

РАБОТА С КАДРАМИ

О ПОЛОЖЕНИИ С КАДРАМИ В ОТРАСЛИ КУЛЬТУРЫ

Одно из главных направлений деятельности Министерства культуры – кадровое обеспечение отрасли, подготовка, повышение квалификации и переподготовка специалистов.

Кадры культуры – это основной состав специалистов, обеспечивающих функционирование учреждений культуры. Они осуществляют производство художественных ценностей как в предметном, так и в идеальном (художественные образы) выражении, их распространение (тиражирование) и сохранение, а также производство услуг по потреблению (освоению) художественной продукции и удовлетворению потребностей населения в культурно-досуговой деятельности.

В соответствии с функциональными направлениями и особенностями проявления личной творческой деятельности кадры культуры возможно подразделить на две группы: творцы (создатели и интерпретаторы) ценностей и организаторы культурного процесса. Эти две большие группы включают все существующие профессии специалистов культуры. Кадры культуры – это представители творческих специальностей – музыканты, художники, актеры, артисты балета, руководители художественных коллективов, библиотекари, клубные работники, менеджеры культуры, преподаватели, учащиеся, студенты, аспиранты и докторанты учебных заведений культуры и искусства.

В 2001 году (по данным разового опроса) в республике в области культуры фактически на должностях работало 39888 человек, в том числе 34808 (87%) специалистов с высшим и средним специальным образованием. Ниже этого среднереспубликанского показателя кадры специалистов в Витебской, Гомельской и Гродненской областях. По г.Минску, Могилевской области и республиканским учреждениям – свыше 90%. (см. табл.)

В культурно-просветительных учреждениях преобладают специалисты со средним специальным образованием. В театрах, музеях иная картина: там работает 60% специалистов с высшим образованием.

Область	фактически на должностях	с высшим образованием	%	со средн. спец. образов.	%
Брестская	5334	1597	30%	3085	57%
Витебская	5338	1974	37%	2391	44%
Гомельская	5156	1453	28%	2844	55%
Гродненская	5889	1815	31%	2987	50%
Могилевская	5156	1543	30%	3134	60%
Минская	6039	2199	36%	3039	50%
г. Минск	1875	1361	72%	514	27%
Учреждения респ. подчин.	5101	3937	77%	935	18%
Всего	39888	15879	40%	18929	47%

В составе социально-культурного комплекса республики, по данным Минстата за 2000 г., по количеству специалистов с высшим образованием отрасль культуры занимает шестое место.

Данные в % по отношению ко всем работникам отрасли:

Наука и научное обслуживание	60,1%
Управление	58,9%
Общественные объединения	53,6%
Образование	48,1%
Финансы, кредит, страхование	37,2%
Культура, искусство	30,1%

Ситуацию позволяет улучшить решения Президента: для подготовки специалистов культуры дополнительно выделено в 2000 году 50 мест для высших учебных заведений культуры (протокол поручений Президента Республики Беларусь № 1 от 01.02.2001). С 2003 года прием в высшие учебные заведения культуры увеличится еще на 22 единицы для открытия филиалов Академии музыки на базе областных музыкальных училищ (протокол поручений Президента Республики Беларусь № 18 от 23.05.2002).

Учреждения культуры составляют довольно развитую инфраструктуру сферы использования гражданами своего свободного времени. Она обеспечивает многочисленные виды и формы социально-культурной деятельности населения.

Общезвестно, что деятельность любого учреждения начинается с набора специалистов на определенные должности, которые и обеспечивают в дальнейшем его функционирование в соответствии с целями и задачами учреждения. Специалисты группируются в должностные категории по типам и направлениям деятельности учреждений культуры. Таких в отрасли культуры – 9, они установлены Минстатом в отчете по труду: библиотеки, клубные учреждения, музеи, парки, театры, концертные организации, цирки, учебные заведения, управления и отделы культуры. Эти группы отличаются по численности работников, что связано прежде всего с разным количеством учреждений культуры того или иного типа. Данные 2000 г. (см. табл.)

