маладых спецыялістаў: у прыватнасці, ён зацікаўлены ў тых, хто валодае сучаснымі камп'ютарнымі тэхналогіямі.

— Паводле праграмы "Культура Беларусі", усе сельскія бібліятэкі да 2015 года павінны быць забяспечаны Інтэрнетам. Аднак штатны расклад не прадугледжвае праграміста, які ўстанавіў бы неабходныя праграмы, "лячыў" ад вірусаў камп'ютары, выпраўляў непаладку складанай тэхнікі, — зазначае суразмоўца. — Дарэчы, бібліятэкараў цяпер рыхтуюць з большым філалагічным ухілам. Улічваючы ж спецыфіку працы ў сучасных умовах, неабходна надаваць асаблівую ўвагу

установы культуры клубнага тыпу, бібліятэкі і музеі. Знайсці для такіх разнапланавых арганізацый кампрамісны варыянт вельмі складана. Не дзіва, што сярод практыкаў усё часцей гучыць пытанне: ці патрэбен увогуле тыпавы штатны расклад? — Гэтае пытанне бурна абмяркоўвалася летась на рэспубліканскай навукова-практычнай канферэнцыі ў Магілёве, — зазначае Мікалай Каралёў. — Шмат гучала выказванняў супраць стварэння агульных штатаў. Аднак хапала і патрабаванняў, каб жорстка прапісаць іх, уводзячы настельны сэння спецыяльнасці...

Зрэшты, 8 чэрвеня пройдзе Рэспубліканскі савет дырэктараў навукова-метадычных цэнтраў, на якім, у шэрагу іншых, будзе ўзнята і згаданая праблема. Дадаткова прааналізаваўшы розныя пункты гледжання па гэтым пытанні, верагодна, і атрымаецца прыйсці да агульнай высновы, якая будзе пакладзена ў падмурак неабходных змен.

Практыка для тэарэтыка

Кажучы пра неабходнасць увядзення новых штатных раскладаў, нельга забывацца, што сэння ва ўстановах культуры ўжо існуе магчымасць увядзення патрэбных пасадак, скажам, за кошт пазабюджэт-

кваліфікацыйнай характарыстыкай, гэтыя спецыялісты павінны аказваць метадычныя рэкамендацыі кіраўнікам структурных падраздзяленняў. Але РЦК патрэбны рэжысёры, хормайстры... Даводзіцца культурасветлікам Касцюковіцкага выкручвацца, зашпываючы: "Метадыст рэжысуры"... — Па маім меркаванні, на ўсіх стадыях працы неабходна больш прыцягваць практыкаў, якія адразу зазначаць недахопы асобных тэарэтычных прапаноў, — разважае Мікалай Тыманюк.

Так, суразмоўца ўзгадаў няўдалы вопыт Універсітэта культуры, калі быў набраны курс сацыяльных педагогаў, і аддзельны культуры рэгіёнаў не ведалі, што рабіць са спецыялістамі не запатрабаванай у дадзенай галіне спецыялізацыі. (Зрэшты, у самім Універсітэце таксама своечасова зразумелі памылку і прыпынілі набор.) Мікалай Тыманюк мяркуе: калі б у групу распрацоўшчыкаў уключылі практыкаў, яны загадзя папярэдзілі б аб немэтазгоднасці падобных эксперыментаў.

Размыкаючы кола

Увосень мінулага года БДУКІМ па запавяце Міністэрства культуры падрыхтаваў прапановы ў План падрыхтоўкі нарма-

ГАДАННЕ НА ДЫПЛОМЕ

Ці "ляжа" спецыяльнасць на штатны расклад?

Сучаснае прафесійнае будучага

Айчынная сістэма вышэйшай адукацыі, у тым ліку — у галіне культуры, пабудавана на апераджальным падыходзе адносна практыкі. Пасля скрупулёзнага вивучэння сітуацыі на рынку працы ў вучэбныя стандарты другога пакалення ўведзены прадметы, што забяспечваюць сэння падрыхтоўку моладзі, чые спецыяльнасці стануць асабліва актуальнымі праз пэўны час. Логіка такога падыходу зразумелая: навучанне канкрэтнага студэнта доўжыцца чатыры — шэсць гадоў, таму ВНУ клапоціцца, каб і праз гэты тэрмін адукацыя выпускніка была актуальнай і запатрабаванай.

