

## ПОДХОДЫ К МЕТОДИКЕ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Михайлова А.В.<sup>1</sup>, Попова Л.Н.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ФАГОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск, Россия (677027, г. Якутск, пр. Ленина, 1, 507 каб.), e-mail: mikanya23@mail.ru

Статья посвящена анализу исследования профессионального мастерства творческих работников на примере объекта исследования. Объектом исследования является АУ «Государственный театр оперы и балета РС(Я) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона», имеющий самобытную историю, высокий творческий потенциал, выступающий центром музыкальной культуры в Республике Саха (Якутия). Авторами статьи проведено социологическое исследование (анализ документов, анкетирование, интервью). На основании проведенного исследования и анализа литературы выявлены слабые места в действующем подходе к оценке профессионального мастерства творческих работников и предложен новый подход к понятию «профессиональное мастерство». Таковым является синтез профессиональных знаний, умений и профессионально важных качеств, позволяющих принимать специалисту ответственность за результаты труда с учетом мнения профессионального сообщества и проектировать дальнейший профессиональный рост. Выводы данного исследования являются базой для формирования новых критериев оценки творческих работников и работников искусства, что в итоге отразится на творческом потенциале работников и качественном изменении духовной жизни современного общества.

Ключевые слова: управление персоналом, аттестация, профессиональное мастерство, компетентность, коэффициенты трудовых показателей, социальная эффективность.

## APPROACHES TO THE ASSESSMENT TECHNIQUE PROFESSIONAL SKILL OF CREATIVE SPECIALISTS

Mikhaylova A.V.<sup>1</sup>, Popova L.N.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> FAGOU VPO "Northeast federal university of M.K. Ammosov", Yakutsk, Russia (677027, Yakutsk, Lenin Ave. 1, 507 incorporated banks.), e-mail: mikanya23@mail.ru

Article is devoted to the analysis of research of professional skill of creative specialists on the example of object of research. Object of research is HEY "The RS(Ya) state opera and ballet theater of D.K.Sivtseva-Suorun Omolloon", having original history, the high creative potential acting as the center of musical culture in the Republic of Sakha (Yakutia). Authors of article conducted sociological research (the analysis of documents, questioning, interview). On the basis of the conducted research and the analysis of literature weak places in the operating approach to an assessment of professional skill of creative specialists are revealed and new approach to concept professional skill is offered. That is synthesis of the professional knowledge, abilities and professionally important qualities allowing to accept to the expert responsibility for results of work taking into account opinion of professional community and to project further professional growth. Conclusions of this research are base for formation of new criteria of an assessment of creative specialists and workers of art that as a result will be reflected in the creative potential of workers and high-quality change of spiritual life of modern society.

Keywords: human resource management, certification, professional skill, competence, coefficients of labor indicators, social efficiency.

Актуальность темы исследования. Актуальность данной статьи заключается в том, что современное общество формирует социальный заказ на становление разносторонне развитой личности человека посредством искусства, кино, литературы, театра, живописи. Искусство способствует духовному развитию человека и общества, пробуждает чувства, формирует понятие прекрасного, развивает воображение. При этом общество выдвигает новые требования к процессу оценки профессионального мастерства творческих работников. Цель статьи - рассмотреть подходы к оценке профессионального мастерства творческих

работников на примере объекта исследования. Объектом исследования является Автономное учреждение «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона». Предметом исследования является аттестация персонала в АУ «Государственный театр оперы и балета РС(Я) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона».

Теоретико-методологической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных авторов, таких как Веснин В.П., Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Колбачев Е.В., Маслова В.М., Самыгин С.И. и др.

В литературе достаточно много трудов, посвященных вопросам формирования профессионального мастерства. Так, в работах Ю.П. Азарова, Ф.Н. Гоноболина, Н.В. Кузьминой, А.Н. Щербакова, В.А. Сластенина, Н.В. Александрова, О.А. Абдуллиной, Д.Ф. Никоненко, А.В. Петровского, А.И. Пискунова, В.К. Розова, Л.Ф. Спирина и других раскрываются проблемы оценки профессиональных компетенций работников и специалистов предприятий и организаций.