Категории	К-во учреждений	Всего работников	Среднее к-во работников на одно учреждение	% от отраслевой численности	В том числе специалисты	Среднее к-во специалистов на 1 учрежден.	% специалистов от всех работников
Клубные учреждения	4270	16852	3,9	33,6%	10298	2,4	61,1%
Библиотеки	4753	12205	2,5	25,5%	9699	2,0	80%
Музеи	129	2600	18,9	5,1%	881	6,1	32,6%
Парки	24	882	36,7	1,9%	35	1,4	4%
Театры	27	2950	102,9	5,9%	1256*	54*	52,5%*
Концертные организации	13	1761	135,5	3,7%	1199*	100*	74,5%*
Цирки	2	296	148	0,6%	80*	50*	33,8%*

* руководящий и художественно-артистический состав

В целом для кадровой ситуации в отрасли культуры за последние 7 лет, несмотря на сокращения числа самых массовых учреждений культуры – клубов и библиотек, характерна устойчивая тенденция увеличения количества специалистов.

Если сравнить данные по культурно-просветительным учреждениям с 1995 по 2001 годы, количество клубных учреждений сократилось с 4400 до 4270. По данным отчетов, закрывались преимущественно учреждения культуры клубного типа, отнесенные к IV группе оплаты труда (самая низкая). Количество же работающих не сократилось и дает динамику роста: с 8963 до 10298. Происходит укрупнение клубных учреждений, многие из которых объединяют значительные творческие коллективы и являются притягательными для молодых специалистов.

В клубных учреждениях наблюдается устойчивая тенденция увеличения числа специалистов со средним специальным образованием в результате работы училищ культуры, которые активно готовят специалистов для своих регионов.

При сокращении числа библиотек с 4882 до 4753, количество специалистов прибавилось с 9224 до 9699. Если сокращение количества библиотек до 1995 года сопровождалось уменьшением общего количества специалистов, особенно в сельской местности, то уже с 1996 года выстраивается положительная динамика ежегодного увеличения количества специалистов. Это привело к увеличению среднего количества библиотечных работников на одно учреждение. Увеличилось количество специалистов с высшим образованием, в том числе и с профильным, что стало результатом плодотворной работы библиотечного факультета Белорусского государственного университета культуры.

Таким образом, некоторое сокращение учреждений культуры за счет закрытия неперспективных происходит без сокращения специалистов, и с учетом прибытия молодых специалистов наблюдается укрепление кадрового состава учреждений культуры.

За последние семь лет наблюдается положительная тенденция роста сети музеев. Соответственно увеличилось количество ра-

ботников, работающих в этой сфере. Рост музеев и общего количества их работников подкрепляется пропорциональным ростом количества специалистов: до 60,8% по профилю музеев, однако высшее музеологическое образование имеют около 6%.

Количество театров стабильное и возрастает с 1997 года примерно на одну единицу в год. Несколько выросло и количество работающих в театрах, среди них художественно-артистический персонал составляет примерно 42%. Анализ уровня образования среди специалистов (а это управляющий и художественно-артистический состав) показывает рост специалистов с высшим образованием: 60,6% работающих специалистов с высшим образованием в театрах – это самый высокий показатель среди культурно-просветительных и театрально-зрелищных учреждений. Однако молодые специалисты не задерживаются в театрах: в возрасте до 30 лет специалистов только 6%. Для сравнения, в концертных организациях молодежь составляет 43%(!) работников.

Количество концертных учреждений с 1994 года остается неизменным. Количество работающих возросло, но художественно-артистический персонал в процентном отношении к общему количеству работающих уменьшился, так как относительно выросло количество обслуживающего персонала. Пополнение кадров идет за счет специалистов со средним специальным образованием.

В республике имеются два цирка: в Минске и Гомеле. Работают в них 296 человек – 0,6% от отраслевого количества. Основные штаты цирков довольно малочисленны, практикуется приглашение гастролеров, что позволяет иметь большой репертуарный список. Среди работающих – значительное количество обслуживающего персонала, обеспечивающего постановочную часть.

Важным фактором для планирования госзаказа на подготовку специалистов является возрастная динамика работающих специалистов, особенно учет "естественного выбытия по старости". В 1999 году распределение работников по возрасту (в % от общего количества по данной возрастной категории) было следующим:

Учреждения	До 30 лет	От 31 до 50	От 51 до пенсион. возраста	В пенсионном возрасте
Библиотеки	23	63	8	6
Клубы	33	56	7	4
Музеи	20	64	8	9
Театры	6	61	18	15
Концертные организации	43	45	5	7
Учебные заведения	33	57	7	3

Как видим, самое тревожное положение в театрах, где доля работников предпенсионного и пенсионного возраста составляет 33%, а молодежи – только 6%. **Труппы театров стареют, падает интерес зрителей к спектаклям.**

В целях постепенного качественного обновления кадрового потенциала, замещения вакантных должностей учреждений культуры и искусства специалистами в 2001 г. утверждена отраслевая программа "Кадры культуры 2001 – 2005".

