

УДК 331.1

А. М. Слободяник,
к. е. н., доцент кафедри економіки та менеджменту,
Київський міжнародний університет, м. Київ

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРАМИ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ АГРОПРОМИСЛОВИХ РАЙОНІВ

A. Slobodyanik,
PhD of Economics, Associate Professor of Department of economic and management, Kyiv International University

THE PROBLEM OF STAFFING OF CULTURAL INSTITUTIONS AGRICULTURAL AREAS

У статті розглянуті основні проблеми кадрової політики закладів культури агропромислових районів. У розрізі висвітлених проблем, запропоновано напрями вдосконалення кадрового забезпечення закладів культури агропромислових районів, серед яких головними є підвищення престижу культурно-просвітницьких професій та соціальна захищеність працівників культури агропромислових районів.

In the article the main problems of the personnel policy of cultural institutions agricultural areas. A breakdown illuminated the problems, suggested ways of improving the staffing of cultural institutions agricultural areas, among which the main ones are raising the prestige of cultural professions and social protection of workers of culture of agricultural areas.

Ключові слова: культурно-дозвіллевий заклад, дефіцит кадрового забезпечення, трудовий потенціал, заклади культури агропромислових районів, культурно-дозвіллеві потреби.

Key words: the cultural institution, the deficit of human resources, labor potential, cultural institutions, the agro-industrial districts, cultural and recreational needs.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На теперішній час Україна переживає період кардинальної зміни суспільного устрою. Проведена культурна політика істотно змінювалася впродовж останніх десятиліть. Що обумовлено перетвореннями в політичній системі та економіці. Ці перетворення впливають і висувають нові вимоги до головній продуктивної сили суспільства — людей, працею яких створюються духовні та матеріальні цінності.

Сучасне суспільство вимагає високого рівня освіти, політичної і економічної культури людей, здатності самостійно орієнтуватися в різноманітні ідейних і духовних традицій і течій. На жаль, середній рівень культури і освіченості людей невисокий, що є одним з важливих перешкод на шляху соціальних змін і руху до цивілізованого європейського суспільства.

Сучасний етап розвитку нашої країни, високий рівень духовного вдосконалення, впровадження складних технологічних процесів підвищив вимоги до особистості працівника культурно-дозвіллевого закладу, його кваліфікації, культурного рівня. В цих умовах одним з вирішальних факторів є підвищені вимоги до компетенції і професіоналізму фахівця соціокультурної сфери.

Зміни у всіх сферах життя — головний елемент сучасності. Безперервні і швидкі зміни в технології та інформатиці вимагають швидкого і безперервного навчання і перенавчання фахівців закладів культури на селі.

"Не можна забувати, що головне поле культури обробляється, особливо в глибинці, цілою армією так званих "пересічних" працівників — клубників, бібліотекарів, музейників

... Від того, як буде оброблятися це "поле", залежить наше майбутнє, майбутнє нашої культури" [1, с. 4].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Актуальність дослідження зумовлена своєрідністю ситуації з закладами дозвілля в агропромислових районах, адже сільські заклади культури — це той осередок, де людина повинна раціонально проводити свій вільний час, розвивати свої таланти, культурно відпочивати, отримувати естетичну насолоду. Тож, напевне, кожному приємно завітати до впорядкованого, сучасного закладу культури, задовольнивши свої культурно-духовні інтереси та вдоволення. Та, на жаль, не всі сільські заклади культури відповідають сучасним духовним запитам відвідувача. Кількість закладів культури у сільській місцевості в декілька разів перевищує аналогічний показник в містах, але якість відповідних послуг в сільських клубних закладах і бібліотеках, їх пропускну здатність, відсоток охоплення населення не можуть навіть порівнюватись з міськими. Проблеми з фінансуванням, неукомплектованістю цих закладів спеціалістами, неспроможність значної частини сільського населення дістатися закладу культури, а також сплатити ринкову вартість послуги, призводять до нереалізованості культурних прав селянами. Тому особливої уваги заслуговує вирішення цих проблем з метою збереження, відродження і розвитку традиційної культури, духовного збагачення населення, особливо в сільській місцевості [2]. Глибокий внесок у розробку проблем формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Аничин Л.М., Богиня Д.П., Дієсперов В.С., Задорожна С.М., Зелінська Г.О., Михайлова Л.І., Олійник Т.І., Саблук П.Т., Ульяченко О.В., Якуба К.І. Величезний внесок у питання злиття економічного чинника на соціо-культурну сферу внесли А.П. Панфілова, В.М. Болотников, Г.Л. Тульчинський. У більшості цих праць презентовано використання трудового потенціалу працівників закладів культурно-дозвіллевої сфери, однак, приділено не достатню увагу проблемам забезпечення висококваліфікованими кадрами закладів культури агропромислових районів. Дослідження зазначеної проблеми дозволить запропонувати методичні підходи до залучення молодих спеціалістів в заклади культурно-дозвіллевої сфери агропромислових районів а також ефективні механізми мотивації персоналу культурно-дозвіллевих закладів.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження та виявлення причин дефіциту в кадровому забезпеченні агропромислових районів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Значення для села соціальної інфраструктури величезна: вона забезпечує робочі місця, умови для отримання освіти та збереження здоров'я, залучення кваліфікованих кадрів; впливає на зниження виробничих витрат, розвиток сільськогосподарського виробництва, а також альтернативних форм зайнятості; вона формує в межах тієї чи іншої території життєву сферу і, в кінцевому підсумку, умови демографічного і соціального відтворення населення. В цілому ж, нові об'єкти на селі виникають як орієнтовані на отримання прибутку. Введення ж соціально значущих об'єктів здійснюється на дуже низькому рівні. Це ускладнює отримання послуг у сфері освіти, охорони здоров'я, культури; для дітей, підлітків, молоді і представників старшого покоління немає умов для повноцінного дозвілля. Відсутність умов для якісного життя обумовлює високий рівень міграції населення в місто. Виявлено, що відтік працездатного сільського населення також призводить до ліквідації соціально значимих об'єктів соціальної інфраструктури. Саме можливість користуватися досягненнями соціальної інфраструктури робив привабливим міський спосіб життя для селян-мігрантів.