Методологические и теоретические аспекты развития профессиональной компетентности отражены в работах К.Я. Вазиной, Э.Ф. Зеера, А.К. Марковой, Ю.Н. Петрова, Н.Л. Солянкиной и др. Различные виды, специфика, методика формирования компетентности нашли отражение в работах: Н.А. Аминова, Л.Н. Боголюбова - социальная компетентность; Л.Г. Антропова, С.М. Рогожкиной, О.В. Фадейкиной - коммуникативная компетентность; А.С. Белкина, А.Л. Бусыгиной, Н.Н. Лобановой, В.В. Нестерова - педагогическая компетентность; Н.Г. Витковской - информационная компетентность; А.Н. Кузьмицкой, Н.В. Остапчук - психологическая компетентность; О.А. Пановой, А.А. Черемисиной - правовая компетентность; Л.В. Панфиловой - экологическая компетентность; Н.В. Поморцевой - культурологическая компетентность; И.В. Роберта - конфликтная компетентность; П.Э. Шендерей - исследовательская компетентность и др. При этом мало работ, в которых описывается оценка профессионального мастерства творческих работников.

АУ «Государственный театр оперы и балета РС(Я) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона» образован в 1971 г. на базе Якутского музыкально-драматического театра (1948) как Якутский государственный музыкальный театр. В 1982 г. театр получил собственное здание, построенное по оригинальному проекту. В октябре 1991 г. указом президента Республики Саха (Якутия) (РС(Я)) преобразован в Государственный театр оперы и балета. В 2001 г. театру присвоено имя народного писателя РС(Я) Д.К. Сивцева - Суоруна Омоллоона [1]. Первые ростки якутской музыкальной культуры счастливо прижились на суровой северной земле благодаря подвижнической деятельности немногочисленных энтузиастов. Во главе «строительства» будущего музыкального театра стоял его создатель и вдохновитель,

основоположник якутской музыкальной культуры М.Н. Жирков. Он сплотил вокруг себя многих выдающихся деятелей якутской драмы и литературы по созданию первых произведений национального музыкально-театрального репертуара. Среди них – Д.К. Сивцев - Суорун Омоллоон, драматург, писатель, автор либретто первых музыкально-сценических произведений. Это и талантливые постановщики якутской драмы: режиссер В. Местников, художник Г. Туралысов, первый директор Музыкального театра-студии, известный певец и актер Т. Местников. В 90-е гг. XX века ярко проявился творческий потенциал солистов балета: это Б. Матвеев, первый директор балетного фестиваля, ныне народные артисты Г. Дулова, Д. Дмитриев, И. Мясоедов, заслуженная артистка России О. Абрамова, и др. В 2009 г. коллектив театра в Москве удостоен звания лауреата специальной премии жюри музыкального театра Национального театрального фестиваля «Золотая маска» за оперный спектакль Владимира Кобекина «Александр Македонский» (художественный руководитель спектакля А. Борисов, режиссер-постановщик – К. Сергучев). Театр на протяжении многих лет является центром музыкальной культуры республики, и его активная работа в этом направлении, богатейший опыт, несомненно, будут вложены в республиканскую программу развития культуры и искусств Республики Саха (Якутия).

Организационную структуру театра можно представить следующим образом (рис. 1). Структура управления АУ «ГТО и Б РС(Я) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона» является вертикальной иерархической линейно-функциональной структурой с максимальным уровнем подчинения. Все важнейшие функции руководства и управления сосредоточены на директоре театра, вследствие чего он испытывает на себе слишком большой объем информационных потоков. В основном персонал получает поручения директора театра и готовит необходимую информацию, используемую для принятия решений.