Учебные заведения.

В республике сложилась устойчивая система государственного образования в сфере искусства и культуры. Начальное, среднее специальное и высшее звенья, как части этой системы, успешно функционируют, прочно взаимосвязаны, обеспечивают равный доступ к получению художественного образования и служат конечной цели – воспитанию профессионалов в области культуры.

Разнообразие видов учебных заведений (музыкальных, художественных, хореографических, театральных и др.), широкий спектр специальностей и специализаций создают для молодежи **неограниченные возможности для развития способностей, реализации творческих устремлений.**

Особое внимание уделяется *профессиональному художественному образованию* детей, которое является основой для получения детьми знаний в таких направлениях, как музыкальное, изобразительное, театральное и хореографическое искусство. В республике существует трёхуровневая система профессионального художественного образования, сохраняющая принцип преемственности и непрерывности обучения (от школы до академии).

На начальной ступени образования преобладают общеэстетические задачи: вы-

явление и развитие способностей, обучение наблюдению и восприятию искусства, привитие профессиональных навыков и помощь в выборе профессии.

Эти задачи выполняют детские школы искусств, которые представляют начальное (базовое) звено системы художественного образования республики и финансируются из бюджета. За последние годы в результате принятия решения о государственном финансировании бывших колхозных школ приостановлена негативная тенденция их значительного сокращения. Кроме этого преобразование узкопрофильных детских учебных заведений в школы искусств позволило увеличить количество обучающихся с 74 тыс. в 1995 г. до 89 тыс. человек в 2001 г. **Это особенно важно для небольших районных городов, где детская школа искусств является единственным центром начального художественного образования.**

Сегодня насчитывается 524 такие школы, из которых 312 – музыкальные, 2 – духовых и ударных инструментов, 25 – художественные, 6 – хореографические, 174 школы искусств с разнопрофильными отделениями, 2 школы народных ремесел, 1 – фольклорная, 1 – вечерняя школа общего музыкального образования. Из них в сельской местности – 242.

В последние годы наметилась **тенденция увеличения количества детей**, которые занимаются в классах изобразительного, хореографического и театрального профиля, а также в недавно открытых школах (отделениях) народного искусства.

Каждый, кто достиг успехов в детской школе искусств и проявил профессиональные способности, может продолжить обучение в среднем специальном учебном заведении культуры и искусства (таких учебных заведений в республике 21) с целью получения профессии и соответствующего диплома по 69 специализациям.

За последние пять лет наметились положительные тенденции и в области среднего специального образования. ССУЗы местного подчинения (2-3 в каждой области) полностью решают кадровые проблемы регионов по наиболее массовым профессиям. Самостоятельным учебным заведением стал филиал Минского художественного училища, расположенный в г.Гомеле. В ряде учи-

лиц начата подготовка по новым специальностям театрального, циркового, художественного направлений. Так, на базе Молодечненского музыкального училища открыта подготовка специалистов по специальностям декоративно-прикладного искусства.

На сегодняшний день в колледж преобразованы Минское училище искусств, Брестское музыкальное училище, Гомельское музыкальное училище.

В республике создан новый тип учебного заведения – гимназия-колледж искусств, по окончании которого учащиеся получают диплом о среднем специальном образовании по одному из видов искусств.

Подготовка музыкально одаренных детей с 7-летнего возраста ведется в Республиканском учебном комплексе гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки, в котором обучается свыше 450 учащихся из всех областей республики. Здесь осуществляется целевая подготовка учащихся для дальнейшего обучения в ВУЗе. Многие из них за время учебы завоевывают звания лауреатов республиканских и международных конкурсов.

Белорусский государственный хореографический колледж ведет обучение детей с 10-летнего возраста. **Белорусская школа классического танца высоко отмечается на самых престижных фестивалях и конкурсах.**

Динамика контингента и выпуска учащихся средних специальных учебных заведений культуры

	1987	1991	1997	2000
контингент	3703	6693	7000	7483
выпуск	859	1202	1562	1762

В культурном строительстве важное место принадлежит высшим учебным заведениям культуры. Белорусская академия музыки в настоящее время ведет обучение по всем инструментам симфонического оркестра, фортепиано, народным инструментам (баян, аккордеон, цимбалы, домра, балалайка, гитара), дирижированию, вокалу, истории и теории музыки. С 1996 г. открыта новая специальность – хореография (классический танец). С 1990 года работает педагогический факультет в г.Могилеве.

