

и выход на внешние рынки, формирование территориальной инфраструктуры, а также поддержка механизмов саморазвития и самоуправления), а также требуют формирования определенных пропорций между производством (валовым муниципальным продуктом) и социальным потреблением (конечным потреблением) и тому подобное.

Ключевые слова: муниципальная система, муниципальное образование, организационно-экономическое развитие, муниципально-частное партнерство.

Sergienko S.M. Features of organizational transformation and economic relations in municipal systems

The features of organizational transformation and economic relations in the communities are discussed in the article. Also the factors of organizational transformation and economic relations in municipal systems, new directions and problems of development are analyzed. It is set that the features of transformation of organizationally economic relations in the municipal systems consist in providing of processes of vital functions of people (production and social consumption, recreation, preparation of labour force, management of life-support, internal market saturation, the real current processes by commodities and services and going into oversea markets, forming of territorial infrastructure, and also support of mechanisms of samorozvitku and self-government), and also formings of certain proportions require between a production (by a gross municipal product) and social consumption (by an eventual consumption) and others like that.

Keywords: municipal system, municipal formation, organizational and economic development, municipal and private partnership.

УДК [338.45:304]:331.5

Инж. Л.Й. Ситар – Институт региональных исследований НАН Украины, м. Львів

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ КУЛЬТУРИ

Проаналізовано кадрові проблеми закладів культурної сфери, заходи щодо підвищення оплати праці, пенсійного забезпечення працівників культури, підвищення його соціального статусу. Сформульовано заходи активного державного впливу на якісне відтворення наукового кадрового потенціалу. Встановлено, що намагання "зберегти" традиційну культуру не матиме успіху, якщо її головний носій не бачитиме в цьому життєвої потреби. Вирізнятись етнічними особливостями стає щоразу менш престижно, деколи це навіть вважають нижчим, ніж "прогресивна" нав'язана глобальна культура. Тому важливим заходом є виконання роз'яснювальної роботи серед населення стосовно ролі етнокультури для мешканців України.

Ключові слова: культура, сфера культури, працівники культури, забезпечення науковими кадрами.

Україна з проголошенням незалежності стала на шлях розбудови демократичної, правової держави, створення громадянського суспільства з високими гуманістичними цінностями. Культура відіграє важливу роль у цих процесах, яка є потужним засобом консолідації суспільства, відновлення історичної пам'яті, утвердження національної самосвідомості й патріотизму, зміцнення міжнародного миру та злагоди. За допомогою культури формується активний, творчий інтелект і висока духовність особистості, інтелектуальний потенціал народу, що є головною умовою виходу суспільства на нові рівні цивілізації.

Світовий досвід переконливо свідчить, що ті держави, які в найскладніші кризові періоди свого розвитку проводили зважену, послідовну політику у сфері культури, у найкоротші терміни, з мінімальними витратами досягали значних успіхів у проведенні економічних, політичних і соціальних реформ

(наприклад, свого часу Японія, Німеччина) і швидко піднімалися до рівня високорозвинених країн. І, навпаки, недбайливе ставлення до культури прирікає суспільство на жалюгідне існування і відставання від цивілізованого світу. Очевидно, що труднощі і прорахунки в здійсненні соціально-економічних, політичних перетворень, вади у вирішенні багатьох проблем суспільного життя, у період становлення ринкових відносин, в Україні полягають зовсім не в тому, що реформи є недостатньо розробленими чи не відповідають потребам людини. Значною мірою вони зумовлюються саме тим, що для успішного здійснення реформ українському суспільству поки що не вистачає сформованої системи відповідних світоглядно-ціннісних орієнтацій, зрілої національної самосвідомості, які формуються, передусім, завдяки державній політиці у сфері культури й виступають головними чинниками економічного, політичного і взагалі духовного відродження України.

