

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

INFORMATION SOCIETY AND HUMAN RESOURCES OF THE SPHERE OF CULTURE

Проаналізовано інноваційні механізми управління кадровим потенціалом та основні напрями кадрової політики у сфері культури і мистецтв.

Ключові слова: сфера культури і мистецтв, кадри, інновації, кадрова політика, вища школа.

Проанализировано инновационный механизм управления кадровым потенциалом и основные направления кадровой политики в сфере культуры и искусств.

Ключевые слова: сфера культуры и искусств, кадры, инновации, кадровая политика, высшая школа.

We have analyzed the innovative mechanism of the human resources management and key personnel policy in sphere of culture and arts.

Key words: sphere of culture and arts, human resources, innovation, human resources policy, high school.

В ходе системных реформ и глобальных цивилизационных тенденций последнего десятилетия отечественная культура, вся социокультурная сфера претерпели кардинальные изменения, связанные с новыми экономическими, политическими, управленческими, информационными, демографическими, кросскультурными и др. тенденциями.

Традиционное понимание сферы культуры подверглось переосмыслению. Реальностью стали новые формы хозяйствующих субъектов, новые виды деятельности и организаций, широко представленные в мировой практике. Среди них — общественные фонды, научные общества, профессиональные объединения, лиги, ассоциации, союзы, обслуживающие профсообщество вспомогательные службы (профильные СМИ, рекламные агентства, консалтинговые, посреднические, дилерские и продюсерские фирмы и т.п.), бизнес-структуры, образующие инфраструктуру современной культуры как отрасли национальной экономики. Кроме того, в связи с информатизацией и виртуализацией культурного пространства актуальны проблемы принятия управленческих решений с использованием

новых информационных технологий, информационной аналитики, Интернет-ресурсов.

Поэтому в ходе реализации данных преобразований закономерно проявился исторически обусловленный дефицит стратегических концепций развития сферы культуры и адекватных новым тенденциям парадигм управления, которые отвечали бы перспективам реформ и социокультурной динамике российского общества.

Эти инновации предполагают кардинальное изменение функций и методов управления в отрасли. Новые принципы управления полностью не совпадают с классическими задачами государственного управления, поскольку выполняют роль адаптивного механизма, обеспечивающего гибкость и быстроту реакции сферы культуры на динамичную рыночную экономику.

Новый отраслевой менеджмент имеет такие задачи: формирование общекорпоративной этики, лоббистские акции в интересах сообщества в целом, законотворческая деятельность, выстраивание отношений с государственными структурами и органами, установление правил межкорпоративных отношений и, возможно, арбитраж, реализация определенной социальной политики.

Для осуществления такого управления в отрасли необходимо разнообразие типов менеджеров: от профильных специалистов новых для отрасли профессий, работающих на узкоспециализированных направлениях (упоминавшиеся реклама, пиар, консалтинг и т.п.), до пассионарных лидеров, объединяющих черты предпринимателей, общественных деятелей и политиков.

Для эффективного управления отраслью необходимы модернизация ведомственной управленческой политики, требующая учета рыночных факторов, построения диалога с корпоративным и метакорпоративным менеджментом собственной отрасли, выработка новых парадигм и технологий управления, целенаправленное формирование кадрового ресурса отрасли. Все это — приоритетные задачи отраслевого министерства, региональных и муниципальных органов управления культурой.

Таким образом, современное состояние культуры и искусства дает основания сформулировать основные параметры проблемной ситуации в отрасли. Генеральная характеристика ситуации в отрасли — интенсивная трансформация всех базовых параметров, сочетание инновационных тенденций и традиционных или устаревших реалий.

Характеристика инновационных тенденций:

- формирование новых форм хозяйствующих субъектов, новых видов деятельности, организаций, широко представленных в мировой практике, формирующих новую инфраструктуру современной культуры как отрасли национальной и мировой экономики;
- виртуализация культурного пространства, порождающая новые виды творчества, жанры искусства, способы оперирования культурными ценностями, цифровую экономику отрасли (e-business, e-commerce) востребующая современные управленческие технологии и способы принятия управленческих решений (электронное правительство, информационная аналитика, информационный мониторинг, Интернет-политика и т. п.);
- изменение принципов иерархии и подчинения субъектов управления (муниципальная реформа, формирование негосударственных, коммерческих предприятий, слияние управленческих структур, занимающихся проблемами культуры, социальной и молодежной политики в регионах).