Белорусская академия искусств готовит по специальностям актерское искусство, режиссура, театроведение, кинотелеоператорство, живопись, графика, скульптура, искусствоведение, монументально-декоративное искусство, декоративно-прикладное искусство, дизайн, интерьер и оборудование, проектирование выставок и рекламы, художественное проектирование изделий текстильной и легкой промышленности.

Белорусский университет культуры (до сентября 1993 г. – Минский институт культуры) за последние годы полностью сменил структуру и содержание подготовки кадров для культуры. Если до 1990 года существовало только две специальности, то сегодня ведется обучение по 12 специальностям: библиотековедение, народное творчество, искусство эстрады, культурология, социальная педагогика, социальная работа, литературная работа, музейное дело, хореография (народный и балетный танец), дирижирование, режиссура (массовых мероприятий и праздников). С 1995 года работает филиал факультета заочного обучения в г.Мозыре.

В вузах искусства развернута подготовка аспирантов и ассистентов-стажеров по театральному, музыкальному, изобразительному искусству, теории и истории культуры, теории, методике и организации культурно-просветительской деятельности. (см. табл.)

Вузы культуры – крупные культурно-просветительские центры страны. Они широко осуществляют концертную, театральную, выставочную деятельность, что является основой в приобретении профессии студентами. Получая отличную творческую школу, большинство выпускников ВУЗов прочно закрепляются в учреждениях культуры, в том числе и в регионах, активно участвуют в культурном строительстве.

Президент Республики Беларусь, правительство страны приняли ряд решений по поддержке ВУЗов культуры и искусства. Дополнительный учебный корпус получила Академия музыки. Университету культуры передан Молодежный театр эстрады и здание по ул.Московская, 18а. Академия искусств также получила новый учебный корпус по ул.Калиновского, 50а. Эти важные изменения позволили ВУЗам осуществлять

**Динамика контингента и выпуска в высших учебных заведениях
(очная и заочная формы обучения):**

	1987	1991	1997	2000
Академия музыки	865-133	834-150	889-136	1070-180
Академия искусств	495-76	534-90	649-102	841-160
Университет культуры	4362-773	3473-743	3449-426	3961-687
ВСЕГО:	5722-982	4841-983	4987-664	5809-1027

на более высоком профессиональном уровне подготовку специалистов в различных направлениях культуры и искусства, решить во многом проблемы организации учебно-воспитательного процесса на современном уровне.

Министерство культуры приняло ряд решений по подготовке специалистов культуры и искусства с высшим образованием для регионов республики. Уже открыты филиалы кафедр Академии музыки в гг.Бресте и Гродно. Их открытие планируется также и в гг.Витебске и Гомеле. Это позволит готовить кадры музыкального искусства с высшим образованием на местах при сохранении творческого руководства профессорско-преподавательского состава Академии музыки.

Открытие филиалов в регионах республики является продолжением успешного опыта работы педагогического факультета Академии музыки в г.Могилеве, который за время своего существования выпустил 150 чел., из них в Могилевской области закрепилось и работает 112 чел. Повышению образовательного уровня специалистов культуры Гомельской области путем заочного обучения содействует и деятельность Мозырского филиала факультета заочного обучения Белорусского государственного университета культуры. Выполняя важную работу по обеспечению учреждений культуры и искусства на местах специалистами, эти структуры высших учебных заведений нуждаются в более существенной поддержке местных органов власти.

Подготовка специалистов в ВУЗах ведется по 35 специальностям и в целом обеспечивает потребности государства в специалистах по всем направлениям культуры и искусства.

На 1 сентября 2001 г. в детских школах искусств работают 10756 преподавателей, 35% из них имеют высшее образование.

Годы	всего	с высшим образованием %
1994	9382	32
1996	12284	35
1997	9819	36
1998	10249	34
1999	10444	34
2000	11595	31
2001	10756	35

В средних специальных учебных заведениях по состоянию на 01.09.2001 работает 2534 преподавателя, из них 86% – с высшим образованием, 70% – с педагогическим. В целом общее количество преподавателей за последние 5 лет увеличилось.

