

*В. Д. Ковтун**Vira D. Kovtun*

СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ДЕРЖАВНИХ ПАРКІВ КУЛЬТУРИ І ВІДПОЧИНКУ

The article brings to light the issues on new technologies of staffing provision of state culture and leisure parks activity on the basis of research and theoretical and practical works in this sphere. The author draws the conclusion that staffing changes in park area provide for the conditions for training, retraining and professional promotion of the workers taking into consideration state educational standards, modernisation processes and organisational structure transformation.

Значну роль у житті населення України відіграють парки культури і відпочинку (ПКіВ). Практика діяльності цих унікальних осередків від самого початку їх створення до наших днів показала, що вони є невід'ємною частиною загального культурного будівництва країни, пов'язані з питаннями організації вільного часу широких верств населення.

Актуальність даної статті визначається важливістю підвищення ролі культурно-просвітніх закладів у національному вихованні, серед яких державні парки культури і відпочинку є особливою категорією закладів культури, діяльність яких спрямована на задоволення соціокультурних потреб населення в умовах паркового середовища.

За кризових умов мережа державних парків культури і відпочинку системи Міністерства культури і мистецтв України зазнала значного скорочення, їх розвиток практично призупинився. Відбулися деформаційні зміни в діяльності парків, які показують обмеження дозвілєвого простору, зниження якості рекреаційних послуг, занепад рекреаційних та культурно-дозвілєвих центрів. Парки, орієнтуючись на комерційні форми роботи, не спроможні здійснювати завдання щодо створення умов для повноцінного соціальноорієнтованого культурного відпочинку й активного дозвілля різних верств населення.

З огляду на це постає необхідність здійснення комплексу заходів, спрямованих на розвиток парків культури і

відпочинку в Україні, підвищення їх статусу та ролі в житті населення відповідно до змін у суспільстві. У цьому аспекті важливими є дослідження стану, проблем та перспектив кадрового забезпечення діяльності парків культури і відпочинку, яким мало приділено уваги науковцями і практиками. Для здійснення поставленої мети вважаємо за необхідне звернутися до основних теоретико-методологічних підходів до підготовки кадрів для культурно-дозвілєвої сфери, державних засад оптимізації діяльності парків культури і відпочинку, аналізу кадрового менеджменту, практичних розробок та прогнозування шляхів його розвитку.

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження є загальнофілософські теорії діяльності (Л. Анцифорова, Б. Ананьев, Л. Буева, М. Каган, О. Леонтьев та ін.); праці, присвячені культурології і культурологічній освіті (А. Жарков, В. Кірсанов, Ю. Ключко, О. Олексюк, В. Розін, В. Чижиков), соціально-культурній діяльності (Н. Бабенко, Б. Мосалев, В. Піча, Н. Самойленко, Ю. Стрельцов, В. Чепелев), управлінню соціально-культурною сферою, менеджменту культури і мистецтв (М. Поплавський, Н. Подкуйко, О. Федосов); дослідження вітчизняного досвіду підготовки керівних кадрів культури (Л. Троєльнікова), зарубіжного досвіду кадрової політики у сфері рекреації, дозвілля (Є. Доронкіна, І. Новікова, І. Петрова), паркової сфери (О. Копієвська), професійної майстерності спеціалістів установ культури (Л. Голубцова, Н. Цимбалюк), методики роботи працівників позашкільної освіти і виховання (Т. Дем'яник, Н. Краснова, І. Первушевська, Т. Сущенко, Л. Харченко); ідеї і теорії соціальної педаго-

гіки (І. Зверева, І. Зязюн, Л. Коваль, С. Пащенко, Г. Сагач). В цьому аспекті важливими є дисертаційні дослідження А. Дзіова та Н. Шкленікенє, присвячені діяльності парків культури і відпочинку та перспективам їх розвитку.

Конституція України, Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття, 1994 р.), галузеві програмні та директивні документи в освітньо-культурній сфері визначають підвалини державної політики, які ґрунтуються на принципах гуманізму, пріоритету загальнолюдських цінностей, всебічного і вільного розвитку особистості, реалізації її духовно-творчого потенціалу, самоідентифікації.

