

Н. Н. КОРОЛЕВ,
заведующий кафедрой управления Белорусского государственного
университета культуры

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Решение задач формирования и реализации территориальной культурной политики неотделимо от ее кадрового обеспечения, то есть наличия кадров, обладающих необходимыми знаниями и умениями, позволяющими определять цели, задачи и приоритеты культурной политики, отбирать средства и методы ее воплощения в жизнь. Это актуализирует проблему создания стройной системы подготовки, доподготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в сфере культуры.

В сущности, подобная система в полном смысле слова еще не сложилась. Существует конгломеративное подобие системы непрерывного образования кадров культуры и искусства, состоящее из разрозненных звеньев, координируемых, насколько это возможно, Министерством культуры РБ. Какого рода факторы не позволяют говорить о целостной системе в непрерывном образовании кадров культуры и искусства. Прежде всего, это рассогласованность учебных учреждений и структур, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров культуры и искусства. К примеру, БУК (Белорусский университет культуры) не знает, по каким учебным и перспективным планам работает БелИПК (Белорусский институт повышения квалификации). А БелИПК смутно представляет, что делается и проектируется в БУК. Областные курсы повышения квалификации, образно говоря, “местничают” на отшибе. Из факультета искусства и продюсерского факультета Института современных знаний информация “просачивается” только через преподавателей-совместителей и членов аттестационных комиссий, делегированных БУК. Факультет искусств Европейского гуманитарного факультета — “вещь в себе”. Музыкально-педагогический факультет и музыкальное отделение факультета начальных классов Белорусского государственного педагогического университета — “вещь для себя”. Они работают в локальном внутреннем режиме, хотя и неплохо справляются с текущими задачами в рамках уже заданного интервала деятельности. Короче говоря, пока не сложилась должная, рассчитанная на перспективу координация в подготовке кадров по родственным и смежным специальностям ни между тремя ведущими вузами культуры и искусства, ни между ними и средними учебными заведениями культуры и искусства, ни между теми и другими. Переподготовка и повышение квалификации кадров культуры и искусства ведутся практически в изоляции от подготовки молодых специалистов. В результате мы имеем дело лишь со слабым “намеком” на непрерывное образование работников культуры. Тривиальная ситуация “лебедь, рак и щука” — подходящая образная характеристика для сложившегося положения дел.

Как можно принципиально поправить положение? Есть три пути, которые, видимо, следует объединить.

Первый путь определяется комплексной темой “Кадры”, выполняемой в составе программы “Культура”. Исполнители темы предлагают положить в основу объединения всех звеньев системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров культуры сводный перспективный план непрерывного образования специалистов, состоящий из взаимно согласованных интегрированных индивидуальных перспективных планов высших и средних учебных заведений культуры и искусства. Образец примерной “спайки” должны показать перспективные планы Белорусского университета культуры, Белорусского института проблем культуры, областных курсов повышения квалификации работников культуры.

Второй путь — это разработка и внедрение единого Государственного стандарта подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров культуры и искусства, охватывающего все звенья непрерывного образования специалистов данного профиля.

Третий путь — это создание при Белорусском университете культуры постоянно действующего научно-методического центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров культуры и искусства с координирующим органом, в который бы вошли высшие должностные лица всех участвующих в этом процессе учебных заведений и представители Министерства культуры и Министерства образования (на уровне заместителей министров).

Есть еще одно важное условие, без которого не может быть обеспечено достижение успеха. Это постоянное приведение в соответствие “Перечня должностей по отрасли культуры и искусства” и штатных расписаний УК и ПК с теми новыми специальностями (специализациями), квалификациями, по которым готовятся специалисты в профильных высших и средних учебных заведениях. Ведь складываются порой парадоксальные ситуации: потребность в определенном специалисте в социально-культурной сфере есть, а в классификаторе должностей это не находит своевременного отражения. И “воз” порой тянется годами. Например, БУК уже не один год выпускает и через систему очного, и через систему заочного отделений режиссеров массовых праздников, на которых большой спрос в районных Домах культуры, клубных учреждениях областного и республиканского масштаба. Немало среди них классных, авторитетных специалистов, но администрации домов и дворцов культуры вынуждены держать специалистов по массовым праздникам “на птичьих правах”, называя их методистами или трудоустраивать на какие-либо иные малооплачиваемые должности. Энтузиасты своего дела, несущие людям радость праздничного общения, формально выступают в роли каких-то “полуофициальных маргиналов”, порой испытывающих серьезные материальные трудности. Примерно таким же образом обстояло дело до последнего времени и с менеджерами социокультурной сферы. Недавно принято в централизованном порядке положительное решение об отражении этой специальности в вышеуказанном перечне. Но на местах же, судя по опросам экспертов, еще до сих пор молодых специалистов-менеджеров трудоустраивают в клубных (культурно-досуговых) учреждениях на должности экономистов или бухгалтеров, у которых несколько иные функциональные обязанности. Тем самым созданы искусственные трудности, вызванные ведомственной разобщенностью.

Как представляется, при реализации предлагаемых выше подходов к созданию единой системы подготовки кадров для сферы культуры возникнут необходимые и достаточные условия для эффективного кадрового обеспечения региональной культурной политики.