Годы	всего	с высшим образованием %	с педагогическим образованием %
1996	2194	87	73
1997	2232	86	68
1998	2277	85	72
1999	2367	84	67
2001	2534	86	70

В профессорско-преподавательском составе ВУЗов отрасли сегодня работают 663 человека, из которых 152 – кандидаты, 20 – докторов наук, 188 – доценты, 62 – профессора. В целом за последние годы наблюдается тенденция увеличения числа преподавателей, имеющих ученую степень доктора наук и ученое звание профессора. Что касается кандидатов наук и доцентов, то их количество только приблизилось к уровню 1995 года, что свидетельствует о слабом притоке молодых ученых:

Годы	всего	кандидаты наук	доктора наук	имеют ученые звания	
				доцента	профессора
1995		156	15	193	44
1996	854	149	15	188	45
1997	818	140	13	183	48
1998	606	145	13	196	52
1999	606	146	16	186	58
2000	628	153	17	190	58
2001	663	152	20	188	62

Система повышения квалификации. В отрасли культуры проводится определенная работа по совершенствованию и развитию системы последиplomного образования кадров. Головным учреждением в данной системе является Белорусский государственный институт проблем культуры, осуществляющий повышение квалификации практически по всей номенклатуре специальностей сферы культуры. С 1994 года по 2001 год повышение квалификации в институте прошли 14239 человек, среди которых специалисты как из г.Минска, так и из регионов республики. В сравнении с 1994 годом количество проходящих повышение квалификации в 2001 г. возросло на 30%.

Повышение квалификации
в Белорусском государственном
институте проблем культуры. 2001 г.

№ п/п	область	количество слушателей
1.	Брестская	222
2.	Витебская	189
3.	Гродненская	254
4.	Гомельская	250
5.	Минская	430
6.	Могилевская	136
7.	г.Минск	74
8.	республиканские учреждения	303
9.	иные учреждения	141
	Всего:	1999

Функционирует также факультет повышения квалификации Белорусской государственной академии музыки, где проводятся учебные курсы в основном для преподавателей средних специальных учебных заведений отрасли. С 1994 года по 2001 год повышение квалификации на факультете прошли 842 человека. В сравнении с 1994

годом количество проходящих повышение квалификации в 2001 г. возросло на 45%.

Одним из важных направлений деятельности по улучшению качественного состава кадров в регионах является повышение квалификации работников на областных курсах повышения квалификации.

В целом создана система, способная обеспечивать систематическое повышение квалификации специалистов культуры. Оно осуществляется на областных курсах при управлениях культуры облисполкомов в Гомеле, Бресте, Гродно и Могилеве. В Витебске повышение квалификации проводится областной библиотекой и областным научно-методическим центром.

За 2001 год повышение квалификации на таких курсах прошло 1914 человек по следующим направлениям: организация работы кукольных театров, кружков, организация работы с детьми и подростками, руководство РДК, РЦК, библиотеками, сельскими клубами, ДШМ, музеями, самостоятельными хоровыми коллективами, декоративно-прикладное искусство, режиссура зрелищных праздников, экономика, бухгалтерский учет и др. (см. табл.)

В последние годы установилась практика осуществления обучения слушателей на базовых курсах, курсах адаптирующего обучения (для молодых специалистов – клубных и библиотечных работников), предтестационных курсах (в помощь работникам, претендующим на получение удостоверения на допуск к работе), тематических, проблемных (направленных на углубление теоретических знаний), экспериментальных, целевых курсах и семинарах, деловых играх, школах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, творческих лабораториях. В обучении преобладают краткосрочные курсы с от-

Повышение квалификации на областных курсах

№ п/п	Учреждение образования	количество слушателей за 2001 год
1.	Курсы повышения квалификации работников культуры управления культуры Могилевского облисполкома	470
2.	Курсы повышения квалификации работников культуры управления культуры Гродненского облисполкома	495
3.	Курсы повышения квалификации работников культуры управления культуры Гомельского облисполкома	410
4.	Областные курсы повышения квалификации работников культуры областного научно-методического центра и областной библиотеки (г.Витебск)	271
5.	Курсы повышения квалификации работников культуры управления культуры Брестского облисполкома	268
	Всего:	1914

рывом от работы – от 2 до 5 дней, двухнедельная учеба.

Областные курсы не имеют штатных преподавателей. Для проведения учебных занятий приглашаются работники управлений культуры и финансового управления облисполкомов, Государственной налоговой инспекции, централизованной библиотечной системы, Белорусского государственного института проблем культуры, Белорусского государственного университета культуры, региональных ВУЗов, местных центров народного творчества, краеведческих музеев и др.

