**Потребность региона в кадрах для культурно-досуговых учреждений**

**Рязанской области**

Задача обеспечения культурно – досуговой деятельности квалифицированными любящими свое дело кадрами, не потеряет своей актуальности никогда. Правильно подобранные мастера - профессионалы обеспечат решение производственных вопросов при любых самых не простых обстоятельствах. На сегодняшний день сфера клубной работы в области располагает яркими профессиональными личностями, умеющими грамотно решать поставленные задачи, добиваться хороших результатов и обеспечивать высокий организационно – творческий уровень проводимых мероприятий. Однако на сегодняшний день проблема квалифицированных кадров в культурно-досуговых учреждениях по-прежнему стоит достаточно остро, особенно на селе.

Кадровый ресурс клубных учреждений в 2013 году характеризуется следующим образом: в прошедшем году в области трудилось всего – 4247 человек. В том числе штатных – 3909 человек. Из них творческих работников всего - 2152. По сравнению с прошлым годом это число сократилось на 98 человек, что связано с дальнейшей оптимизацией сети клубных учреждений.

Высшее образование имеют всего – 669 (31%) – этот показатель стабильно растет за последние годы, среднее специальное образование по культуре и искусству имеют – 587 человек или 27 % от числа творческих работников. В целом по области процент специалистов с высшим и среднем профильным образованием составляет – 58 % (1256 человек). По сравнению с 2012 годом процент специалистов увеличился на 1% .

Таблица 1 «Образование штатных творческих специалистов»

Таблица 2 «Специалисты с высшим образованием»

Наиболее благоприятная ситуация по качественным характеристикам кадрового состава штатных творческих работников в культурно-досуговых учреждениях Рязанской области в 2013 г. отмечается в Кадомском, Клепиковском, Пителинском, Рязанском, Сараевском, Спасском, Старожиловском, Ухоловском, Шацком, Шиловском муниципальных районах и городах: Касимов, Рязань, Сасово, Скопин. Здесь % специалистов с высшим образованием и среднем специальным по культуре и искусству выше 50.

Таблица 3 «Образование кадрового ресурса культурно-досуговых учреждений»

 Потребность в квалифицированных кадрах по-прежнему остается в некоторых муниципальных образованиях Рязанской области, в том числе: Кораблинском, Александро-Невском, Сапожковском, Скопинском районах. Самый низкий процент специалистов в Сасовском – 18% и Милославском районе – 20%. В этих двух муниципальных районах проблема кадров стоит остро на протяжении многих лет.

Наиболее высокий % специалистов с высшим образованием по культуре и искусству в культурно-досуговых учреждениях Рязанской области в 2013 г. отмечен в Рыбновском, Рязанском, Старожиловском муниципальных районах и городах: Касимов, Рязань, Сасово, Скопин.

Нет профильных специалистов с высшим образованием в Милославском и Сасовском муниципальных районах. Наиболее низкий показатель - ниже 10 % в Михайловском, Александро-Невском, Пителинском, Путятинском, Сапожковском, Сараевском, Чучковском муниципальных районах.

Таблица 4 «Высшее профильное образование»

 В тоже время % специалистов со среднем специальным образованием по культуре и искусству в культурно-досуговых учреждениях Рязанской области в 2013 г. наиболее высокий в Михайловском, Пителинском, Пронском, Путятинском, Сараевском, Ухоловском, Чучковском, Шацком муниципальных районах и городах: Рязань, Сасово, Скопин.

Наиболее низкий показатель - ниже 10 % в Милославском муниципальном районе.

Таблица 5 «Среднее специальное профильное образование»

 За последние годы увеличилось число учреждений, имеющих доступ в Интернет, и соответственно растет количество работников имеющих минимальную подготовку по использованию информационно-коммуникационных технологий.

Таблица 5 «Характеристика кадрового состава»

Ежегодно в учреждения культуры прибывают молодые специалисты – выпускники высших и средних учебных заведений культуры и искусства. Однако с каждым годом их становится все меньше. В 2013 году в районы области прибыло – 10 человек. Молодые специалисты прибыли в районы: Ермишинский – 1, Клепиковский - 1, Рязанский – 3, Сараевский – 1, Спасский – 1, г. Рязань – 3.