Метою здійснення заходів з розвитку соціальної інфраструктури села є поліпшення життя сільського населення. При цьому необхідно відзначити актуалізацію системного погляду на проблему вдосконалення сільської соціальної інфраструктури. Її не можна зводити, як це часто робиться, до розвитку тільки інженерних споруд. Це зачіпає не тільки матеріально-економічні проблеми, але й культурно-духовні інститути соціальної організації села як підсистеми суспільства. Тому питання вдосконалення інфраструктури слід розглядати у взаємозв'язку з усіма іншими проблемами сільського життя. На процеси залучення кваліфікованих кадрів в сільське господарство негативний вплив надають умови життя на селі. Погіршення соціальної інфраструктури сільськогосподарських підприємств виражається в зменшенні кількості дитячих садків, соціально-культурних, комунально-побутових закладів у сільській місцевості, скорочення переліку та погіршення якості послуг закладів, які продовжують свою роботу.

На сьогодні у сфері соціально-гуманітарного розвитку зберігається вкрай складне становище, виправлення якого потребує надзвичайних зусиль суспільства. Необхідна ґрунтовна програма соціально-гуманітарного розвитку, яка виважено узгодила б існуючі потреби з наявними економічними можливостями. Найбільш гострими є такі проблеми: втрата кваліфікованих працівників через низьку заробітну плату, соціальну незахищеність; недостатній рівень кваліфікації кадрів, невідповідність динаміки зміни структури спеціальностей і змісту навчання вимогам сьогодення; нез'ясованість на державному, регіональному та галузевому рівнях реальних потреб у кадрах; відсутність затверджених державних стандартів освіти, кваліфікаційних вимог з певних спеціальностей; поширення тенденції обмеження доступу до якісної освіти малозабезпечених верств населення тощо [12].

Дані соціологічних досліджень засвідчують кореляцію між заможністю (та освітою) і місцем проживання громадян. Чим більше населений пункт, тим вищий у ньому середній рівень освіти й добробуту, кращий доступ до культурних та дозвіллевих ресурсів, кращі можливості задоволення своїх культурно-дозвіллевих потреб. Статистичні дані про витрати українських родин свідчать про наявність істотних відмінностей у витратах мешканців міст і сіл на культуру й відпочинок. Якщо витрати на одяг і взуття чи на охорону здоров'я є в них доволі близькими, а витрати на продукти харчування, житло, комунальні послуги у великих містах та селах співвідносяться приблизно як 1,5—2 до 1, то на культурні потреби селяни витрачають у три з половиною рази менше коштів, ніж мешканці великих міст, у тому числі на культурні послуги — в сім разів менше. Щоправда, така відмінність зумовлена не лише розривом у рівні доходів, а й практичною неможливістю для сучасного українського селянина відвідати театр, музей чи кіно (кіномережа скоротилась у сільській місцевості в декілька разів) [12].

Основним джерелом доходу закладів культурно-дозвіллевої сфери агропромислових районів є бюджетні кошти. Мала частка доходів від платних послуг населення обумовлена низьким рівнем платоспроможності сільського населення, а також недостатньою для розширення спектру затребуваних сучасних послуг матеріальної бази.