У сучасних вітчизняних дослідженнях до окремих теоретичних і практичних аспектів державної політики у сфері культури звертаються В.П. Андрущенко, Ю.П. Богуцький, І.Д. Безгін, О.А. Гриценко, Н.К. Гончаренко, В.М. Даниленко, І.М. Дзюба, М.Г. Жулинський, С.І. Здіорук, В.Г. Кремень, Е.М. Лібанова, В.М. Литвин, С.В. Майборода, Т.О. Метельова, О.О. Різник, А.О. Ручка, С.М. Садовенко, О.М. Семашко, В.А. Скуратівський, В.В. Солодовник, П.І. Надолішній, І.Ф. Надольний, Б.О. Парахонський, М.В. Попович, Г.П. Чміль, Л.Т. Шевчук та інші.

Кадрові проблеми закладів культури не в останню чергу спричинені недосконалістю законодавчої бази. Так, згідно зі Законом України "Про загальнообов'язкове пенсійне страхування", трудовий стаж працівникам, які зайняті на неповну ставку, не зараховується, чим порушується їхнє право на пенсію з досягненням пенсійного віку [1].

На 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", ст. 30 Закону України "Про бібліотеки і бібліотечну справу", ст. 21 Закону України "Про театри і театральну справу". На жаль, на сьогодні немає законодавчого акта, який поширював би ці норми соціального захисту на працівників клубних закладів. З метою усунення соціальної нерівності в питаннях оплати праці клубних працівників МКТ Уряд на своєму засіданні 30 вересня 2009 р. схвалив проект Закону України "Про культуру", яким передбачено право працівників культури отримувати доплату за вислугу років, матеріальну допомогу на вирішення соціально-побутових питань та грошову винагороду за сумлінну працю.

Згідно з Указом Президента України від 19 березня 2005 р., № 262 "Про державну підтримку фахівців для сільської місцевості", встановлено щорічну квоту місць для підготовки фахівців із числа сільської молоді у межах державного замовлення у ВНЗ I-II рівня акредитації культурно-освітнього напрямку. Однак виконання Указу не дало належного ефекту з об'єктивних економічних причин – зростання цін на комунальні послуги, здорожчання споживчого кошика, підвищення оплати за транспортні перевезення тощо.

Спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства культури і туризму України від 13.09.06 № 341/651/619/769 "Про порядок забезпечення працівників бюджетних установ (закладів) безплатним користуванням житлом (квартирою) з опаленням і освітленням..." затверджено механізм реалізації працівниками культури, які працюють у сільській місцевості та селищах міського типу, права на безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням.

Мінкультури бере також участь в опрацюванні законопроектів, які підготували народні депутати України, щодо внесення змін до ст. 29 "Основ законодавства України про культуру" в частині поширення на пенсіонерів – колишніх працівників культури – права на отримання пільг з оплати житлово-комунальних послуг.

Падіння соціального престижу професії працівника культури спричиняють низька заробітна плата, робота на неповну ставку, незадовільна матеріально-технічна база бібліотек, клубів тощо (табл.).

Табл. Кількість закладів культури України 1990-2008 рр.

Роки	Кількість масових універсальних бібліотек, тис.	Бібліотечний фонд, млн примірників	Кількість демонстраторів кіно/відео / фільмів, тис.	Кількість відвідувань кіносеансів за рік, млн	Кількість закладів культури клубного типу, тис.	Кількість місць в них, млн
1990	25,6	419	27,2	552	25,1	6,5
1991	25,3	410	25,0	416	24,7	6,4
1992	25,3	401	22,3	211	23,9	6,2
1993	24,4	388	20,5	127	23,5	6,0
1994	24,2	379	17,9	56	23,3	6,0
1995	23,8	370	16,1	36	23,0	5,9
1996	23,3	364	13,3	14	22,4	5,9
1997	21,5	356	10,8	7	21,5	5,6
1998	21,1	350	9,0	5	20,9	5,5
1999	20,9	347	7,8	5	20,7	5,5
2000	20,7	343	6,9	6	20,4	5,4
2001	20,4	338	6,0	7	20,2	5,3
2002	20,4	339	5,3	9	19,9	5,2
2003	20,3	336	4,1	10	19,6	5,1
2004	20,0	333	3,6	10	19,4	5,1
2005	19,8	330	3,3	10	19,1	5,0
2006	19,8	324	3,2	12	19,0	4,9
2007	20,8	345	3,0	18	18,9	4,8
2008	20,6	352	2,4	11	18,8	4,8