Провідні напрями кадрового забезпечення культурно-дозвілєвої сфери окреслені у Державній програмі «Культура. Просвітництво. Дозвілля» (1994 р.). Вони пов'язані, передусім, з підвищенням професійного рівня працівника культури, модернізацією процесу підготовки та підвищення їх кваліфікації. Державне цілеспрямоване регулювання розвитку паркової галузі, засади оптимізації діяльності парків культури і відпочинку знайшли відображення в «Положенні про державний парк культури і відпочинку, міський сад та зоопарк» (1992 р.), «Положенні про зоологічний парк загальнодержавного значення» (1998 р.), «Основних положеннях концепції державної програми розвитку парків культури і відпочинку», схвалених колегією Міністерства культури і мистецтв України від 26 квітня 1996 р. №411 [9], відповідній Державній програмі (проект, 1996 р.), проекті Закону України «Про культуру» (2000 р.), які є цілеспрямованою системою удосконалення діяльності парків культури і відпочинку як центрів соціально-культурного розвитку насе-

лення на національному, регіональному і місцевому рівнях. У зазначених документах сформульовані завдання та засади функціонування парків в умовах реформування культурно-дозвілєвої галузі. Було обґрунтовано необхідність переосмислення стереотипних поглядів щодо ролі парку, паркової культури в житті суспільства.

Пропоновані цільовою програмою основні напрями розвитку парків культури і відпочинку охоплюють питання вдосконалення системи управління, модернізації мережі, розвитку матеріально-технічної бази; правового, економічного, кадрового забезпечення роботи парків. Розвиток ПКіВ, як і інших паркових комплексів, слід розглядати в контексті розвитку національної культури, містобудування, зеленого будівництва.

З огляду на сучасний стан парків та можливості державних структур, програмою виділяються такі основні напрями їх розвитку:

- поглиблення спеціалізації парків в наданні культурологічних дозвілєвих та рекреаційних послуг з урахуванням наявності інших спеціалізованих парків;
- розширення різних форм відпочинку та розваг для малозабезпечених та соціально незахищених верств населення;
- розвиток кооперації та створення просторових культурно-рекреаційних і дозвілєвих центрів, спроможних з більшою ефективністю використовувати територію, обладнання, споруди для надання рекреаційних послуг;
- впровадження новітніх технологій та світового досвіду в

створенні культурно-рекреаційних центрів з високими функціональними та естетичними якостями;

- широка комерціалізація діяльності парків у використанні території, дозвілєвих споруд та пристроїв, наданні різних рекреаційних послуг з урахуванням можливостей різних соціальних груп населення;
- удосконалення правового супроводу роботи парків як установ культури, який забезпечить умови для їх ефективної діяльності.

Одним із пріоритетних напрямів модернізації паркової сфери програмою визначено кадрове забезпечення, що передбачає внесення суттєвих змін у кадрову політику галузі. Це пов'язано з вирішенням стратегічних і оперативних завдань щодо відновлення роботи мережі ПКіВ, яке неможливе без удосконалення підготовки кадрів, і зокрема – фахівців нових спеціальностей з урахуванням сучасних потреб та можливостей дозвілєвої сфери.

Відомо, що функціонування паркового комплексу забезпечують працівники різних спеціальностей, яких умовно можна розподілити за двома ознаками:

- культурологічно-рекреаційна – забезпечення роботи об'єктів культурно-просвітницького та оздоровчо-рекреаційного характеру;
- територіально-господарська – створення та утримання архітектурно-ландшафтного середовища.

Виходячи з названих ознак, окреслюються особливості кадрового складу

парку культури і відпочинку, напрямив його роботи. Програма акцентує увагу на необхідності розробки якісної та кількісної структури кадрів на різних етапах розвитку ПКіВ з визначенням навчальних закладів різних рівнів з їх підготовки та перепідготовки.

Програма паркобудівництва спрямована на об'єднання зусиль всіх зацікавлених структур – держаних і приватних – при виконанні завдань на основі єдиної концепції та програми.

На жаль, труднощі трансформаційного періоду в суспільно-політичному та емоційному житті країни відсунули реалізацію цих завдань вже на досить тривалий час.

