УДК 353.2

# ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «КУЛЬТУРА»

**Важова Л. В.**
Департамент по культуре Томской области
E-mail: lvazova@mail.ru

**Богдан Н. Н.**
Сибирский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
E-mail: bogdan-nn@mail.ru

Статья посвящена совершенствованию региональной кадровой политики при реализации национального проекта «Культура» (2019—2024). Исследуемый в статье регион — Томская область. В работе представлены основные культурно-досуговые и культурно-образовательные учреждения области. Проанализированы паспорта региональных проектов: «Культурная среда», «Творческие люди», «Цифровая культура». Рассмотрены целевые показатели, достижение которых предусматривает формирование эффективной кадровой политики в сфере культуры Томской области; представлены показатели выполнения плана. В статье охарактеризована кадровая обеспеченность сферы культуры в Томской области, выявлены основные кадровые проблемы в сфере культуры. Анализ сопровождается статистическими данными Департамента по культуре Томской области. По результатам исследования сделаны выводы и рекомендации по развитию региональной кадровой политики при реализации национального проекта «Культура».

*Ключевые слова*: региональное управление, кадры, кадровая политика, кадровое обеспечение, учреждения культуры, национальные проекты
DOI: 10.32324/2412-8945-2021-3-53-58

# PROBLEMS OF REGIONAL PERSONNEL POLICY IN THE IMPLEMENTATION OF THE NATIONAL PROJECT “CULTURE”

**Vazhova L. V.**
Department of Culture of the Tomsk Region
E-mail: lvazova@mail.ru

**Bogdan N. N.**
Siberian Institute of Management — branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
E-mail: bogdan-nn@mail.ru

The article is devoted to the improvement of the regional personnel policy in the implementation of the national project “Culture” (2019—2024). The region studied in the article is the Tomsk region. The paper presents the main cultural and leisure and cultural and educational institutions of the region. Passports of regional projects “Cultural environment”, “Creative people”, “Digital culture” were analyzed. The article considers the target indicators, the achievement of which provides for the formation of an effective personnel policy in the field of culture of the Tomsk region; the indicators of the implementation of the plan are presented. The article describes the staffing availability of the cultural sphere in the Tomsk region, identifies the main personnel problems in the field of culture. The analysis is accompanied by statistical data of the Department of Culture of the Tomsk region. On the basis of the results of the research conclusions and recommendations for the development of regional personnel policy in the implementation of the national project “Culture” were made.

*Key words*: regional management, personnel, personnel policy, staffing, cultural institutions, national projects
DOI: 10.32324/2412-8945-2021-3-53-58

## Введение

В настоящее время приоритетным направлением в государственной политике России является сохранение и развитие культуры для укрепления государства и гражданского общества. Одним из препятствий на пути к этому могут стать кадровые проблемы в сфере культуры.

Будучи неотъемлемой частью государственной кадровой политики, региональная кадровая политика в сфере культуры должна соответствовать современной парадигме развития культурной

ISSN 2412-8945. Развитие территорий. 2021. № 3 (25).
© Важова Л. В., 2021
© Богдан Н. Н., 2021

деятельности и обеспечивать решение в регионе приоритетных национальных задач.

Актуальность развития региональной кадровой политики в сфере культуры обусловлена прежде всего целями реализации национального проекта «Культура», к важнейшим из которых следует отнести повышение доступности объектов культурного наследия и учреждений культуры для населения (включая доступность цифровых ресурсов в сфере культуры), рост их посещаемости гражданами. Реализация этих целей в регионах страны невозможна без развития кадрового потенциала учреждений культуры.

Томская область имеет богатые культурные традиции и большое количество исторически значимых учреждений культуры. Особую известность в России имеет Областная библиотека им. А. С. Пушкина — старейшая публичная библиотека за Уралом, которая в 2020 г. отметила свой 190-летний юбилей. Мировую известность имеет Научная библиотека Томского государственного университета, во многом благодаря уникальному отделу редких книг.

На сегодняшний день в регионе работает 6 театрально-зрелищных учреждений, 17 музеев, 3 концертных зала, около 300 культурно-досуговых учреждений и более 300 библиотек. В них работает порядка 4,5 тыс. специалистов.