Так, в Україні з 1990 по 2008 рр. знизилась на 5 тис. кількість бібліотек, бібліотечний фонд значно "збіднів". Від 23 грудня 2009 р. схвалено розпорядження Кабінету Міністрів України Концепцію Державної цільової національно-культурної програми створення єдиної інформаційної бібліотечної системи "Бібліотека – XXI", в якій одним із шляхів і способів вирішення проблеми є підвищення кваліфікації, рівня підготовки і перепідготовки пра-

цівників бібліотек та архівних установ із питань використання сучасних інформаційних технологій [2].

Щодо кіноіндустрії, то кількість демонстраторів кіно/відео / фільмів зменшилась більш ніж у 10 разів. Заклади культурного типу та кількість місць у них теж істотно зменшилась. Саме це значно ускладнює залучення до роботи в закладах культури молоді й висококваліфікованих працівників, наслідком чого є стійка тенденція до старіння кадрів і зниження рівня їхнього професіоналізму.

Робота переважної більшості кіномеханіків на неповну ставку, низька заробітна плата та нестача відповідних пільг призвели до значного дефіциту кадрів кіномеханіків. У сільській місцевості це особливо відчутно, де в більшості випадків заробітна плата кіномеханіків не перевищує чверті мінімальної. А це не призводить до закриття кіноустановок та згорання кінопоказу.

Забезпеченість кіномережі та кіновідеопрокату фахівцями відповідних професій у середньому по Україні становить 51 %, водночас у сільській місцевості працівників цього напрямку з фаховою освітою на 10 % менше [3]. Сільська кіномережа і кіновідеопрокат потребують поповнення інженерно-технічними працівниками, кіномеханіками, фахівцями з роботи з мобільними відеокomплексами.

Регіональними програмами покращення кінообслуговування населення, які прийнято на виконання Закону України "Про Загальнодержавну програму розвитку національної кіноіндустрії на 2003-2007 роки", передбачено заходи з підготовки кадрів для кіномережі та кінопрокату, підвищення кваліфікації працівників вищого і середнього рівнів, робітничих професій (кіномеханіки, фільмоперевірники).

Кадровий склад працівників закладів культури зазнає негативних змін і внаслідок притоку до Палаців культури і клубів фахівців з інших галузей, які не мають профільної освіти для роботи в закладах культури. Досить поширеним явищем на селі є призначення на посади завідувачів цими закладами осіб без жодної фахової освіти, які лише опісля призначення на посаду розпочинають навчання у навчальних закладах культосвітнього напрямку.

Упродовж останніх трьох років у галузі культури зросла питома вага педагогічних працівників, які мають повну вищу освіту, проте невирішеним залишається питання кадрового забезпечення ПСНМЗ фахівцями, компетентними щодо конкретних навчальних дисциплін. Хоча загалом освітній рівень викладачів ПСМНЗ у більшості областей є відчутно вищим, ніж у працівників клубних та бібліотечних закладів.

Для вирішення зазначених проблем у регіонах створюють постійно діючі інституції вдосконалення фахової кваліфікації працівників культури усіх напрямів діяльності. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників мистецьких навчальних закладів забезпечується також шляхом проведення науково-практичних конференцій, творчих лабораторій, майстер-класів, семінарів, стажування, пленерів тощо.

Підприємства і заклади культури сьогодні відчувають нагальну потребу в розумних, талановитих, ініціативних людях, завдяки яким, поруч із досвідченими менеджерами, можна буде створювати на місцях умови для роз-

витку творчості, новаторства, нагромадження, поширення та збагачення передового досвіду, нових знань, інновацій.

У сучасних умовах дуже посилюється проблема ефективного управління трудовими ресурсами, на фоні різких змін, які виникають у сфері виробництва, культури, освіти та навколишньому середовищі, зокрема кадрами керівників.