Проведені дослідження в рамках названої вище концепції та відповідної програми (суцільна паспортизація мережі в 1995 р., аналіз даних статистики за 1992–2004 рр., опитування відвідувачів та керівників паркових установ та інші матеріали) засвідчили про кризові тенденції в діяльності цих установ, що, поряд з низкою інших причин, значною мірою пов'язано також і з кадровими проблемами [4].

Згідно зі статистикою стосовно діяльності парків культури і відпочинку (з формою 11-НК), їх мережа скоротилася зі 195 в 1990 р. до 101 у 2004 р., а чисельність кадрового складу більш ніж утричі: із 7158 працівників у 1991 р. до 2220 – у 2004 р., що більш за все торкнулося працівників культурно-творчих відділів, посад методистів, зав. секторів, а подекуди і художніх керівників; переведенням творчих працівників на сезонну роботу, договірні форми оплати праці (виконання окремих робіт). На даний час у середньому діяльність одного парку забезпечують до 20 чол.

Професійний рівень працюючих у ПКіВ України за останні роки має

тенденцію до зростання: кількість працівників з вищою освітою збільшилася з 32% до 37–38%, але все ж відстає від професійного рівня закладів культури клубного типу. Причини такого стану – у відсутності системи підготовки фахівців паркової сфери, низькій престижності праці в парках культури і відпочинку, де заробітна плата одна з найнижчих у культурно-просвітній галузі.

Слід відзначити, що власне культуросвітні працівники (директори, художні керівники, методисти, культурорганізатори і т. ін.) – становлять тільки 10% загального числа працюючих (224 особи), причому їх освітньо-професійний рівень значно вище загального рівня всіх працюючих: фахівці з вищою освітою серед них становлять понад 80%. Останнім часом помітна тенденція до зниження освітнього рівня цієї категорії працівників у порівнянні з минулими роками (94%). В середньому в одному парку працює по дві особи з числа творчих працівників, включаючи директора.

Найкращі показники освітнього рівня працівників ПКіВ – в Автономній Республіці Крим, Дніпропетровській, Миколаївській, Запорізькій областях та м. Києві: тут вищу освіту мають від 50 до 70% творчих працівників цієї категорії. Проте слід відмітити, що цей показник значно нижчий серед працівників парків Тернопільської, Чернівецької, Київської та Луганської областей – в межах 10–25%.

Окремо слід зупинитися на керівному складі парків. На період паспортизації (1995 р.) із загального числа директорів (117 чол.) – 78 чол. (66,6%) мали вищу освіту, 36 (30,7%) – середню спеціальну, 3 (0,7%) – середню. Трохи менше половини працюючих керівників мали спеціальність «культ-

турно-освітній працівник» (49 чол.), значна частина (близько 30 чол.) – інженерний фах, решта – інші спеціальності: бухгалтери, економісти (9 чол.), учителі, військові, журналісти, історики, філологи тощо.

За стажем найбільшу групу становлять керівники, які працювали на даних посадах до 5 років – 64 чол., до 10 – 31 чол., до 15 – 10 чол., до 20 – 6 чол., більше 20 – 6 чол., один директор мав стаж понад 30 років.

Саме від керівників, творчих працівників значною мірою залежать стан і перспективи паркової справи. Багато хто з них вболіває і піклується не тільки про свій “власний” парк, але й про розвиток паркової галузі загалом. З їхньої ініціативи в м. Кременчуку в 1995 р. Було створено Асоціацію працівників парків культури України – консолідуючий орган, що ставить перед собою завдання об’єднати зусилля фахівців для вирішення актуальних проблем вітчизняного паркобудівництва, скоординувати діяльність у господарській, культурно-просвітницькій сферах та ін. (Першим президентом Асоціації було обрано директора Кременчуцького парку «Придніпровський» В.І. Кечину, почесним президентом – директора Вінницького ЦПКіВ В.М. Талесніка). До асоціації увійшли представники більшості областей України. Асоціація є постійним членом Міжнародної та Російської асоціації парків і виробників атракціонів. Асоціацією проведено низку заходів (семінари, „круглі столи”, творчі лабораторії, консультації), що сприяли обміну досвідом, впровадженню інновацій у діяльність парків (м. Вінниця, Київ, Кременчук, Львів, Хмельницький, Чернівці). Слід відмітити, що Асоціація працівників парків України постійно веде активну діяльність