Недостатність фінансування спричиняє дефіцит грошових коштів на забезпечення творчого процесу та інтеграції установи культури в систему установ, що формують культурно-доз-

віллевий потенціал агропромислових районів. Наслідком зазначених недоліків є надзвичайна залежність культурної бази від можливостей бюджету засновника. Особливе значення у формуванні трудового потенціалу має проблема стимулювання персоналу. Кадровий ресурс залишається однією з головних проблем в цей час.

З вересня 2015 року оплата праці працівників культури здійснюється відповідно до Наказу "Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 року № 745", відповідно до якого заробітна плата працівника закладу культури становитиме в таких розмірах:

- 1 тарифного розряду — 1378 гривень;
- 2 тарифного розряду — 1383 гривні;
- 3 тарифного розряду — 1393 гривні;
- 4 тарифного розряду — 1403 гривні;
- 5 тарифного розряду — 1413 гривень;
- ...
- 24 тарифного розряду — 4412 гривень;
- 25 тарифного розряду — 4564 гривні [13].

Однак і за такого рівня оплати праці реальні потреби у фонді заробітної плати забезпечуються в середньому лише на 80%. Брак коштів у край негативно позначився на зарплатах працівників культури. Місцеві органи влади, не маючи достатньо коштів на утримання закладів культури та їх штатів, нерідко оформлюють працівників культури на півставки, фактично завантажуючи їх на повну. Ситуація з "півставочниками" і "чвертьставочниками" особливо гостра в деяких найбільш бідніших регіонах країни. Лише у чверті регіонів відсоток повної зайнятості є умовно задовільним. На селі ж частка працюючих на неповну ставку ще вища [12].

Низька заробітна плата, робота на неповну ставку, незадовільна матеріально-технічна база сільських бібліотек, клубів останніх років спричиняла падіння соціального престижу професії працівника культури. А це значно ускладнювало залучення до роботи в сільських закладах культури молоді й висококваліфікованих працівників, наслідком чого була стійка тенденція до старіння кадрів і зниження рівня їхнього професіоналізму.

Кадрові проблеми закладів культури не в останню чергу спричинені недосконалістю законодавчої бази. Так, згідно із Законом України "Про загальнообов'язкове пенсійне страхування" [14] трудовий стаж працівникам, які зайняті на неповну ставку, не зараховується, чим порушується їхнє право на пенсію по досягненню пенсійного віку. Сьогодні право на здійснення доплат за вислугу років працівникам музеїв,

закладів музейного типу, бібліотек, театрів врегульоване відповідними законами України, що регламентують діяльність зазначених закладів, зокрема, ст. 28 Закону України "Про музеї та музейну справу" [15], ст. 30 Закону України "Про бібліотеки і бібліотечну справу" [16], ст. 21 Закону України "Про театри і театральну справу" [17]. І тільки Постанова від 9 грудня 2015 р. № 1026 "Про питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань" врегулювала соціальний захист та доплати за вислугу років працівникам закладів культури.

Головним завданням у розвитку кадрів у галузі культури залишається:

- удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням реальної потреби галузі в кваліфікованих фахівцях;

- запровадження нових механізмів підготовки кадрів на засадах, що поєднують державне фінансування із залученням коштів підприємств, приватних осіб, спонсорів і меценатів;

- підвищення престижу культурно-просвітницьких професій;

- запровадження нових сучасних механізмів навчання з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду;

- удосконалення законодавчої та нормативної бази з урахуванням специфіки культурно-мистецької освіти;

- посилення соціального захисту викладачів культурно-мистецьких навчальних закладів;

- створення та видання сучасних підручників і навчальних посібників для мистецьких навчальних закладів [12].

Отже, основні причини нестачі персоналу в сільському закладі культури — це низька заробітна плата, соціальна незахищеність, недостатність відомчого житла. Зрозуміло, що основним мотивуючим фактором є заробітна плата, бо практично будь-яка людина вступає в трудові відносини, знаючи те, за що і як буде оплачуватися його праця, яка багато в чому визначає його місце роботи та вид діяльності. Це свідчить про необхідність підвищувати престижність професії клубного працівника в очах молоді, для чого, крім традиційного матеріального і морального стимулювання, варто здійснити наступні заходи:

- реалізувати програму забезпечення службовим житлом;

- встановлювати прямі договірні відносини з профільними навчальними закладами, які реалізують культпрацівників;

- організовувати цільові набори студентів;

- практикувати стажування в сільських клубах ще під час навчання у вищому навчальному закладі, технікумі чи професійно-технічному навчальному закладі.

ВИСНОВОК

Підводячи підсумки, можна сказати, що:

1. Дефіцит висококваліфікованих кадрів закладів культури агропромислових районів зумовлений наступними причинами:

- Недостатня кількість навчальних закладів за профілем.

- Недостатність умов для систематичного поповнення знань (обмеженість бюджетних витрат на курси перепідготовки і підвищення кваліфікації, нестача матеріальних засобів).