Оценка проблем и противоречий:

- углубление диспропорции между новыми требованиями, предъявляемыми к управленческим кадрам и специалистам отрасли, и устаревшей номенклатурой рабочих мест, высоким уровнем ответственности при принятии управленческих решений и низким уровнем материального вознаграждения сотрудников;
- необходимость модернизации кадрового ресурса отрасли, неэффективной и малобюджетной системы повышения квалификации, воссоздания адекватной современным реальностям системы государственного (ведомственного) влияния на процесс сохранения, воспроизводства и совершенствования кадрового потенциала сферы культуры и искусства;
- необходимость создания системы современного кадрового менеджмента в отрасли в условиях преобладания таких форм решения кадровых потребностей, как инициативное самопозиционирование наиболее активных специалистов, ситуационный рекрутинг, профессиональная миграция специалистов нового типа из смежных сфер и т.п. Такие нестандартные каналы формирования кадрового ресурса отрасли допустимы лишь как дополнение и детализация генеральной кадровой политики, но не как многолетняя практика.

Важнейшие технологии кадрового менеджмента — проектная деятельность, управление целевыми проектами формирования и мо-

дернизации кадрового ресурса. Целевая программа (проект) должна представлять собой управленческий документ, включающий в себя констатирующую часть (оценка проблемной ситуации в сфере культуры и искусства), прогностическую (характеристика основных тенденций развития отрасли с их экстраполяцией на ближайшую и отдаленную перспективы в преломлении к проблеме формирования кадрового ресурса отрасли) и собственно программную часть (формулировки конечных целей, основных задач и делегируемые соответствующим инстанциям полномочия). Программа не может быть адресована только вузам отрасли, в ней необходимо определение приоритетов кадровой политики в отрасли, задачи ведомства по ее реализации и предоставлению как вузам, так и местным органам управления культурой соответствующих полномочий.

Прогноз развития кадровой ситуации в отрасли культуры и искусства: при существующих темпах социальных и социотехнологических инноваций разрыв между реальным и востребуемым кадровыми ресурсами отрасли будет углубляться, поэтому необходимы эффективные превентивные меры.

Основные принципы кадровой политики в сфере культуры и искусства: опережающий (превентивный) характер, адаптивность, социальная направленность, управление знаниями.

Приоритеты кадровой политики — обеспечение инновационных отраслевых проектов кадровым потенциалом, привлечение и закрепление в отрасли специалистов с базовым образованием по широкому спектру современных специальностей и направлений профессиональной подготовки, лоббирование интересов отрасли в формировании национальной политики в области образования и управления трудовыми ресурсами.

Основные направления кадровой политики в сфере культуры:

- проведение стартового статистического анализа и формирование системы целевого мониторинга состояния кадровых ресурсов отрасли по базовым параметрам (общая численность, социально-демографические параметры, базовое образование, время получения образования, профиль и сроки переподготовки и т.п.), аналитическое исследование состояния, оценка показателей, прогноз развития с целью определения кадровой емкости отрасли;
- создание реестра рабочих мест, номенклатуры существующих должностей в учреждениях и органах управления сферы культуры и искусства, разработка модели модернизации номенклатуры рабочих мест с учетом инновационных тенденций в отрас-

-
- ли, принятие программы формирования новых рабочих мест для специалистов нового профиля с учетом их деятельностного функционала;
- согласование с Минтруда и другими инстанциями новых штатных должностей управленческого, экономического, информационно-аналитического, информационно-технологического, рекламно-маркетингового и т. п. профилей с учетом перспектив модернизации функционирования сферы культуры и искусства в новых экономических, социальных и информационных условиях;
 - разработка новых принципов оплаты и материального стимулирования труда в органах управления и учреждениях отрасли;
 - разработка системы переподготовки и повышения профессиональной квалификации специалистов отрасли на основе концепции «экономики знаний» с целью наращивания и приумножения знаниевого потенциала; правовое, финансовое, административное обеспечение процедур планирования и реализации профессиональной переподготовки; определение совместно с вузами отрасли на основе тендера перечня базовых учебных заведений, ответственных за основные инновационные направления профессиональной переподготовки специалистов отрасли;
 - разработка целевой программы формирования и реализации государственного заказа на подготовку специалистов управленческого, экономического, юридического, информационного профилей в вузах отрасли, определение процедур использования внебюджетных, корпоративных средств, привлечения региональных средств для подготовки молодых специалистов на договорной основе для обеспечения воспроизводства кадровых ресурсов, закрепляемости выпускников профильных вузов в отрасли, разработка в этих целях соответствующего правового, финансового, административного обеспечения.