Аднак падобны апераджальны падыход прывёў і да шэрагу праблем. Дакан факультэта культуралогіі і сацыяльна-культурнай дзейнасці Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта культуры і мастацтваў, кандыдат педагагічных навук, дацэнт Мікалай Каралёў зазначае, што з'яўленне сучасных спецыяльнасцей выявіла пэўную нестыкоўку паміж запатрабаванымі і існуючымі ў галіне пасадамі.

— Усе ўстановы культуры пры стварэнні штатнага раскладу кіруюцца агульнадзяржаўным класіфікатарам Рэспублікі Беларусь "Прафесіі рабочых і пасады служачых", — тлумачыць вытокі праблемы Мікалай Каралёў. — Аднак многія з пазначаных там прафесій маральна састарэлі. У прыватнасці, метадыст культурарганізатар, інструктар — цяпер гэтыя назвы, згадзіцеся, аддаюць нафталінам. У XXI стагоддзі да работнікаў сферы культуры прад'яўляюцца патрабаванні, якія значна шырэйшыя за прадугледжаную кваліфікацыю. Згаданыя назвы спецыяльнасцей, лічу, з пераліку неабходна выключыць...

Суразмоўца "К" утэўнены, што, прынамсі, шматлікія найноўшыя тэхналогіі патрабуюць спецыяліста, які мог бы аналізаваць разнастайныя патокі інфармацыі. Таму Універсітэт культуры і мастацтваў прапануе для метадычных цэнтраў народнай творчасці і культурна-асветніцкай працы ўвесці пасаду спецыяліста па інфарматызацыі. "Было б добра дадаць у класіфікатар прафесію культуралага-да-

таецца начальнік аддзела культуры Камянецкага райвыканкама Брэсцкай вобласці Мікалай Громік. — Камянецчыне патрэбны кіраўнікі народных калектываў, харэографы, інструменталісты, рэжысёры. Мы дасылалі запэты ва Універсітэт культуры, аднак выпускнікі ўстановы да нас не спяшаюцца. Таму штат папаўняем у асноўным за кошт тых, хто скончыў Пінскі каледж мастацтваў, Брэсцкі і Баранавіцкі музычныя каледжы...

З падобнай сітуацыяй сутыкаюцца многія СДК. Ва Універсітэце культуры пагаджаюцца:

— У падрыхтоўку прафесіянала з вышэйшай адукацыяй дзяржавай закладваюцца вялікія грошы. Размяркоўваць такога высакакаласнага спецыяліста на вёску — гэта неэфектыўна з пункту гледжання выкарыстання бюджэтных сродкаў. Тут не траба забывацца на звязно сярэднеспецыяльных навучальных устаноў галіны: іх дзейнасць накіравана на падрыхтоўку названых вамі кадраў. Нашым жа выпускнікам з больш шырокай, чым у навучэнцаў каледжаў, кампетэнцыяй, будзе разумным, лічу, працаваць найперш у райцэнтрах і абласных гарадах, дзе іхнія веды можна выкарыстаць больш вынікова, — мяркуе Мікалай Каралёў. — Але пытанне, канешне ж, патрабуе паглыбленага абмеркавання з удзелам усіх зацікаўленых бакоў...

У якасці прыкладу суразмоўца прыводзіць спецыялізацыю "Менеджмент міжнародных сацыяльна-культурных сувязей". Па ёй сёлета адбудзецца ўсяго другі выпуск. "На вёсцы гэтым выпускнікам наўрад ці знойдзецца адпаведная праца, а вось для ўстаноў, што займаюцца міжнароднымі абменамі, калектываў, якія часта запрашаюць у замежныя гасцролі, арганізатараў фестываляў іхнія веды дакладна былі б карысныя. Зрэшты, штогод у Паставах праходзіць Міжнародны фестываль народнай музыкі "Звіняць цымбалы і гармонікі" — чаму б не ўскласці на нашага выпускніка падрыхтоўку праекта, пошук пазабюджэтных сродкаў фінансавання, рэкламу? Фандрайзінг, маркетынг, піяр — усё гэта ў яго кампетэнцыі!" — прапануе Мікалай Каралёў.