з налагодження зв’язків з іншими організаціями, діяльність яких відповідає спільним інтересам і завданням. Так, стало традиційним проведення семінарів, нарад у м. Києві під час міжнародної виставки “Індустрія дозвілля”, де керівники культосвітніх установ можуть познайомитися з останніми досягненнями в сфері виробництва обладнання та пристроїв для парків, поділитися досвідом та проблемами. Асоціацією запроваджено нагородження керівників паркових установ – номінантів на звання “Директор року”, серед яких три номінації: найвища – “Золоте дерево” (один номінант), “Срібне дерево” (два номінанти), “Бронзове дерево” (три номінанти). Також відзначаються заслуги окремих людей у справі розвитку паркової справи.

Аналіз отриманих результатів дослідження показав, що функції управління мережею парків з боку органів влади на місцях здійснюються безсистемно, недостатньо уваги приділяється парковим проблемам, мало вивчається їх досвід в нових умовах, відсутні механізми інноваційного керівництва парками культури і відпочинку.

Більшість парків підпорядкована органам місцевої влади та їхнім виконавчим структурам в містах та районах управлінням, відділам культури. На період дослідження в Україні функціонувала лише одна державна структура, яку було створено з метою координації діяльності ПКіВ та установ дозвілля – Управління парків та установ дозвілля Київської міської держадміністрації, якому підпорядковувалися 5 парків. Усі інші парки міста було передано у комунальну власність районів міста. Це практично призвело до послаблення контролю за робо-

тою цих закладів, їх комерціалізації та втрати орієнтації на культурно-просвітницьку спрямованість діяльності. На даний час функції координації діяльності ПКіВ передано новоствореному відділу Головного управління культури міста.

Результати дослідження незаперечно підтверджують важливу роль у справі реалізації цілей і завдань ПКіВ висококваліфікованих ініціативних кадрів – керівників і персоналу в цілому. Аналіз штатних розписів парків культури і відпочинку в зіставленні зі змістом та обсягом роботи наводить на думку про необхідність трансформації їх організаційної структури у відповідності до сучасних потреб і запитів населення.

Для забезпечення ефективного функціонування парк повинен мати в штаті, як мінімум, таких культосвітніх творчих працівників: художній керівник, режисер, зав. секторами (в залежності від специфіки парку), методисти-організатори з різних напрямків діяльності, художник, культурорганізатор, інструктор з фізичної культури та спорту, парковий оркестр.

На найближчу перспективу типові штати ПКіВ можуть включати таку номенклатуру посад: директор, заступник директора, художній керівник, головний бухгалтер, бухгалтер, головний спеціаліст (режисер, балетмейстер, художник, хормейстер, диригент, інженер – механік, адміністратор, *інженер-еколог, інженер садово-паркового господарства*), ст. адміністратор, адміністратор, завідувач філії, молодіжного центру; завідувачі відділів з основних видів діяльності, методичним, пересувною виставкою; завідувачі секторів з основних видів діяльності, об'єктів дозвілєвої діяльності, зоокутка; завідувачі інших відділів, майстерні, лабо-

раторії, студії; інших секторів; *соціолог культури, менеджер культурно-дозвілєвої діяльності (менеджер індустрії дозвілля)*; художник, провідний методист, ст. методист, методист; інструктор, керівник гуртка (студії), артист, культурорганізатор, акомпаніатор, кіномеханік (відеоінженер), завідувач квіткової каси, касир, контролер, інженер-енергетик, слюсар, електромонтер, монтажник санітарно-технічного обладнання та систем, механік, столяр, водій, підсобний робітник, двірник, пожежник, садівник, гардеробник, техніки усіх спеціальностей, прибиральник, сторож, майстри різних спеціальностей, робітники різних спеціальностей.