Сегодня можно констатировать недостаточную готовность ответствующих социальных институтов сферы культуры, технологий управления персоналом к темпам инновационного развития. Номенклатура рабочих мест, штатные расписания, несовершенная система оплаты труда, его мотивации и стимулирования, характер должностных инструкций, описания рабочих мест в организациях сферы культуры зачастую отстают от требований времени, а способы их модернизации несовершенны, архаичны, наполнены ведомственно — бюрократическими барьерами. Все это препятствует трудоустройству и закреплению выпускников вузов сферы культуры, получивших базовое инновационное образование, в самой отрасли.

Поэтому настоятельно необходим ряд взаимосвязанных целевых социальных проектов и программ по реализации эффективной кадровой политики в сфере культуры. Приоритетными направлениями должны стать следующие:

- целевая отраслевая программа формирования рабочих мест для современных управленческих кадров;
- программа создания системы трудоустройства и закрепления выпускников вузов в отрасли;
- программа формирования и реализации государственного заказа на подготовку специалистов в отраслевых вузах, с учетом специфики мегаполисов и регионов.

Очевидно, что реализация новых задач управления предполагает наличие специалистов информационно-управленческого профиля соответствующей квалификации. В первые пореформенные годы потребность в кадрах, способных работать в новых условиях, удовлетворялась за счет профессиональной миграции или творческой самореализации отдельных специалистов отрасли.

Однако масштабность и сложность задач, стоящих перед сферой культуры требуют целенаправленной, научно обоснованной кадровой политики.

Кадровая политика должна основываться на концепции целостного, системно-деятельностного подхода к профессиональным ресурсам сферы культуры, востребующей в современных условиях не только традиционных специалистов библиотечного, музейного дела, социально-культурных работников, но и представителей новых социально ориентированных специальностей, сформированных по принципу совмещения актуальных сквозных профессий и их реализации в социокультурной сфере.

Роль отраслевых вузов в формировании кадрового ресурса сферы культуры.

Отечественная высшая школа не могла не ощутить общественный императив. Именно в 90–е гг. в номенклатуре вузовских специальностей появились новые профессиональные направления подготовки (менеджеры, маркетинологи, информатики, специалисты по рекламе, пиару, экономике, праву и т.п.).

Именно в этот период Московский государственный университет культуры и искусств, по-новому осмыслив свою миссию в социокультурной сфере как центра комплексного, многоаспектного формирования кадрового ресурса, инициировал подготовку кадров по новым, нетрадиционным для классического ведомственного «вуза культуры» специальностям и специализациям. В основе этой

концепции — идея взаимодействия, взаимопроникновения и взаимообогащения специальностей в рамках университета культуры, превращения вуза в многопрофильный центр профессионального образования для столь многомерной и динамично развивающейся сферы, как культура. Эта идея продиктована не искусственным волюнтаристским решением, а объективными законами социального развития, реальными потребностями культуры в кадрах нового диапазона.

Поэтому подготовка менеджеров для сферы культуры, специалистов по корпоративной культуре, социальных менеджеров для работы в благотворительных фондах, государственных служащих, ориентированных на управление культурой на региональном и муниципальном уровнях, специалистов-информатиков, обеспечивающих создание электронных ресурсов сферы культуры, сохранность в цифровой форме культурных ценностей, формирования виртуальной культуры и т.п. в течение всего периода (с середины 90-х гг.) осуществлялась в духе органического сочетания фундаментальной общепрофессиональной подготовки, определяемой государственными образовательными стандартами по данным специальностям, глубоким изучением области применения, т.е. сферы культуры (за счет дисциплин регионального и вузовского компонента), целенаправленной адаптацией новых профессий и традиций отрасли. Разработка и освоение новых специальностей, квалификаций, специализаций осуществлялись в последние годы с такой интенсивностью, которая позволила буквально за считанные годы (5–10 лет) реализовать столько весомых образовательных проектов, сколько не было осуществлено за предшествующие 70 лет истории вуза.