Работа с руководящими кадрами. В Министерстве культуры разработана и постоянно контролируется система мер по повышению уровня требований к профессионально-деловым и нравственным качествам работников на этапах подбора руководящих кадров и специалистов, формированию резерва для выдвижения на вышестоящие должности, обеспечению комплексного подхода к работе с резервом, его подготовке, повышению действенности аттестационных комиссий при оценке профессионально-деловых и личностных качеств работников при их аттестации, выдвижении в резерв и назначении на руководящие должности. Все это позволяет стимулировать профессиональный рост руководящих кадров, более эффективно исполнять должностные обязанности, повышать трудовую дисциплину, ответственность за порученное дело.

Действует система профессионально-должностного продвижения: создан кад-

ровый реестр, утвержден перечень должностей основной и учетно-контрольной номенклатуры. На каждую должность имеется соответствующая инструкция, в которой содержатся общие положения, должностные обязанности, квалификационные требования, ответственность, права, схема подчиненности и замещения. Важнейшим элементом процесса при подборе кандидата для назначения на руководящую должность является собеседование. Основными критериями являются соответствие профессионального уровня, опыт практической деятельности, личные качества.

Вопросы подготовки, подбора и расстановки кадров рассматриваются на заседаниях коллегии Министерства и находятся под постоянным контролем руководства.

Одной из важнейших форм работы с кадрами в Министерстве является аттестация руководителей и специалистов. Она, в первую очередь, направлена на совершенствование подбора, расстановки, использования персонала, улучшение качественного состава работников, повышение уровня их специальных знаний, квалификации и качества работы, ответственности за порученное дело, на создание резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности. При проведении аттестации определяется личный вклад руководящих работников и специалистов в результаты деятельности коллектива, дается комплексная оценка эффективности и качества их труда, сложности и актуальности выполняемых ими работ.

Аттестация работников аппарата Министерства и руководителей организа-

ций, подведомственных Министерству, проводится по уже отработанной системе. В Министерстве действуют две аттестационные комиссии: одна по аттестации руководителей организаций республиканского подчинения и вторая – по аттестации работников аппарата Министерства. Приказом по Министерству утверждены Положение об аттестации руководящих работников и специалистов государственных органов культуры, формы аттестационной характеристики, аттестационного листа.

На протяжении 1997-2001 гг. приказами по Министерству были определены сроки проведения аттестации, состав аттестационных комиссий, круг лиц, подлежащих аттестации в соответствии с утвержденными графиками. Характеристики на аттестуемых составляются руководителями структурных подразделений Министерства и заместителями Министра с учетом профессиональных и личных качеств каждого аттестуемого. На аттестацию руководителей подведомственных организаций в обязательном порядке готовится справка о работе руководимой им организации за последние годы. Аттестуемые знакомятся с характеристиками за 2 недели до начала аттестации. Аттестации предшествует большая подготовительная работа, во всех подразделениях аппарата Министерства проводится широкая разъяснительная работа о целях и задачах аттестации.

Кадровой службой Министерства готовятся аттестационные листы на всех руководящих работников и специалистов, подлежащих аттестации, протоколы заседаний аттестационных комиссий, приказы по результатам аттестации, которые доводятся до сведения каждого работника.

Аттестация руководителей и специалистов является непрерывным процессом. Так, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 17 июля 1996 г. № 253 "О совершенствовании работы с руководящими кадрами в системе государственных органов", решением коллегии от 27 января 2000 г. № 1 и приказами по Министерству в 1997 г. и 2000 г. проведена аттестация 77 руководителей организаций республиканского подчинения. По итогам аттестации все признаны соответствующими занимаемой должности. Были даны рекомендации производственного характера.

Все рекомендации находились под контролем руководства Министерства и выполнены. Высказывались замечания и предложения как аттестуемым, так и со стороны аттестуемых.

В соответствии с решением коллегии Министерства от 29 января 1998 г. № 1 и приказами по Министерству в 1998-2001 гг. проведена аттестация работников центрального аппарата. 81 работник решением комиссии признан соответствующим занимаемой должности, один – не соответствует занимаемой должности, один человек понижен в должности, двое – соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год. Аттестационная комиссия высказала 32 работникам рекомендации производственного характера, 13 работников рекомендованы в резерв на руководящие должности, трое – поощрены (повышена премия за месяц за высокие показатели в работе, установлена надбавка к служебному окладу, награждены Почетной грамотой Министерства культуры).