Даний штатний розпис включає 43 найменування посад, які необхідні для оптимального функціонування паркового комплексу. Посади “інженер-еколог”, “інженер садово-паркового господарства”, “соціолог культури”, “менеджер культурно-дозвілєвої діяльності (менеджер індустрії дозвілля)” – працівники нових спеціальностей, які мають високу спеціальну підготовку за новими технологіями, інноваційними методами навчання у вищих навчальних закладах країни (Київський національний університет культури і мистецтв, Державна академія керівних кадрів культури і мистецтв, Харківська державна академія культури та ін.).

Штатний розпис спеціалізованих парків (спортивних, розважальних, дитячих та ін.) повинен відповідати їх тематичній спрямованості, наприклад, зоологічний парк повинен мати певним чином спеціалізовану структуру, оскільки його функції пов'язані з утриманням зоологічної колекції, проведенням значної наукової роботи та господарчої діяльності.

Важливим кроком у розробці нових підходів у кадровій політиці став “Довідник кваліфікаційних характеристик професій” працівників, зайнятих у галузі культури та мистецтва, які є обов’язковими для встановлення розрядів (категорій) працівникам. Даний документ розроблений (за участю автора) з урахування змін та доповнень до змісту характеристик, які виникли у зв’язку з впровадженням досягнень науки, техніки, технології, організації виробництва і праці. До довідника включено основні посади штатного розпису парку культури і відпочинку, зоологічного парку: директора, керівника художнього, завідувача атракціону, завідувача театру (літнього), начальника (завідувача) відділу (сектору), культурного організатора, керівника любительського об’єднання та ін. [1].

Зміни, що сталися в житті країни, спонукали до перебудови роботи парків на нових соціально-економічних засадах, до яких більшість із працівників не були підготовлені. Тому постала необхідність створення науково обґрунтованої цільової програми безперервного навчання (підготовки, перепідготовки) спеціалістів, персоналу для обслуговування сфери культурного відпочинку та дозвілля в умовах навколишнього природного середовища.

Враховуючи зарубіжний досвід паркобудівництва, є потреба у таких фахівцях:

- паркологів-спеціалістів у сфері культурно-дозвілєвої, природоохоронної діяльності та паркової індустрії, що розробляють і втілюють цільові програми, моделі перспективних парків і об’єктів дозвілля;
- спеціалістів у галузі ландшафт-

тної архітектури, садово-паркового господарства;

- фахівців середньої ланки: координаторів, адміністраторів, інструкторів, менеджерів, агентів та кваліфікованих робітників із благоустрою та озеленення.

У цьому напрямі відбувалися певні зрушення в роботі провідних вищих навчальних закладів культури і мистецтв. Так, Державна академія керівних кадрів культури і мистецтв України з 1999 р. здійснює набір студентів на спеціальності: “дизайн – дизайнер ландшафту та садово-паркового мистецтва”, “соціологія – соціолог культури”, “менеджмент соціокультурної діяльності – менеджер соціокультурних зв’язків” (на базі середньої спеціальної, незакінченої вищої та вищої освіти); Київський національний університет культури і мистецтв готує кадри за фахом “менеджер культури, педагог-психолог”, “менеджер індустрії дозвілля, рекреаційних ресурсів і технологій”, “режисер естради та масових свят” та з інших спеціальностей, необхідних для обслуговування сфери дозвілля у парковому середовищі. З 1996 р. Національний аграрний університет відкрив відділення з підготовки інженерів-екологів та інженерів садово-паркового господарства, яких також гостро потребує сфера паркобудівництва. Авторкою статті розроблено й адаптовано спеціалізовані курси «Соціологія паркобудівництва» в Державній академії керівних кадрів культури і мистецтв (2002–2003 рр.) та “Соціально-педагогічний аналіз діяльності державних парків культури і відпочинку в Україні” в Київському національному університеті культури і мистецтв (1997 р.). Згадані курси містять матеріали дослідження,

які передбачають запровадження методів соціологічних досліджень в парковій сфері та поліпшення професійних навичок соціологів культури [6].

Актуальним завданням залишається організація підготовки і перепідготовка спеціалістів, що відповідають за безпечну експлуатацію сучасних, технічно складних атракціонів. Це можливо здійснювати на базі вищих навчальних закладів (наприклад, політехнічного або авіаційного), передбачивши фундаментальну підготовку (диплом), так і курсову.

