

## ПРАГРАМНА-МЭТАВЫ ПАДЫХОД ДА РАШЭННЯ КАДРАВЫХ ПРАБЛЕМ У ГАЛІНЕ КУЛЬТУРЫ

Агульнавядома, што функцыянаванне любой сацыяльна-эканамічнай сістэмы шмат у чым залежыць ад кадраў як свядомай, актыўнай, дзейснай, творчай часткі чалавечай супольнасці. У навуцы і практыцы кіравання ў сучасных умовах надаецца важнае значэнне пытанням фарміравання кадравага патэнцыялу, стварэнню адпаведных дзяржаўных праграм. Распрацоўваюцца навуковыя падыходы да рашэння кадравых праблем на падставе рэкамендацый эканамістаў, псіхолагаў, сацыёлагаў, юрыстаў і іншых спецыялістаў. У нашай краіне, як і ў любой развітой дзяржаве, кадравая палітыка накіравана на дасягненне арганізаванай кадравай сістэмы, якая ўяўляе пэўную супадпарадкаванасць усіх кадравых элементаў.

У 2001 г. была прынята Канцэпцыя дзяржаўнай кадравай палітыкі Рэспублікі Беларусь (зацверджана Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь 18 ліпеня 2001 г., № 399). У дакуменце сфармулявана паняцце дзяржаўнай кадравай палітыкі як дзейнасці рэспубліканскіх і мясцовых органаў кіравання па стварэнні цэласнай сістэмы фарміравання і эфектыўнага выкарыстання працоўных рэсурсаў, развіцці кадравага патэнцыялу органаў дзяржаўнага кіравання і самакіравання, розных галін эканомікі і сфер дзейнасці, арыентаванай на эфектыўнае рашэнне актуальных эканамічных, сацыяльных і палітычных задач. Вызначаны асноўныя кірункі па фарміраванні сучасных патрабаванняў да кадраў розных сфер дзейнасці і ўзроўняў кіравання, удасканаленні формаў і метадаў іх ацэнкі; падборы і рацыянальным выкарыстанні кадраў з улікам іх прафесійных і маральна-псіхалагічных якасцей, матывацыі і стварэнні спрыяльных умоў для іх эфектыўнай працы і прафесійнай кар’еры; фарміраванні дзейснага рэзерву кіруючых кадраў, удасканаленні сістэмы падрыхтоўкі, перападрыхтоўкі і павышэння кваліфікацыі кадраў.

Сацыяльна-культурная сфера патрабуе:

- распрацоўкі сістэмы сярэднетэрміновага і доўгатэрміновага прагназіравання патрэбнасці кадраў і пераважна мэтавай падрыхтоўкі спецыялістаў на падставе дзяржаўнага закліку;
- стварэння баз і банкаў даных аб кадравым патэнцыяле сацыяльна-культурнай сферы;
- стварэння спрыяльных умоў для работнікаў, іх прафесійнай кар’еры;
- развіцця страхавога механізма і ільготнага крэдытавання з мэтай атрымання адукацыі, набыцця жылля;
- павышэння ўзроўню сацыяльнага забеспячэння работнікаў гэтай сферы, аплаты іх працы за кошт розных крыніц, уключаючы развіццё гаспадарчых і камерцыйных падстаў дзейнасці устаноў аховы здароўя, адукацыі і культуры;
- прыняцця дзейсных мер па прафесійнай арыентацыі моладзі, духоўным фарміраванні асобы, умацаванні сям’і і матэрыяльнай падтрымцы маладых спецыялістаў.

Канцэпцыя дзяржаўнай кадравай палітыкі прадугледжвае распрацоўку галіновых праграм кадравага забеспячэння. І з улікам гэтага Беларускаім дзяржаўным інстытутам праблем культуры распрацавана праграма кадравага забеспячэння галіны культуры “Кадры культуры – 2001–2005 гг.”, зацверджаная рашэннем калегіі Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь 29.11.2001 г. Яна з’яўляецца часткай дзяржаўнай праграмы “Функцыяніраванне і развіццё культуры Рэспублікі Беларусь да 2005 года” і мае на мэце ўдасканаленне сістэмы работы з кадрамі, укамплектаванне ўстаноў культуры высокакваліфікаванымі спецыялістамі, здольнымі ажыццяўляць сацыяльна-культурную палітыку дзяржавы. У пяці раздзелах праграмы прадугледжваюцца ўдасканаленне механізма забеспячэння галіны культуры кадрамі; павышэнне эфектыўнасці падбору, расстаноўкі і ацэнкі кадраў; развіццё сістэмы павышэння кваліфікацыі і перападрыхтоўкі работнікаў культуры.