Опыт формирования в рамках отраслевого университета нового образовательного пространства является не следствием попыток конкуренции на рынке образовательных услуг, а государственно ответственной политикой университета вуза в плане целенаправленного формирования кадрового ресурса сферы культуры. Смысл этой политики выражается в двух сценариях, реализуемых в МГУКИ:

- модернизация и совершенствование подготовки кадров культуры и искусства по традиционным «профильным» специальностям;
- подготовка кадров по новым специальностям на основе двойного компонента (сочетания базовой специальности и предметной области).

Данные образовательные проекты осуществлялись при непосредственной поддержке Учредителя, что бесспорно отвечало перспективам реформ и социокультурной динамике российского общества.

Проблема «профильных» и «непрофильных» специальностей в отраслевых вузах как составляющая кадровой политики в сфере культуры.

В настоящее время в рамках реформы системы образования наблюдается тенденция упорядочения номенклатуры специальностей и направлений профессиональной подготовки за счет запрещения в отраслевых вузах обучения по «непрофильным» специальностям. Способ реализации этих решений основан на формальном, бюрократическом подходе, который противоречит коренным интересам отраслей (в частности, сфере культуры).

Формальный подход не допускает, чтобы отраслевой вуз осуществлял подготовку по специальностям, относящимся к другим разделам номенклатуры вузовских специальностей. Формальный подход как способ управления сложными социальными процессами чреват серьезными потерями и потенциально ведет к кризисным явлениям. Получается, что созданная в виде реестра, в виде линейной схемы номенклатура специальностей, то есть, по сути формальный документ, становится инструментом реформирования сложной системы профессионального образования.

Формализация создает опасность уничтожения тех инновационных центров, своего рода лабораторий, вырабатывающих кадры будущего, в которые превратились те вузы, которые творчески, а не конъюнктурно подошли к расширению номенклатуры своих специальностей.

Кадровая политика для сферы культуры должна основываться на принципе взаимодействия традиционных для отрасли профессий с межотраслевыми, сквозными профессиями, которые только в комплексе способны обеспечить полноценное развитие отрасли в современном мире.

Для выработки эффективной кадровой политики в отрасли необходима программа проведения комплексных прикладных исследований и разработок по следующим направлениям:

- целевой мониторинг и прогноз новых типов вакансий, функциональных обязанностей специалистов нового профиля, кадровая емкость отрасли;
- модернизация профессиографии как классических профессий сферы культуры, так и разработка профессиограмм новых специальностей с учетом специфики их отраслевой реализации;
- исследование феномена «отраслевого вуза», его статуса в системе профессионального образования в целом и его функциональной специфики в сфере культуры.

В сложившихся обстоятельствах одной из приоритетных задач отраслевого министерства (ведомства) являются протекционистская политика в отношении собственных отраслевых вузов и лоббирование интересов отрасли в реализации новой кадровой политики.

Роль отраслевых вузов в формировании кадрового ресурса сферы культуры:

- проведение аналитических, диссертационных исследований, научно-практических конференций вузовской общественности и представителей заказчиков кадров по обобщению и систематизации современного опыта деятельности отраслевых вузов по подготовке управленческих кадров, формированию новых образовательных программ различного уровня для сферы культуры и искусства;
- создание рабочих групп по формированию и продвижению предложений по изменению и дополнению Классификатора специальностей высшего и среднего профессионального образования в связи с разработкой Департаментом государственной политики в образовании Минобрнауки России нового Перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, в частности, восстановления группы специальностей междисциплинарного характера;
- формирование рабочих групп по основным направлениям (специальностям) для лоббирования в соответствующих УМО (по менеджменту, экономике, юриспруденции, информатике и т.п.) интересов подготовки базовых специалистов с учетом специфики отрасли культуры и искусства, внесение соответствующих дополнений и уточнений в государственные образовательные стандарты третьего поколения, в реестры специализаций, направлений магистерской подготовки и т.п.;
- формирование моделей специалистов (бакалавров, магистров), квалификационных характеристик специалистов соответствующего профиля как методологической основы для моделирования деятельностных функционалов новых штатных должностей, создания новых рабочих мест в учреждениях культуры и искусства;
- создать Интернет-сайт или Интернет-портал под эгидой Федерального агентства (или на другой организационной основе) как виртуальное кадровое агентство отраслевого характера и форум заказчиков кадров, вузов, обеспечивающих подготовку кадров, а также самих молодых специалистов для оперативной профессиональной коммуникации, информации о вакансиях