На наш погляд, варто було б ширше використовувати зарубіжний досвід підготовки спеціалістів сфери паркового дозвілля. Наприклад, у Великобританії в межах Інституту управління у сфері дозвілля та розваг діють семінари та курси підвищення кваліфікації з паркової справи та дозвілєвої сфери. За програмою діяльності Нідерландської асоціації керівників муніципальних парків та садів здійснюється підготовка спеціалістів паркової індустрії. Японський фонд парків та рекреації організовує підвищення кваліфікації спеціалістів з управління парковою роботою та рекреаційною діяльністю, а також фахівців паркового дизайну. Окрім того, фонд здійснює науково-методичне забезпечення паркової та рекреаційної сфери, організовуючи лекції та навчальні курси, ведучи наукові дослідження з розвитку паркової та рекреаційної сфери [10, с. 362].

На основі проведених досліджень ми дійшли таких висновків:

- ефективне функціонування парків культури і відпочинку

як державних культурно-рекреаційних закладів можливе лише за умов їх переходу в нову якість на основі реалізації комплексної соціально-культурної програми, зорієнтованої на сучасні потреби й тенденції розвитку дозвілєвої сфери;

- серед низки причин, що зумовлюють труднощі функціонування парку культури і відпочинку, нами, зокрема, визначено: ослаблення механізмів управління галуззю, зниження якісних та кількісних характеристик кадрового потенціалу;
- для кадрового забезпечення ефективного функціонування парків культури і відпочинку як базової мережі закладів необхідно створення системи підготовки, перепідготовки та професійного зростання, підвищення кваліфікації працівників парків на курсах, стажуваннях, семінарах, у творчих лабораторіях тощо;
- і головне – застосування системного підходу до питань добору, навчання та використання керівних і творчих працівників у парковій сфері;
- нові технології діяльності парків культури і відпочинку, організації дозвілля потребують налагодження міжнародного співробітництва у сфері підготовки, перепідготовки і стажувань для різних рівнів спеціалістів паркової сфери.

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: Культура і мистецтво. – Вип. 81. – К., 2000. – 64 с.
2. *Дзиов А.Х.* Социально-педагогические аспекты организации деятельности ПКЮ: Автореф. ... канд. пед. наук / МГУК. – М., 1997. – 20 с.
3. *Ключко Ю.М.* Розвиток соціально-культурної сфери України в умовах ринкових відносин: пошук нових моделей. – К.: Інформ. центр з питань культури і мистецтва Нац. парл. 6-ки. – 2003. – 28 с.
4. *Ковтун В.Д.* Соціально-педагогічний аналіз діяльності парків культури і відпочинку в Україні. – К.: Інформ. центр з питань культури і мистецтв НПБ України. – 2001. – 52 с.
5. *Ковтун В.Д.* Державні засади культурної політики в галузі паркобудівництва // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики : Міжвузів. зб. наук. праць. – Вип. 10. – К., 2001. – С. 55–66.
6. *Ковтун В.Д.* Соціологія паркобудівництва : Програма для студентів спеціальності 7.040201 “Соціологія” / Укл. В.Д. Ковтун. – К.: ДАКККіМ, 2002. – 16 с.
7. *Копієвська О.Р.* Соціально-культурні аспекти організації діяльності парків в країнах зарубіжжя. Дис. ... канд. пед. наук / КНУКіМ. – 1999. – 175 с.
8. Культурно-досуговая деятельность : Учеб. / Под научной редакцией акад. РАЕН А.Д. Жаркова и проф. В.М. Чижикова. – М.: МГУК, 1998. – 462 с.
9. Основні положення концепції розвитку парків культури і відпочинку в Україні // Зб. нормативних документів на допомогу керівникам закладів культури. Вип. 2 / ІПКПК. – К., 1997. – С. 32–37.
10. *Петрова І.В.* Дозвілля в зарубіжних країнах : Підруч. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.
11. *Троєльнікова Л.О.* Соціально-педагогічні умови удосконалення підготовки керівних кадрів органів державного управління в галузі культури і мистецтв: Дис... канд. пед. наук: 13.00.06. – К.: КНУКіМ., 2000. – 168 с.

Подано до редакції 18.11.2005 р.