У праграме прадугледжаны правядзенне аналізу шэрага з’яў у кадравай сітуацыі, стварэнне адпаведных метадык па ўдасканаленні работы з кадрамі, распрацоўка кваліфікацыйных характарыстык спецыялістаў, удасканаленне механізма і пашырэнне практыкі дыягнаставання прафесійна-дзелавых і асабістых якасцей работнікаў пры іх атэстацыі, вылучэнне рэзерву на кіруючыя пасады, стварэнне банкаў даных кадравага патэнцыялу, сістэмы яго маніторынгу; распрацоўка адукацыйных стандартаў для ССНУ і ВНУ культуры ў адпаведнасці з агульнадзяржаўным класіфікатарам спецыяльнасцей і кваліфікацый; распрацоўка прагнозу патрэбнасці ў перападрыхтоўцы і павышэнні кваліфікацыі кіруючых кадраў і спецыялістаў культуры; пашырэнне мэтавай падрыхтоўкі навукова-педагагічных кадраў у адпаведнасці з

патрэбамі рэгіёнаў; планаванне тэматыкі дысертацыйных даследаванняў у адпаведнасці з патрэбамі галіны, перспекывамі яе развіцця; стварэнне і папаўненне зводнага рэестру тэм навуковых даследаванняў, зацверджаных саветамі ВНУ; актывізацыя прытоку творчай моладзі ў навуку, стымуляванне навуковых даследаванняў у сферы культуры.

У нашай краіне ўжо была спроба праграма-мэтавага падыходу да рашэння кадравых праблем. У 1985 г. Міністэрства культуры Беларусі распрацавала першы непартыйны, па-сапраўднаму прафесійны дакумент, гэта «Галіновая праграма развіцця “Кадры” на перыяд да 1990 года» (зацверджана пастановай калегіі 23 студзеня 1986 г.). Упершыню фармуляваліся комплексныя арганізацыйныя падыходы, вызначаліся неабходныя практычныя меры, накіраваныя “на поўнае забеспячэнне ўстаноў культуры і мастацтва кваліфікаванымі спецыялістамі, стварэнне ўмоў іх ідэйна-палітычнага, прафесійнага росту і замацавання”.

Сярод пастаўленых праграмай задач адзначым наступныя: стварыць да 1990 г. аптымальную сістэму ўліку стану, перспекывага і бягучага планавання патрэбнасці ў кадрах на базе прымянення ЭВМ (ажыццёўлена БелДПК толькі ў 2003 г. на камп’ютэрнай базе); у асноўным ліквідаваць вакансіі ў клубах і бібліятэках рэспублікі, знізіць змяняльнасць кадраў да 1990 г. да ўзроўню не больш за 9 % (у цэлым дасягнута); поўнасцю задаволіць заяўкі абласцей у спецыялістах клубных і бібліятэчных устаноў (не выканана); арганізаваць перападрыхтоўку кадраў ва ўсіх звёнах павышэння кваліфікацыі (дасягнута ў 2000 г.); стварыць да 1990 г. у кожным сельскім раёне рэспублікі групы культурна-асветніцкай работы ў вучэбна-вытворчых камбінатах (не выканана).

Змены, якія адбыліся ў грамадска-палітычным жыцці краіны, эканамічныя пераўтварэнні, што прыспелі на апошнія гады выканання праграмы, не дазволілі ажыццявіць яе ў намечаным аб’ёме. Асабліва гэта тычыцца раздзела будаўніцтва новых клубных устаноў, а таксама капітальнага рамонту. Разам з тым яе скіраванасць на задавальненне патрэбнасцей галіны ў спецыялістах мела станоўчы вынік у складанні далейшай праграмы падрыхтоўкі кадраў.

Вырашальным у ажыццяўленні праграмы стаў 1990 г. Планаваліся развіццё двух асноўных катэгорый устаноў – клубаў і бібліятэк – і адпаведна падрыхтоўка клубных і бібліятэчных спецыялістаў. Быў складзены таксама прагноз падрыхтоўкі кадраў. Вывучаючы гэтую праграму, мы бачым, што кадравы склад бібліятэчных устаноў у цэлым захаваліся.

Бібліятэчныя ўстановы	1985 г., факт.	1990 г., прагноз 1985 г.	1990 г., факт.	1995 г.	2002 г.
Спецыялісты з вышэйшай адукацыяй	2176	3115	3098	3519	3769
З сярэдняй спецыяльнай адукацыяй	4309	6047	5043	4916	4128

Прагноз падрыхтоўкі спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй (1990) быў амаль дасягнуты, і ў далейшым замацавалася станоўчая тэндэнцыя іх павелічэння. Колькасць жа спецыялістаў з сярэдняй спецыяльнай адукацыяй змяншалася. Гэта звязана, у першую чаргу, з арыентацыяй на павелічэнне падрыхтоўкі бібліятэчных спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй.