В 2013 году заочно обучаются – 163 человек. В РФ МГУК – 82 человека, в РКК г. Шацк – 52 человека. Большинство представителей из г. Рязани (29), Рязанского (18), Шиловского (11), Скопинского (11), Сасовского (9), Рыбновского (8), Александро-Невского (8) районов. Никто не обучается заочно в Ермишинском, Милославском районах и г. Сасово.

Клубные работники многих муниципальных образований достаточно прогрессивны и идут в ногу со временем. Они профессионально работают с компьютером, современными световыми установками, обеспечивая музыкальное, световое решение шоу – программ, театрализованных представлений, концертов. Однако и им требуется творческая подпитка, повышение профессионального мастерства, а некоторые клубные учреждения вообще не располагают современными техническими средствами.

Рязанский областной научно – методический центр народного творчества, районные и городские отделы культуры, организационно-методические центры проводят работу по профессиональному обучению кадров в соответствии с учебными планами и программами на год, которые ежегодно рассматриваются в ГБУК РО «РОНМЦ НТ» на тематических консультациях работников районных Домов культуры, специалистов отделов (управлений) культуры, занимающихся учебой сельских клубных работников. Программы работы с кадрами включают в себя различные формы обучения это: совещания, тематические семинары, творческие лаборатории, практические занятия, показательные мероприятия, смотры, конкурсы, мастер-классы, экскурсии и другие. Во многих районах эта работа ведется целенаправленно, систематически, дифференцированно, основываясь на профессиональных интересах сельских клубных работников. Рассматриваются вопросы: сохранения народных певческих традиций, перспективных форм и методов работы с детьми и подростками, делопроизводства, организации досуга различных групп населения, клубной работы в малонаселенных пунктах, платных услуг и др. Для молодых специалистов, начинающих работников в районах области по специальной программе проводятся занятия, куда включаются основные вопросы культурно – досуговой, организационной и финансовой деятельности клубных учреждений. Используются различные формы работы – семинары-практикумы, круглые столы, мастер – классы, стажировки на базе лучших Домов культуры, показательные и практические мероприятия. При методических кабинетах действуют консультационные пункты по всем вопросам клубной работы. Наиболее целенаправленно такая работа ведется в: Захаровском, Касимовском, Рыбновском, Рязанском, Пронском, Сараевском, Старожиловском, Шиловском районах.

Анализируя настоящее положение можно сделать вывод, что в целом обстановка в области с кадрами не простая и на сегодняшний день - одна из наиболее актуальных. В первую очередь беспокоит старение кадров, молодежь неохотно идет в культуру. Главную роль в таком отношении играет низкая социальная защищенность работников культурно-досуговых учреждений, отсутствие перспективы в приобретении жилья, получения доступного санаторно-курортного лечения, очень скромный престиж профессии. Негативное влияние на качественный состав творческих кадров оказывает существующий на протяжении нескольких лет отток специалистов в коммерческие и другие структуры, а также соседство с Московским регионом, где в разы выше заработная плата.

Рай(гор) отделам, Управлениям культуры совместно с учебными заведениями культуры и искусства, представителями администраций муниципальных образований необходимо:

- Осуществлять дальнейшие мероприятия по стимулированию и социальной защите клубных работников и повышению престижа этой профессии;

- Подготовку кадров для учреждений культуры, их закрепление, а в последующем и переподготовку вести на основе взаимных договоров о целевой подготовке кадров с РМК, РХК, РФ МГУКИ;

- Приложить все усилия для адаптации и закрепления молодых специалистов на местах, улучшать их бытовые и жилищные условия;

- Улучшать качественный состав работников клубных учреждений, повышать их профессиональный уровень на основе современных принципов дифференцированного подхода;

- Активизировать профориентационную деятельность среди учащихся средних общеобразовательных школ;

- Главной задачей повышения квалификации должно стать формирование и развитие у слушателей понимания современных проблем и знаний в сфере культуры, новых подходов к осуществлению своей профессиональной деятельности, внедрение новых технологий в клубную сферу;

- Популяризировать опыт работы лучших работников клубных учреждений, самодеятельных коллективов в средствах массовой информации.

Л.И.Дубровина – зав. отделом мониторинга ОНМЦ НТ