Профессиональная подготовка в сфере культуры в Томской области обеспечивается:

— средними специальными учебными заведениями (Томским музыкальным колледжем им. Э. В. Денисова, Губернаторским колледжем социально-культурных технологий и инноваций);

— высшим учебным заведением — Институтом искусства и культуры при Томском государственном университете (ИИК ТГУ) (открыт в 1994 г. как Центр культурологии, в 2001 г. был реорганизован в структурное подразделение ТГУ; по данным сайта института, в ИИК ТГУ обучается свыше 500 студентов, 60 % из них получают высшее музыкальное и художественное образование);

— центром дополнительного профобразования работников культуры и искусства — Томским областным инновационным учебно-методическим центром культуры и искусства (ТОИУМЦКИ).

Обеспечение функционирования учреждений культуры Томской области требует целенаправленного развития кадрового потенциала, однако результаты исследования выявили не только положительные, но и негативные тенденции в его состоянии.

**Теоретико-методологическое основание**

Вопросы кадрового потенциала, кадрового обеспечения и в целом кадровой проблематики в сфере культуры на региональном уровне освещались в научных публикациях отечественных ученых А. В. Бетехтина, Е. Ц. Сахаровской, О. Н. Моревой, С. В. Сидоренко и др. Однако следует отметить достаточно слабую представленность темы в научной литературе.

Вместе с тем в работах ряда ученых, посвященных государственной кадровой политике (О. В. Рудакова, В. Н. Грязнова, Т. А. Егоров, М. Л. Белоножко и др.) и кадровой политике в организациях (А. Я. Кибанов, Э. Ш. Шацкая, Р. Ш. Бикметов, Ю. Н. Короленко, Э. А. Бабаян и др.), изучена сущность кадровой политики и механизмы ее реализации.

Так, А. В. Бетехтиным рассматривается кадровый резерв в качестве действенной силы модернизации региональной культурной политики, исследуется проблематика его регулирования применительно к сфере культуры Южного Урала [1]. Е. Ц. Сахаровской на примере сферы культуры Республики Бурятия рассматриваются основные кадровые проблемы муниципальных учреждений культуры, предлагаются пути их решения [7]. Проблема обеспеченности библиотек специалистами с высшим библиотечным образованием рассматривается О. Н. Моревой на примере пяти сибирских регионов (Кемеровская, Новосибирская, Томская области, Красноярский край и Республика Хакасия). Анализ показал низкий уровень обеспеченности выпускниками высшей библиотечной школы почти всех библиотек рассматриваемых регионов [3].

Цель предпринятого нами исследования — провести анализ региональной кадровой политики Томской области при реализации нацпроекта «Культура». Цель конкретизируется в следующих задачах:

— рассмотреть, как осуществляется в регионе повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов сферы культуры (запланированные в рамках национального проекта «Культура»);

— выявить и проанализировать проблемы кадрового обеспечения сферы культуры Томской области;

— предложить рекомендации по развитию региональной кадровой политики при реализации нацпроекта «Культура».

В исследовании использовались методы анализа документов и статистических данных, интервью с руководителями учреждений культуры, а также собственная профессиональная деятельность автора в качестве сотрудника Департамента по культуре Томской области.

**Результаты исследования**

Реализацию национального проекта «Культура» [5] на региональном уровне обеспечивают три проекта:

— региональный проект «Культурная среда» (обеспечение качественно нового уровня развития инфраструктуры культуры);

— региональный проект «Творческие люди» (создание условий для реализации творческого потенциала нации);

— региональный проект «Цифровая культура» (цифровизация услуг и формирование информационного пространства в сфере культуры) [6].

В рамках проектов определены целевые показатели, достижение которых предусматривает формирование эффективной кадровой политики. Например, проект «Творческие люди» среди целевых показателей содержит показатель количества специалистов, прошедших повышение квалификации на базе Центров непрерывного образования (нарастающим итогом) (рис. 1) [6].

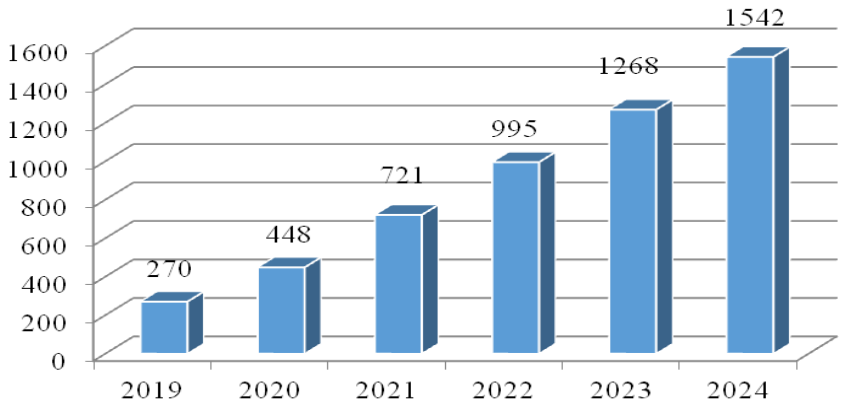


*Рис. 1.* Количество специалистов сферы культуры Томской области, которые должны пройти повышение квалификации к 2024 гг., человек