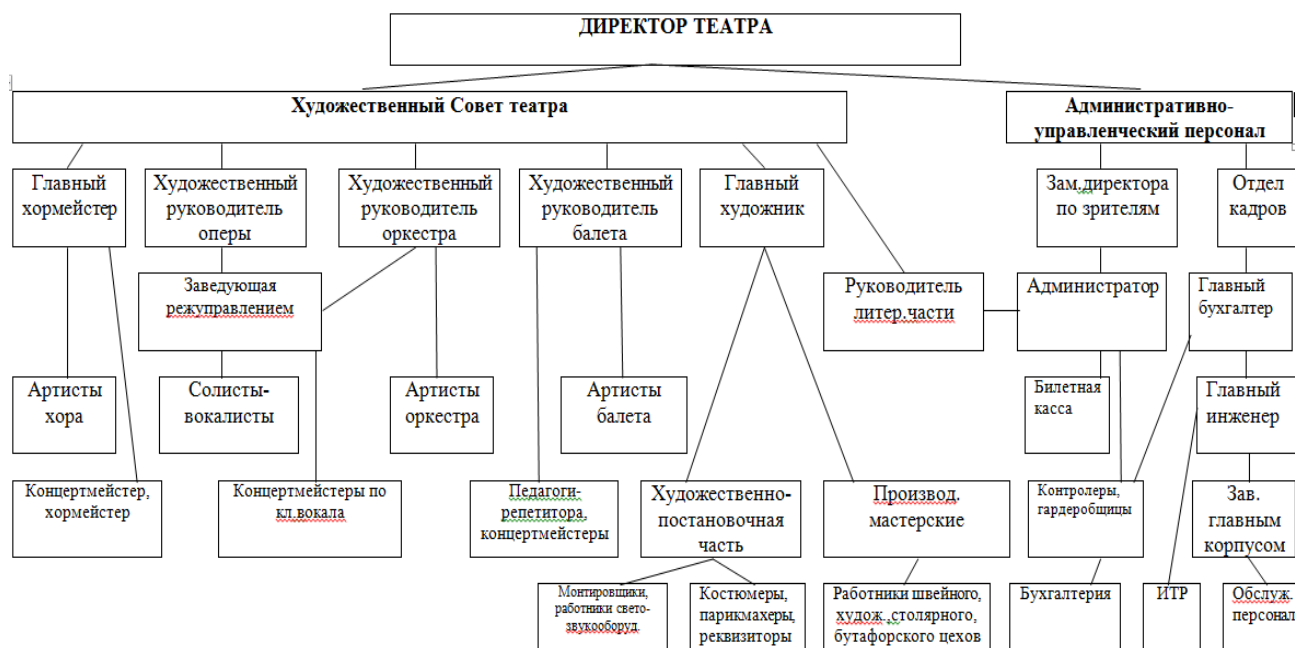


Рис. 1. Структура АУ «ГТОиБ РС(Я) им. Д.К. Сивцева - Суорун Омоллоона»

Мы проанализировали обеспеченность трудовыми ресурсами АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона» и отразили в аналитической табл. 1.

Таблица 1

Анализ состава работников АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона»

№	Структурное подразделение	01.01 2013	31.12. 2013	01.01.2014		Кол-во уволенных		Кол-во принятых	
				31.12.2014		2013 г.	2014 г.	2013 г.	2014 г.
1	Оркестр	63	61	61	63	10		8	2
2	Художественно-руководящий состав	33	30	30	32	6		3	2
3	Солисты	34	31	31	31	5		2	
4	Хор	57	58	58	57	5	1	6	
5	Балет	45	39	39	49	6			10
6	ХПЧ	28	29	29	28	3	1	4	
7	СЦО	19	17	17	19	4		2	2
8	Мастерские	36	39	39	33	2	6	5	
9	Обслуживающий	54	52	52	32	6	20	4	
10	ИТР	22	22	22	14		8		
11	АУП	15	14	14	15	4		3	1
	<b>Всего:</b>	<b>406</b>	<b>392</b>	<b>392</b>	<b>373</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>17</b>

По данным таблицы 1 видно, что в 2014 году наблюдается снижение выбытия и приема, что в целом благоприятно складывается на творческом коллективе театра.