Адзіная ў краіне ўстанова па падрыхтоўцы бібліятэчных кадраў сярэдняй адукацыі – Магілёўскі бібліятэчны тэхнікум, які рыхтаваў спецыялістаў па накіраваннях абласцей, – паступова скарачаў мэтавыя прыёмы і ў цэлым аб’ём выпуску спецыялістаў. З 1994 г. створана спецыяльная група з пяцігадовым тэрмінам навучання па спецыяльных навучальных планах. Выпускнікі гэтых груп паступаюць на трэці курс факультэта інфармацыйна-дакументных камунікацый БДУ культуры і мастацтваў са скарачаным тэрмінам навучання. Вопыт па ажыццяўленні бесперапыннай прафесійнай адукацыі сведчыць аб эфектыўнасці такой падрыхтоўкі, дзе спалучаюцца грунтоўная практычная спецыяльная падрыхтоўка і агульнанавуковая, гуманітарная і прафесійная падрыхтоўка універсітэцкага тыпу.

Відавочна, што бібліятэчная кадравая сістэма здолела вытрымаць выпрабаванні, выкліканыя перабудовай сацыяльна-эканамічнага ладу краіны. Нягледзячы на скарачэнне бібліятэк, іх кадры захаваліся.

Іншая справа назіраецца ў клубах: арыенціры праграмы былі не дасягнуты, кадравая сістэма клубных устаноў не атрымала патрэбных спецыялістаў.

Клубныя ўстановы	1985 г., факт.	1990 г., прагноз 1985 г.	1990 г., факт.	1995 г.	2002 г.
Спецыялісты з вышэйшай адукацыяй	551	1926	807	1326	1896
З сярэдняй спецыяльнай адукацыяй	3382	6100	3609	3900	4709

Бачым, што прагнозныя паказчыкі на 1990 г., якія прадугледжвалі павелічэнне колькасці спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй у 3,5 раза, а з сярэдняй спецыяльнай адукацыяй амаль у два разы, перавысілі магчымасці галіны. Чаму прагноз не рэалізаваны? Планавыя разлікі выпускаў 90-х гг.

XX ст., напрыклад факультэта культурна-асветніцкай работы Мінскага інстытута культуры на дзённым і завочным аддзяленнях, за пяць гадоў маглі даць да 1990 г. 1844 выпускнікі. Гэтая лічба рэальная, бо яна складаецца з лічбаў існаваўшага ў той час кантынгенту студэнтаў. Дзеля таго, каб забяспечыць існуючую патрэбнасць, ім неабходна было толькі далучыцца да працуючых. Аднак цяжасць кадраў не спрыяла гэтаму. Па даных сацыялагічных даследаванняў Рэспубліканскага навукова-метадычнага цэнтра культуры за 1986–1987 гг. колькасць выбыўшых клубных работнікаў прыкладна раўнялася колькасці прынятых на работу ці перавысіла яе. У адпаведнасці з інфармацыйным паведамленнем Дзяржбібліятэкі БССР за 1987 г. апытанне праводзілася ў наступных раёнах: Драгічынскі, Лунінецкі, Бешанковіцкі, Лепельскі, Ушацкі, Петрыкаўскі, Мастоўскі, Астравецкі, Капыльскі, Лагойскі, Краснапольскі. Дадзеная сітуацыя не стала падставай для далейшага пошуку шляхоў яе выпраўлення: прыйшлі гады эканамічнага крызісу, дзяржава вымушана была скараціць расходы на ўтрыманне сацыяльнай сферы. Сітуацыя пачала мяняцца прыкладна з 1995 г., і ў 2002 г. відавочна набліжэнне да прагнозных паказчыкаў мінулага праграмы.

Ацэньваючы гэты праграмны дакумент Міністэрства культуры, трэба адзначыць, што ён ў цэлым аказаў станоўчы ўплыў на кадравую стратэгію галіны, бо ўпершыню быў выкарыстаны ў практыцы дзяржаўнага галіновага кіравання праграмна-мэтавы падыход пры планаванні развіцця галіны, і ў першую чаргу – сістэмы кадраў. Зараз, пасля амаль дваццацігадовага тэрміну з моманту прыняцця галіновай праграмы, можна канстатаваць, што яна садзейнічала планамернай рабоце па фарміраванні кадравага саставу, здольнага сістэмна вырашаць праблемы культурнага развіцця.