Данная программа стартовала в 2019 г., когда 270 работников сферы культуры Томской области получили повышение квалификации у преподавателей Российской академии музыки им. Гнесиных в Москве. В 2020 г. 178 человек прошли дистанционное обучение в Саратовской государственной консерватории им. Л. В. Собинова. В начале 2021 г. 126 работников сферы культуры региона повысили квалификацию в Кемеровском государственном институте культуры (КемГИК). В апреле на базе этого же вуза организовано обучение 48 человек по программе «Внедрение форм дистанционного обучения в образовательных организациях отрасли культуры». До конца 2021 г., по официальным данным администрации Томской области, еще 99 специалистов должны будут пройти обучающие курсы на базе Российской государственной библиотеки и др.

Томский областной инновационный учебно-методический центр культуры и искусства реализует дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации. В 2019 г. за счет бюджетных средств профессиональную переподготовку и повышение квалификации на базе ТОИУМЦКИ прошли 835 специалистов сферы культуры области, в 2020 г. — 685. В 2021 г. запланировано обучение 894 специалистов, т. е. планируется некоторое расширение охвата обучающихся в ТОИУМЦКИ, связанное с новыми направлениями подготовки (прежде всего менеджментом в сфере культуры и инклюзивным образованием в детских школах искусств (ДШИ)) (таблица).

**Объем оказания государственных услуг ТОИУМЦКИ в 2019—2021 гг. в разрезе программ, человек**

| Услуга/работа | Направление подготовки | 2019 | 2020 | 2021 (план) |
|---|---|---|---|---|
| Реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки | Теория музыки | 24 | 12 | — |
| | Инструментальное исполнительство | 19 | 9 | 15 |
| | Библиотековедение | 52 | 55 | 20 |
| | Менеджмент | 26 | 12 | 20 |
| | Государственное и муниципальное управление в учреждениях культуры | 29 | 14 | — |
| | Преподаватель образовательного учреждения | 12 | 27 | 46 |
| | ИЗО | — | — | 20 |
| | Эстрадный вокал | — | — | 20 |
| Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации | СКД | 222 | 71 | 158 |
| | Теория музыки | 18 | 40 | 20 |
| | Хореографическое искусство | 103 | 47 | 70 |
| | Инструментальное исполнительство | 163 | 212 | 255 |
| | Вокальное искусство | 76 | 49 | 60 |
| | Библиотековедение | 39 | 19 | — |
| | Изобразительное искусство | 52 | 64 | 60 |
| | Методика преподавания в ДШИ | — | 9 | — |
| | Инновационные формы работы в ДШИ | — | 9 | — |
| | Работа в Excel | — | 16 | — |
| | Музыкально-эстетическое развитие детей дошкольного возраста | — | 20 | 30 |
| | Практика ораторского мастерства | — | — | 10 |
| | Инклюзивное образование в ДШИ | — | — | 30 |
| | Менеджмент | — | — | 60 |
| | ВСЕГО | 835 | 685 | 894 |

В кадровом плане проект «Творческие люди», кроме предоставления современных знаний специалистам сферы культуры, также предусматривает привлечение волонтеров к культурной жизни области, многие из которых могут стать сотрудниками учреждений культуры на постоянной основе. По состоянию на апрель 2021 г. к программе «Волонтеры культуры» уже присоединилось более 300 человек, что превышает плановые показатели. Только за 4 месяца текущего года, согласно информации департамента по культуре Томской области, волонтеры культуры помогли провести более 30 мероприятий: праздников, концертов, фестивалей и мастер-классов. Всего за 6 лет должно быть привлечено 737 волонтеров.