Західні експерти зазначають – якщо раніше в економіці основна роль відводилась розвитку важливих галузей промисловості та формуванню структури ринку, сьогодні посилюється увага до розвитку невиробничої сфери, зокрема сфери обслуговування та інформації, то в перспективі головну роль будуть відігравати кадри. Це певною мірою стосується галузі культури, зокрема культурно-дозвільної діяльності. Підготовка фахівців для цих закладів має організовуватись на підставі соціального замовлення, яке має формувати Міністерство культури і мистецтв України разом з територіальними органами управління.

Потребу суспільства у фахівцях виявляє соціальне замовлення, які за своїм призначенням повинні забезпечити державні пріоритети у сфері культури, сприяти повнішому задоволенню потреб населення у культурно-дозвільних заходах. Своєю чергою, соціальне замовлення державних органів та суспільних формувань створюють умови для функціонування та розвитку закладів культури, зокрема закладів культурно-дозвільної діяльності, різних творчих і творчо-виробничих об'єднань. Але вкрай обмежене бюджетне фінансування галузі культури протягом останніх трьох років стримує процес розвитку закладів культури, більше того, в деяких регіонах відбувається скорочення їхньої мережі.

Тому наявність мережі закладів культури, зокрема культурно-дозвільних установ, а також їхній розвиток (або скорочення) має бути в центрі уваги не тільки Міністерства культури і мистецтв України, але й Міністерств у справах молоді та спорту, освіти, праці і соціального захисту, охорони здоров'я, Туристичного управління, галузевих міністерств та відомств, громадських організацій та відповідних їм структур в областях, районах.

Треба визначати потребу у спеціалістах з вищою освітою, на підставі якої прогнозувати і планувати обсяг соціального замовлення та підготовки фахівців для галузі культури незалежно від відомчої підпорядкованості з конкретних спеціальностей.

При цьому потрібно врахувати фактичну забезпеченість фахівцями різних професій з вищою освітою, наявність вакансій, плинність кадрів, а також стан закріплення випускників вишів культури.

Поряд з цими заходами важливого значення набуває подальше вдосконалення організації навчального процесу у вишах культури. Йдеться про поліпшення навчальних планів і програм, методичного забезпечення навчального процесу з дисциплін усіх кафедр, наповнення лекцій та аудиторних занять теоретичними засадами та поєднання їх зі сучасним передовим досвідом діяльності закладів культури, новими напрямками формування інноваційної мережі культурно-дозвільних закладів, методики їхньої діяльності, джерел фінансування, стимулювання працівників.

Уживані заходи дають змогу дещо покращити становище працівників культури, стимулювати оновлення кадрів культурної галузі та підвищення їх фахового рівня. Однак, не всі приходять працювати за фахом у заклади культури, а з тих, що таки приходять, більшість міняють місце роботи уже протягом 2-3 років. Аби зупинити, а в перспективі подолати ці негативні тенденції, Уряд України, зокрема – наше Міністерство разом з ЦК профспілки працівників культури, вживають цілу низку важливих заходів щодо оплати праці, пенсійного забезпечення працівників культури, підвищення соціального статусу професійного творчого працівника, працівника культури.

За статистичними даними, у 2009 р. середня заробітна плата на одного штатного працівника у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг становила 1870 грн [3], що, звичайно, не є провідною позицією серед галузей народного господарства.

За роки незалежності в Україні відбулося більш ніж дворазове скорочення кількості працівників наукової сфери. Незважаючи на значне відставання від розвинених країн Європи, за показниками насиченості науковими кадрами на 10 тис. зайнятого населення Україна поки що має вагомий науково-технічний потенціал. В Україні реальний стан забезпечення науковими кадрами значно гірший через так зване приховане безробіття (значна кількість науковців лише рахується у штатах наукових установ, а фактично, вони виконують іншу роботу).