Аттестация показала, что работники аппарата Министерства в абсолютном большинстве добросовестно и ответственно готовятся к ней, при заслушивании на заседаниях комиссии проявляют компетентность в вопросах, относящихся к их ведению, высказывают предложения по дальнейшему совершенствованию стиля и методов управленческой работы.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 1 апреля 1996 г. № 229 "О дальнейших мерах по государственной поддержке культуры" в 1997-1998 гг. и решением коллегии Министерства от 27 января 2000 г. № 1 в 2000-2001 гг. проведена аттестация руководящих работников и специалистов государственных учреждений культуры Республики Беларусь. Аттестация проведена в организациях, подведомственных управлениям культуры облисполкомов и Мингорисполкома, во всех организациях, подчиненных Министерству. Всего в 1997-1998 гг. подлежали аттестации 15921 чел., из них соответствуют занимаемой должности 14918 чел., 906 – соответствуют занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттеста-

цией через год, 97 – не соответствуют занимаемой должности. В 2000-2001 гг. подлежали аттестации 17622 чел., из них 16980 – соответствуют занимаемой должности, 584 – соответствуют занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год, 58 – не соответствуют занимаемой должности.

Аттестация руководящих работников и специалистов повлияла на улучшение содержания работы, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины, проявление деловых и профессиональных качеств работников отрасли культуры, помогла в решении вопросов материально-технического обеспечения учреждений.

Большое внимание аттестационными комиссиями уделялось профессиональному образованию работников культуры в ВУЗах и ССУЗах, обогащению их знаниями по специальности на областных курсах повышения квалификации работников культуры и в Белорусском государственном институте проблем культуры.

Результаты аттестации руководящих работников и специалистов государственных учреждений культуры, руководителей организаций республиканского подчинения, работников аппарата Министерства за 1997-1999 гг., а также работа аттестационных комиссий по объективной и всесторонней оценке деятельности руководящих кадров и специалистов рассматривались на коллегии Министерства 27 января 2000 г. Было отмечено, что решения аттестационных комиссий носили открытый, гласный характер, доводились до сведения всех работников. Участие представителей местной власти в работе аттестационных комиссий при управлениях и отделах культуры позволили детально рассмотреть проблемы культуры, выявить недостатки в работе самих органов управления культурой и учреждений культуры, вникнуть в проблемы финансово-хозяйственной деятельности и материально-технического обеспечения. С целью совершенствования механизма и расширения практики диагностирования профессионально-деловых и личностных качеств работников и для оценки их квалификации аттестационными комиссиями использовались следующие показатели: общее и специальное образование, стаж работы по специальности,

профессиональная компетентность, знание необходимых для данной должности нормативных актов, отечественного и зарубежного опыта, умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей и способность адаптироваться к новой ситуации, своевременность и качество выполнения требований должностных инструкций и обязанностей, умение работать с документами, способность к творчеству и самооценке результатов своего труда и т.д. Решения аттестационных комиссий учитывались при выдвижении специалиста на более ответственную работу, повышении должностного оклада, установлении надбавки к должностному окладу за сложность и ответственность выполняемых работ и т.д. Однако одновременно они являлись и основанием для отстранения специалиста с низкой квалификацией от выполнения данной работы, отмены или уменьшения поощрительной надбавки.

Одним из элементов профессионального стимулирования перспективных работников является их включение в состав резерва кадров на выдвижение. **В Министерстве культуры проводится целенаправленная работа с резервом кадров**, которая включает несколько этапов: определен перечень должностей основной и учетно-контрольной номенклатуры, по которому и осуществляется набор резерва, на каждого кандидата составляется характеристика, справка-объективка, проводится предварительный отбор претендентов, рассматривается и утверждается руководством Министерства окончательный список кандидатов, рекомендованных в резерв. Основной формой подготовки кадрового резерва на рабочем месте является привлечение специалистов к формированию предложений по совершенствованию деятельности организаций, участие в работе коллегий, совещаний, советов, выступление с докладами, временное исполнение обязанностей по резервной должности, привлечение работников, зачисленных в резерв, к преподавательской работе в Белорусском государственном институте проблем культуры. Ежегодно в план работы Министерства включаются вопросы проведения аттестации и формирования резерва руководящих кадров.

Одной из форм работы с резервом является обучение лиц, состоящих в резерве на выдвижение. Только за 1998-2001 гг. на-

правлены на учебу в Институт высших управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь 19 чел., из них – 5 работников, состоящих в резерве на руководящие должности Министерства.

Направление на учебу в Академию управления при Президенте Республики Беларусь оформляется решением коллегии Министерства. В 2001 г. на учебу в Академию рекомендованы 4 работника, находящиеся в резерве. 3 работника аппарата Министерства, состоящие в резерве, окончили Академию управления, 4 – назначены в 2001 году на вышестоящие должности.