Несмотря на то что региональные проекты «Цифровая культура» и «Культурная среда» не содержат кадровых показателей, они связаны с кадровым обеспечением сферы культуры Томской области, так как создание виртуальных концертных залов, выставочных проектов в цифровом формате, проведение онлайн-мероприятий требуют обеспечения профессионально подготовленными специалистами. Кроме того, по данным департамента культуры Томской области, в рамках реализации проекта «Культурная среда» на базе центральных районных библиотек в селах области открываются современные компьютеризированные библиотеки (открыто 12 библиотек нового поколения, еще 8 библиотек планируется открыть в 2021 г.), вследствие чего необходимо подготовить кадры к работе в новых условиях.

Таким образом, поставленные национальным проектом задачи достаточно успешно реализуются в регионе. По словам сенатора Владимира Кравченко, озвученным в программе «Вести-Томск», на сегодняшний день регион входит в десятку самых «исполнительных» регионов страны в отношении нацпроекта «Культура», в частности по количеству созданных модельных муниципальных библиотек и по объему федерального финансирования.

Однако при этом в кадровом обеспечении сферы культуры Томской области выделяются следующие проблемы:

— дефицит квалифицированных кадров, имеющих профильное образование;

— недостаток квалифицированных кадров, обладающих компетенциями в сфере современных информационных технологий в сфере культуры;

— старение кадров и проблема привлечения молодого персонала;

— отток молодых специалистов, получивших профильное образование в учреждениях культуры, в другие сферы экономики [2].

Рассмотрим эти проблемы подробнее. На начало 2021 г. в учреждениях культуры муниципальных образований Томской области, по данным департамента культуры, имеется потребность в заполнении 94 вакансий. Это прежде всего специалисты культурно-досуговой деятельности, преподаватели детских музыкальных школ и школ искусств, библиотекари и экскурсоводы. Всего же вместе с городскими и областными учреждениями потребность в специалистах составляет 131 человек.

Общая численность работников в учреждениях культуры Томской области в 2021 г. составляет 5 795 человек (из них основного персонала — 4 341 человек — 74,9 %). Непосредственно в культурно-досуговых учреждениях и библиотеках области работают 2 178 человек основного персонала, имеющих разный уровень образования (рис. 2).

*Рис. 2.* Уровень образования специалистов культурно-досуговых учреждений и библиотек Томской области, в % от общей численности работников

Высшее и среднее профессиональное образование имеют 844 человека (38,75 %) и 821 человек (37,7 %) соответственно. При этом 513 специалистов (23,55 %) рассматриваемых учреждений культуры имеют за плечами лишь школу. Это свидетельствует о достаточно низком образовательном уровне специалистов культурно-досуговых учреждений и библиотек Томской области. Особенно если учесть, что большинство сотрудников данных учреждений, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не имеют профильного образования в сфере культуры. Согласно информации сайта института искусств и культуры ТГУ, среди библиотекарей Томской области профильное образование есть лишь у 42,5 % сотрудников. Среди специалистов, кото-

рые работают в культурно-досуговой сфере, и того меньше — только 38,6 %.

Также серьезной проблемой, по мнению специалистов, является тенденция старения кадрового состава учреждений культуры при отсутствии достаточного обновления за счет притока молодых специалистов [1, с. 59]. Так, среди основного персонала библиотек численность работников в возрасте до 30 лет в три раза меньше численности работников в возрасте от 55 лет и старше. Невысокая оплата труда работников культуры и отсутствие карьерных возможностей, особенно на селе, не привлекает молодежь. Поэтому часто, даже окончив профильное учебное заведение культуры, молодые специалисты не работают по профессии, а уходят в другие сферы деятельности (чаще всего в коммерческие организации), переезжают в крупные города.

Проведенный анализ подтвердил наличие проблем кадрового обеспечения, с которыми сталкивается сфера культуры Томской области.

**Выводы и направления дальнейшего исследования**

Эффективная реализация национального проекта «Культура» требует активной кадровой политики. Необходимы, на наш взгляд, постоянный мониторинг кадрового обеспечения, развитие системы непрерывного образования «культурных» кадров, помощь одаренным детям области в получении бесплатного образования в сфере культуры (как среднего профессионального, так и высшего), сопровождение их до трудоустройства и финансовая поддержка на начальном этапе деятельности. Решение проблемы старения кадров рассматриваемой сферы также видится в стабилизации налаженной системы подготовки молодых кадров в регионе (за счет открытия новых направлений и увеличения бюджетных мест на востребованные для региона специальности культуры и искусства).

Проблему недостатка квалифицированных кадров в учреждениях культуры Томской области, вероятно, поможет решить программа «Земский работник культуры» (ее участникам гарантируется финансовая поддержка в размере 1 млн руб. подъемных средств), которая должна заработать уже в этом году. Она призвана способствовать привлечению в сельскую местность и малые города Томской области квалифицированных кадров.