За даними дослідження реального використання інтелектуального наукового ресурсу в Україні, наведеного Радою з вивчення продуктивних сил НАН України, зроблено такі висновки:

- у всіх секторах науки (академічному, університетському та галузевому) домінує негативна тенденція зменшення (щодо зростання) висококваліфікованих наукових кадрів, істотно погіршилася вікова структура кадрів, проблемним стало залучення до наукової діяльності молоді;
- не припинився відтік науковців та дипломованих фахівців за кордон, особливо людей у віковій категорії від 30 до 50 років.

Крім того, відбувається значна деформація у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації, а саме – на фоні зменшення кількості кандидатів та докторів наук фізико-технічного профілю посилено зростає кількість дипломованих економістів, політологів та представників інших соціогуманітарних спеціальностей.

Залишаючи поза увагою держави сферу якісного відтворення кадрового потенціалу вітчизняної науки й освіти, перед країною постане загроза не лише реалізації нової моделі розвитку економіки, але й збереження критичної кількості науковців, здатних розуміти досягнення світового рівня.

Саме тому заходи активного державного впливу на якісне відтворення кадрового потенціалу повинні бути спрямовані на:

- реальне, а не декларативне підвищення ролі науки і технологій в суспільстві, престижу наукової діяльності, пропаганді наукових знань тощо;
- розроблення програми інтеграції вітчизняної науки у світову систему, яка передбачала б поступове входження України в європейський науковий простір,

можливість стажування за кордоном молодих науковців та створення умов для повернення в Україну тих науковців, які ефективно працюють за кордоном;

- зміцнення та розвиток наукової складової в діяльності університетів та формування умов для створення дослідницьких університетів;
- вдосконалення системи атестації наукових кадрів вищої кваліфікації;
- омолодження кадрового потенціалу наукової сфери;
- розширення інформаційного забезпечення наукової сфери, зокрема реформування державної системи науково-технічної та економічної інформації.

Намагання "зберегти" традиційну культуру не матиме успіху, якщо її головний носій не бачитиме в цьому життєвої потреби. Вирізнятись етнічними особливостями стає щоразу менш престижно, деколи це навіть уважають нижчим, ніж "прогресивна" нав'язана глобальна культура. Тому важливим заходом є виконання роз'яснювальної роботи серед населення стосовно ролі етнокультури для мешканців України.

Адже людина, яка не отримала базису культури, не стане її споживачем. Змінити ситуацію може розвиток державних закладів культури, які стануть хорошою основою для зрушень у культурній сфері.

Література

1. Закон України "Про загальнообов'язкове пенсійне страхування".
2. Концепція Державної цільової національно-культурної програми створення єдиної інформаційної бібліотечної системи "Бібліотека – XXI". від 23 грудня 2009 р., № 1579-р.
3. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.gov.ua>.

Сытар Л.И. Проблемы кадрового обеспечения сферы культуры

Проанализированы кадровые проблемы заведений культурной сферы, мероприятия по повышению оплаты труда, пенсионного обеспечения работников культуры, повышения его социального статуса. Сформулированы меры активного государственного влияния на качественное воспроизведение научного кадрового потенциала. Установлено, что попытка "сохранить" традиционную культуру не будет иметь успех, если ее главный носитель не будет видеть в этом жизненной потребности. Выделяться этническими особенностями становится каждый раз менее престижно, порой это даже уважают ниже, чем "прогрессивная" навязана глобальная культура. Поэтому важным мероприятием является выполнение разъяснительной работы среди населения относительно роли этнокультуры для обитателей Украины.

Ключевые слова: культура, сфера культуры, работники культуры, обеспечение научными кадрами.

Sytar L. Yo. Problems of staffing field of culture

The article analyzed the problem of human institutions and cultural field, measures to increase wages, pension cultural workers, raise their social status. Formulate measures of active state influence on high-quality scientific personnel. It is set that an attempt to "save" a traditional culture will not have success, if a main transmitter will not see it herein vital necessity. Selected ethnic features becomes each time less prestige, at times it is even respected below, than the "progressive" is stuck global culture. Therefore an important measure is implementation of roz'yasnyval'noy work among a population in relation to the role of etnokul'turi for the inhabitants of Ukraine.

Keywords: culture, cultural, cultural workers, provision of scientific personnel