- Відсутність в області вищих навчальних закладів за профілем.

2. Старіння кадрів відбувається в силу таких причин, як:

- Відсутність цілеспрямованої політики профорієнтації.

- Низький відсоток закріплення молодих спеціалістів.

- Низький соціальний статус і престиж професії працівника культури в агропромислових районах.

- Міграція молоді з провінції.

- Відсутність політики цілеспрямованого розподілу випускників.

3. Відтік кваліфікованих кадрів з агропромислових районів пояснюється впливом таких причин, як:

- "залишковий" принцип фінансування, негативними наслідками якого є: відсутність соціальної захищеності і гарантій на отримання житла; незадовільні умови праці та побуту; мізерна заробітна плата, низький соціальний статус;

- відсутність цілеспрямованої політики профорієнтації;

- "непередбачуваність" у штатних розписах категорій спеціалістів, необхідних у сучасних соціокультурних установах.

4. Низька питома вага дипломованих фахівців закладів культури агропромислових районів можна пояснити наступними причинами:

- Невідповідність реального рівня організації соціокультурної діяльності в провінції загальному рівню розвитку соціокультурних відносин (відсутність інноваційних технологій,

слабка матеріально-технічна база, незатребуваність фахівців нового профілю).

— Нерозвиненість культурних інтересів, інертність і бідність населення.

— Недолік знань економічного, правового і менеджментного профілю.

— Недосконалість роботи кадрових і методичних структур.

Підводячи підсумок сказаному, можна сформулювати наступні напрями вдосконалення кадрового забезпечення закладів культури агропромислових районів: соціальна захищеність працівників культури агропромислових районів; збереження кваліфікованих працівників через збільшення заробітної плати, та інших матеріальних стимулювань; розвиток соціальної інфраструктури села; створення єдиних освітніх комплексів, що включають у себе професійно-технічне, середньоспеціальна, вища, післядипломна освіта; інтеграція освітніх установ агропромислових районів; формування системи моніторингу трудових ресурсів та підбору кадрів із залученням сучасних інформаційних технологій; підвищення престижу культурно-просвітницьких професій; запровадження нових механізмів підготовки кадрів на засадах, що поєднують державне фінансування із залученням коштів підприємств, приватних осіб, спонсорів і меценатів.

Література:

1. Кононов В. Величие человека в его культуре (Круглый стол в МГУКИ) / В. Кононов // Встреча. — 2000. — № 5—6. — С. 2—9.

2. Проблеми та перспективи розвитку сільських закладів культури [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://makariv.info/problemi-ta-perspektivi-rozvitku-silskih-zakladiv-kulturi/>

3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). — К.: НАДУ. — 2012. — 72 с.

4. Міністерство культури і туризму України Наказ "Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму України від 18 жовтня 2005 року № 745" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://buhgalter.com.ua/news/oplata-praczi/minkulturi-privelo-u-vidpovidnist-do-minimalnoyi-zarplati-shemi/>

5. Закон України "Про загальнообов'язкове пенсійне страхування" [Електронний ре-

сурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

6. Закон України "Про музеї та музейну справу" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/249/95-%D0%B2%D1%80>

7. Закон України "Про бібліотеки і бібліотечну справу" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>

8. Закон України "Про театри і театральну справу" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2605-15>

References:

1. Kononov, V. (2000), "Velichie cheloveka v ego kul'ture", *Kruglyj stol v MGUKI*, vol. 5—6, pp. 2—9.

2. Makarov info (2016), "Problemy ta perspektivy rozvytku sil's'kykh zakladiv kul'tury" available at: <http://makariv.info/problemi-ta-perspektivi-rozvitku-silskih-zakladiv-kulturi/> (Accessed 10 August 2016).

3. Kovbasyuk, U.V. Vashchenko, K.A. Surman, U.P. etc (2012), *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektivy rozvytku: naukova dopovid'* [State personnel policy in Ukraine: state, problems and prospects of development: the scientific report], NADU, Kyiv, Ukraine.

4. Ministry of Culture of Ukraine (2014), "The order "About modification of the order of the Ministry of culture and tourism of Ukraine from October 18, 2005 № 745", available at: <https://buhgalter.com.ua/news/oplata-praczi/minkulturi-privelo-u-vidpovidnist-do-minimalnoyi-zarplati-shemi/> (Accessed 10 August 2016).

5. The Verkhovna Rada of Ukraine (2003), The Law of Ukraine "On compulsory pension insurance", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (Accessed 10 August 2016).

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "About the Museum and Museum business", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/249/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 10 August 2016).

7. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On libraries and librarianship", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 10 August 2016).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine "Theaters and theatrical business", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2605-15> (Accessed 10 August 2016).

Стаття надійшла до редакції 22.08.2016 р.