Будут ли выполнены цели национального проекта «Культура» и сможет ли этот проект стать действительно локомотивом развития культуры в Томской области, зависит в первую очередь от качества кадрового потенциала учреждений сферы культуры.

**Список литературы**

1. *Бетехтин А. В.* Кадровый резерв в сфере культуры: ориентиры и стратегии региональной культурной политики // Вестн. культуры и искусств. 2020. № 4 (64). С. 58—63.

2. *Культурная* политика — 2020: взгляд субъектов РФ на основные проблемы и их решения / С. В. Сидоренко [и др.]. М. : Фонд «Институт экономики и социальной политики», 2021. 138 с.

3. *Морева О. Н.* Кадровая обеспеченность библиотек сибирских регионов и стратегические перспективы факультета информационных и библиотечных технологий КемГИК // Вестн. КемГИК. 2020. № 53. С. 302—310.

4. *Никулина Ю. Н., Гущина В. С.* Кадровая политика в регионе: сущность, цель, задачи, принципы // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. 2020. С. 29—32.

5. *Паспорт* национального проекта «Культура» // Правительство России : офиц. сайт. URL: http://government.ru/info/35562/ (дата обращения: 11.05.2021).

6. *Паспорта* региональных проектов Томской области по культуре // Департамент по культуре Томской области : офиц. сайт. URL: https://depkult.tomsk.gov.ru/pages/front/view/id/29708 (дата обращения: 11.05.2021).

7. *Сахаровская Е. Ц., Шайдурова Г. Н.* Реализация кадровой политики в рамках национального проекта «Культура» // Управление развитием социально-экономических систем регионов : сб. науч. тр. Улан-Удэ, 2020. С. 186—191.

**Bibliography**

1. Betekhtin A.V. Kadrovyi rezerv v sfere kul'tury: orientiry i strategii regional'noi kul'turnoi politiki, *Vestn. kul'tury i iskusstv*, 2020, no. 4 (64), p. 58—63.

2. Sidorenko S.V. Kul'turnaya politika — 2020: vzglyad sub"ektov RF na osnovnye problemy i ikh resheniya, Moscow, Fond “Institut ekonomiki i sotsial'noi politiki”, 2021, 138 p.

3. Moreva O.N. Kadrovaya obespechennost' bibliotek sibirskikh regionov i strategicheskie perspektivy fakul'teta informatsionnykh i bibliotechnykh tekhnologii KemGIK, *Vestn. KemGIK*, 2020, no. 53, pp. 302—310.

4. Nikulina Yu.N., Gushchina V.S. Kadrovaya politika v regione: sushchnost', tsel', zadachi, printsipy, *Issledovanie innovatsionnogo potentsiala obshchestva i formirovanie napravlenii ego strategicheskogo razvitiya*, 2020, pp. 29—32.

5. Pasport natsional'nogo proekta “Kul'tura”, *Pravitel'stvo Rossii : ofits. sait.* available at: http://government.ru/info/35562/ (accessed 11.05.2021).

6. Pasporta regional'nykh proektov Tomskoi oblasti po kul'ture, *Departament po kul'ture Tomskoi oblasti : ofits. Sai,* available at: https://depkult.tomsk.gov.ru/pages/front/view/id/29708 (accessed 11.05.2021).

7. Sakharovskaya E.Ts., Shaidurova G.N. Realizatsiya kadrovoi politiki v ramkakh natsional'nogo proekta “Kul'tura”, *Upravlenie razvitiem sotsial'no-ekonomicheskikh sistem regionov : sb. nauch. tr. Ulan-Ude*, 2020, pp. 186—191.

ВАЖОВА Лариса Валерьевна — заместитель начальника департамента, Департамент по культуре Томской области, Томск, Российская Федерация. E-mail: lvazova@mail.ru

Larisa V. VAZHOVA — Deputy Head of the Department, Department of Culture of the Tomsk Region, Tomsk, Russian Federation. E-mail: lvazova@mail.ru

БОГДАН Надежда Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом, Сибирский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Новосибирск, Российская Федерация. E-mail: bogdan-nn@mail.ru

Nadezhda N. BOGDAN — Candidate of Sociology Sciences, Associate Professor of the Department of Personell Management, Siberian Institute of Management — branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Novosibirsk, Russian Federation. E-mail: bogdan-nn@mail.ru