Перспектывы — добрыя, аднак пакуль напярэдадні размеркавання ніводнага запэты на падобных спецыялістаў не прыходзіла... Магчыма, Універсітэту культуры неабходна самому больш актыўна займацца рэкламай новых спецыяльнасцей сярод патэнцыйных працадаўцаў. Тады, верагодна, і менеджарамі міжнародных сацыяльна-ку-

валоданню тэхнічнымі бокам справы, уменню шукаць неабходную інфармацыю ў Сеціве, фармаціраваць яе і пераносіць на пэўныя носьбіты. Ад гэтага, між іншым, залежыць і колькасць грошай, якія кліент заплаціць установе культуры за канкрэтную камп'ютарную паслугу...

Сёлета ў Любані адкрылася шэкоўная школа мастацтваў з найноўшым светлавым і гучавым камп'ютарным абсталяваннем, аб чым мы нядаўна пісалі. А вось спецыяліста, які ведаў бы, як наладзіць гэтую тэхніку, — няма. Бракуе гэтаму рэгіёну і людзей, што валодаюць web-дызайнам, відэамантажом, маркетынгам. Па словах Васіля Каткаўца, маркетолога, які ўмеюць прафесійна выкарыстаць асновы менеджменту, дадалі б новых фарбаў у фестывальнае жыццё краю.

І гэтак — паўсоль: у кожнага раёна — свой "спіс" неабходных спецыялістаў. Пры стварэнні ж тыпавага штатнага раскладу, зразумела, неабходна прыслухацца да меркавання кожнай установы культуры, з якіх толькі клубнага тыпу — больш за 30 відаў. Справа ўскладняецца тым, што ў дзённым сэння дакуменце, зацверджаным яшчэ ў 1995-м, зведзены разам

ных сродкаў. Прынамсі, гэтую магчымасць шырока выкарыстоўваюць у Касцюковіцкім раёне Магілёўскай вобласці.

— Каля пяцідзесяці спецыялістаў працуюць па спецраўнку з нашых сродкаў, — расказвае начальнік аддзела культуры Касцюковіцкага райвыканкама Мікалай Тыманюк. — Акрамя гэтага, мы ўводзім новыя тыпы устаноў культуры. Так, пры райвыканкаме ўзнік кінавідацэнтр "Мір". Ён працуе фактычна як раённае тэлебачанне: стварае дакументальныя фільмы аб мерапрыемствах аддзела культуры, творчых калектывах, прадпрыемствах, турыстычных аб'ектах краю... Адпаведна, узніклі і новыя пасады: гукарэжысёр, апэратар, спецыяліст па відэасуправаджэнні...

Пры ўсіх дасягненнях, Мікалай Андрэвіч утэўнены, што тыпавому штатнаму раскладу неабходна агульная рэарганізацыя: "Мы павінны дакладна выкарыстоўваць бюджэтыя грошы, каб яны ішлі на ўтрыманне пасадак, неабходных для паўнаўдараднага развіцця рэгіянальнай культуры".

Прынамсі, суразмоўца ўказвае на такую недарэчнасць: у РЦК ў штатным раскладзе пазначаны метадысты. Згодна з

тэўных прававых актаў на 2011-ы. У сувязі з неабходнасцю ўліку спецыяльнасцей новага профілю ВНУ прапануе ўвесці ва ўстановы культуры пасады менеджараў, навуковых супрацоўнікаў, маркетологаў, сацыялагаў, прадзюсераў, загадчыкаў аддзела маркетынгу і рэкламы.

Пакуль жа "крайнімі" ў сітуацыі, калі назва пасады не адпавядае абавязкам работніка, застаюцца студэнты, якія пры паступленні выбіралі канкрэтную спецыяльнасць, а праз пяць гадоў трапілі ў незайздроснае становішча. Вось што кажа адна з сёлетніх выпускніц Універсітэта культуры і мастацтваў: "Цягам дзесяці семестраў я ўносіла плату за навучанне на менеджара міжнародных сацыяльна-культурных сувязей. Аднак праз некалькі тыдняў атрымаю на рукі дыплом, у якім будзе пазначана, што я — спецыяліст па прыкладнай культуралогіі ды менеджар-культуролог. І ні слова — пра міжнародныя сувязі... Атрымліваецца, гпаціла за адно, а ў выніку атрымала іншае... Асабліва мне шкада сакурсніцаў-бюджэтыкаў, якія марылі пра міжнародныя зносіны, а размеркаваны метадыстамі ў звычайныя ДК..."