(ярмарок вакансій, віртуальних виставок), обговорення проблем і т.п.;

- модернізація і удосконалення підготовки кадрів культури і мистецтва по традиційним «профільним» спеціальностям, модернізація професіографії як класических професій сфери культури, так і розробка професіограм нових спеціальностей з урахуванням специфіки їх отраслевої реалізації;
- підготовка кадрів по новим спеціальностям на основі подвійного компонента (сполучення базової спеціальності і предметної області);
- дослідження феномена «отраслевого вуза», його статусу в системі професійного освіти в цілому і його функціональної специфіки в сфері культури;
- розробка отраслевої піар-акції (спільними зусиллями відомства і отраслевих вузів) по формуванню громадського думки в регіонах про необхідності залучення в сферу культури спеціалістів нового профілю, розгортання в федеральних і регіональних СМІ інформаційної кампанії про можливостях отраслевих вузів, спеціалістах нового профілю забезпечити інформаційну підтримку, залучення Інтернет-ресурсів для даної кампанії.

Говорячи про ступінь інформованості осіб, приймаючих рішення в сфері культури, про інноваційні спеціальності вузовської освіти, про компетенції випускників вузів культури і мистецтв не можна не відзначити недостатню інформованість роботодавців. Тому доцільно проілюструвати тезис про нових пропозиціях на ринку праці даними про діяльність факультета менеджменту і соціально-інформаційних технологій (МІСИТ) МГУКІ.

В структурі університету з 1992 р. на факультеті МІСИТ здійснюється підготовка кадрів по двом спеціальностям інформаційно-управлінського характеру:

«**Менеджмент організації**», кваліфікація менеджер, спеціалізації «Адміністративний менеджмент», «Корпоративний менеджмент», «Соціальний менеджмент»;

«**Прикладна інформатика**», кваліфікація інформатик-менеджер, спеціалізації «Технології інформаційного бізнесу», «Мультимедіа і Інтернет-технології в менеджменті», «Технології інформаційної аналітики», «Прикладна інформатика маркетингу і PR».

Функциональные возможности дипломированных специалистов-выпускников данных специальностей — разнообразны и с учетом современных тенденций развития культуры и искусства, инновационных процессов в социокультурной сфере могут более широко использоваться в отрасли, быть проводниками применения новых управленческих и информационных технологий.

Так, специалисты-менеджеры обладают необходимыми компетенциями для выполнения следующих функций — организационно-управленческая деятельность в государственных, негосударственных некоммерческих организациях, фондах, бизнес-структурах, управление региональными и муниципальными проектами в отрасли, реализация управления качеством в сфере культуры на основе международных стандартов качества, управление персоналом, разработка корпоративного стиля, внедрение корпоративной культуры в учреждениях, реализация тренинг-менеджмента в работе с кадрами, социальный менеджмент, проведение социальной политики в регионе, организация информационного взаимодействия (информационный менеджмент), менеджмент продаж социальных и культурных услуг и др.

Специалисты информатики могут применить свои знания в аналитической работе на уровне местной администрации, управлений культуры, в формировании электронных ресурсов управления, мониторинге и аналитике социокультурных процессов (состояния кадров, учреждений культуры, культурных событий и т.п.), проводить маркетинговые исследования отраслевого рынка, рекламные и пиар-кампании, для библиотек, музеев осуществлять оцифровку художественных и документных ценностей, создавать мультимедийные продукты, могут быть организаторами и разработчиками сайтов организаций культуры, виртуальных музеев, магазинов, реализовывать другие специфические Интернет-проекты, Интернет-клубы, вести курсы по изучению информационных технологий, преподавать информационные дисциплины, компьютерную графику, компьютерный дизайн в общеобразовательных и художественных школах и т.п.

Анализ состояния кадровых ресурсов сферы культуры, проводимый различными научными силами, ведомственными коллективами, дает основания предположить, что кадры сферы культуры нуждаются в модернизации, специалистах нового типа. Эта потребность настоятельно требует восстановления с учетом новых реалий системы воспроизводства кадров, целевого заказа. Для этого необходимо принятие соответствующих управленческих решений.

Со своей стороны, университет считает необходимым информировать органы управления, учреждения культуры и искусства о новых направлениях подготовки специалистов в вузах культуры и искусства, которые могли бы быть эффективно задействованы на благо отечественной культуры.