В 2001 г. разработана и выполняется программа занятий с резервом руководящих кадров сферы культуры, включенная в план работы Белорусского государственного института проблем культуры. За 2001 г. проведено 30 занятий. На этих занятиях прошли обучение работники, стоящие в резерве на руководящие должности Министерства, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных специалистов организаций республиканского подчинения. В дальнейшем такая учеба будет проводиться ежегодно, планируется также тестирование работников при выдвижении в резерв и назначении на руководящие должности.

Обеспечение кадрами районов, пострадавших от Чернобыльской аварии. Наиболее обострен этот вопрос в Гомельской области, где обеспеченность кадрами ниже среднереспубликанского показателя. Из общего количества работающих 17% составляют лица пенсионного и предпенсионного возраста. В учреждениях культуры и искусства насчитывается свыше 300 вакансий, сменяемость достигает 10%. Ежегодная заявка на кадры составляет около 300 молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием. Выполнение заявки, в среднем, составляет 50-55%, к работе приступают 28-30% от направляемых выпускников.

По наличию специалистов с высшим образованием Гомельская область занимает последнее место – 28%. Несколько лучше обеспеченность специалистами со средним специальным образованием – за счет подготовки местными средними специальными учебными заведениями. Тяжелая кадровая ситуация сложилась в районах, наиболее пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС.

Так, в Брагинском районе только 48% работающих имеют образование, в Наровлянском – 58%, Кармянском – 60%, Чечерском – 65% (при областном показателе – 83%).

В целях улучшения кадровой ситуации, а также закрепления специалистов в сельских учреждениях культуры Министерством культуры ежегодно доводятся до сведения управлений культуры облисполкомов цифры целевого контрактного приема в ВУЗы культуры и искусства, разработан план мероприятий по закреплению специалистов на селе, проведена работа по увеличению в 2002 году приема в ВУЗы отрасли на 51 чел. по дневной и заочной формам обучения, в 2003 г. – на 24 человека.

На сегодняшний день подготовка специалистов для пострадавшего от чернобыльской аварии региона осуществляется в основном в Белорусском государственном университете культуры, частично – в Белорусской государственной академии музыки, а также учебными заведениями культуры и искусства Гомельской и Могилевской областей. Однако, если всего в ВУЗах культуры и искусства в 2001 г. выпущено 566 чел. (из них распределено 476 чел., или 84%), то из числа распределенных направлено в Гомельскую область 30 человек (6%), в Могилевскую – 20 (4%).

Заявки управлений культуры в полной мере не удовлетворяются. Так, в 2001 г. от управления культуры Гомельского облисполкома поступила заявка на 60 выпускников университета культуры, распределено только 25, прибыло к месту работы 16, от управления культуры Могилевского облисполкома заявка на 38 выпускников, распределено только 17, к месту работы прибыло 15. **В значительной степени это обусловлено недостаточной работой по профориентации выпускников общеобразовательных школ, отсутствием системы в работе по целевому направлению молодежи на учебу, а также ограничением плановых заданий приема в ВУЗы культуры и искусства, что ведет к значительному превышению (почти в 2 раза) количества заявок в отношении к количеству выпускников. Невозможность во многих случаях предоставления молодым специалистам жилья составляет одну из главных причин несрабатывания системы обязательного государственного распределения выпускников.**

В целом, частичное обеспечение потребности в этих районах происходит за счет направления выпускников средних специальных учебных заведений Гомельской и Могилевской областей. Так, в 2001 г. было направлено 158 чел., из них подтвердили трудоустройство 116 (в 2000 г. 159 и 91 соответственно).

В июне текущего года коллегия Министерства культуры провела выездное заседание в Хойникском районе Гомельской области и предусмотрела ряд мер по обеспечению специалистами пострадавших районов Гомельской области. Рекомендовано войти с ходатайством в Гомельский облисполком о ежегодном выделении квартир молодым специалистам культуры, направленным по распределению в районы, пострадавшие от аварии; поручено организовать с 01.09.2002 на базе областных курсов повышения квалификации курсы профессиональной ориентации для работающих на должностях специалистов без специального образования в Хойникском, Брагинском, Наровлянском районах; предложено проработать вопрос об открытии переподготовки по специальностям культуры для специалистов без профильной специальной подготовки (преимущественно для районов, пострадавших от аварии на ЧАЭС) в Белорусском государственном институте проблем культуры.

Начальник управления учебных заведений
и кадров Министерства культуры
Республики Беларусь

А.И.Степанцов