А як быць тым, хто па размеркаванні адпрацаваў на пасаде, што не адпавядала яго спецыяльнасці? У прыватнай гутарцы з карэспандэнтам "К" была выпускніца Універсітэта культуры з дыпламам сацыяльнага педагога расказвала, як у свой час прыехала па размеркаванні ў адзін з раёнаў. За адсутнасці дадзенай пасады ў штатным раскладзе ёй прапанавалі месца загадчыка ДК. Цяпер дзвючына выйшла замуж і збіраецца з'ехаць у іншы горад. Засмучае тое, што з запісам у працоўнай кніжцы, неадпаведным атрыманай адукацыі, яна не можа знайсці сабе працу на новым месцы жыцця. Тая ж праблема ўзнікае ў маладых спецыялістаў, якія вырашылі сысці ў іншую сферу, дзе можна прымяніць багаж універсітэцкіх ведаў, а нова працадаўца іх "заварочвае": маўляў, мяркуючы па працоўнай кніжцы, вы не валодаеце неабходнымі нам вопытам і кваліфікацыяй...

Падобныя факты здольныя зламаць нямала дзідаў на шляху маладога чалавека ў самым пачатку яго працоўнай дзейнасці. Чым не важная прычына як мага хутчэй выбірацца з замкнёнага кола, каб выпускнікі, узброеныя найсучаснымі ведамі, больш не стаялі разгублена на парозе свайго першага працоўнага месца, гадаючы, як гэты крок адаб'ецца на далейшым жыцці ў прафесіі?

Настасся ПАНКРАТАВА

Каментарый з нагоды

Вольга ЧАРНЯЦОВА, галоўны спецыяліст упраўлення ўстаноў культуры і народнай творчасці Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь:

— Сапраўды, дзёючая форма Тыпавых штатаў не адпавядае сучасным умовам, таму пытанне вырашаць неабходна. У дадзеным напрамку было шмат зроблена: Міністэрствам культуры сабраны і прааналізаваны прапановы абласных упраўленняў культуры наконт іх бачання сучасных Тыпавых штатаў. Абмеркаванні праходзілі даволі цяжка, але ж напрыканцы 2010 года праект новай рэдакцыі Тыпавых штатаў быў накіраваны для разгляду ў Міністэрства фінансаў.

Аднак, на вялікі жаль, нам не ўдалося дасягнуць пагаднення з Мінфінам, паколькі ўвядзенне новых штатаў цягне за сабой павелічэнне фонда зароботнай платы, адпаведна, дадатковых выдаткаў з мясцовых бюджэтаў.

Канешне, мы працягваем працаваць над гэтым пытаннем. Ёсць думка распрацаваць штаты і нарматывы колькасці работнікаў устаноў культуры клубнага тыпу, музеяў, бібліятэк і надаць ім статус рэкамендуемых. Падобная практыка існуе ў суседніх дзяржавах, у тым ліку ў Расіі. Аднак, зразумела, гэта праца не аднаго дня.

Між тым, нашым упраўленнем падрыхтаваны пакет прапаноў па змяненню існуючых паказчыкаў аднесення ўстаноў культуры да груп па аглаце працы. Дзёючыя паказчыкі не адпавядаюць рэальным магчымасцям устаноў на сучасным этапе. Да 1 ліпеня такі ж пакет дакументаў павінен быць падрыхтаваны па ўнясенню змяненняў у Кваліфікацыйны даведнік "Пасады служачых, занятых у культуры і мастацтве".

Хачу адзначыць, што дзёючы Тыпавы штаты не з'яўляюцца тормазам для развіцця новых тыпаў устаноў культуры. Названымі ўстановам пункт 18 дадзенага дакумента дазваляе пры неабходнасці ўносіць змяненні і ўводзіць новыя штатныя адзінкі з улікам магчымасцей мясцовых бюджэтаў. Падкрэслію, у гэтым выпадку не трэба звяртацца ў Міністэрства культуры, бо дадзенае пытанне — прэрагатыва мясцовых органаў улады.

Напрыканцы зазначу: мы заўсёды адкрыты да дыялога і іздём на сустрэчу прапановам. Таму чакаем ад рэгіёнаў актыўнасці і ініцыятывы.