Исследователи выделяют следующие инструменты оценки профессиональных компетенций, профессионального мастерства творческих работников (творческое

портфолио, самописание, имитационные задания, прослушивания, показательные выступления и т.д.). Так, исследователь Михайлова А.В. отмечает, что «аттестация персонала – это не просто оценка текущего состояния в области развития персонала и разработка рекомендаций, а фундамент для профессионального роста персонала и достижение сотрудником профессионального "акме"» [6].

Мы согласны с мнением Вилинской О., что при аттестации необходимо учитывать, чтобы оценка компетенций персонала действительно давала желаемый результат [2]. Аттестация способствует эффективности подбора, воспитания и расстановки кадров, повышению уровня их деловой квалификации, профессионального мастерства, эффективности и качества работы, усилению связи зарплаты с итогами труда.

Условия и порядок произведения таких проверок устанавливаются и утверждаются организацией в Положении об аттестации персонала. Дмитриева И. отмечает плюсы и минусы при аттестации работников, причём для каждой категории работников аттестация может проводиться на основании разрабатываемых работодателем локальных нормативных актов, где должны быть определены: порядок аттестации, круг подлежащих ей работников (перечень должностей), сроки и правовые последствия аттестации и т.д. [4]. В эти документы должны быть обязательно включены пункты: категории сотрудников, которые подлежат проверке; периодичность и сроки проведения; критерии соответствия аттестуемого предъявляемым требованиям; аттестационная комиссия (состав); последовательность аттестационных процедур; формы выполнения каждого этапа; документальное оформление итогов аттестации. Следует обратить внимание на то, что очередность прохождения аттестационных проверок работниками учреждения устанавливается разработанным его руководителем графиком. В нем приводятся следующие данные: наименование подразделения, где работает аттестуемый; его фамилия, имя; занимаемый пост; даты представления в комиссию необходимой документации и непосредственного проведения оценочных испытаний; фамилии и должности сотрудников, которые ответственны за подготовку аттестуемого [8].

В 2010 году в помощь театральным деятелям Министерство культуры РФ разработало «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» [1]. Этот документ носит лишь рекомендательный характер и не имеет юридической силы, если не включен в коллективный договор театра с артистами. В «Основных положениях...» содержится информация о том, кто и как должен формировать аттестационную комиссию, как часто нужно устраивать проверки. По идее, аттестация должна проводиться раз в 3-4 года. За это время, как гласят «Основные положения...», «происходит старение знаний и навыков, необходимых для осуществления

деятельности». Задача членов комиссии заключается в оценке квалификационных способностей актеров, а также в фиксировании «результатов, достигнутых ими при исполнении должностных обязанностей». Проверяющие могут посещать репетиции, спектакли, беседовать с актерами, с их коллегами по сцене – после этой процедуры они могут принять решение - соответствует ли актер своей должности или нет. Состав аттестационной комиссии утверждается руководителем театра.

С целью диагностики системы аттестации работников в АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона» был проведен анонимный опрос с помощью инструмента – анкеты. В опросе принимали участие творческие работники театра (художественно-руководящий состав, артисты балета, артисты оркестра, артисты хора, солисты-вокалисты) в количестве 25 человек. Из них респонденты женского пола 17 человек (68%), мужского пола – 8 человек (32%).

Результаты диагностики системы аттестации работников АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона» приведены в табл. 2.

**Таблица 2**

Анкета по диагностике аттестации работников

Вопросы анкеты	Ответы			Структура ответов, %		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Составляются ли графики прохождения аттестаций?	43	0	7	86	0	14
Информирует ли руководство работника, подлежащего аттестации, о дате и месте проведения квалификационного испытания не позднее чем за месяц до ее начала?	37	5	8	74	10	16
Известны ли заранее характер предстоящих испытаний и критерии оценивания?	28	14	8	56	28	16
Понятна ли Вам балльная система оценки критериев?	16	19	15	32	38	30
Считаете ли Вы достаточным количество рекомендаций по результатам аттестации?	18	22	10	36	44	20

Приведем некоторые результаты ответов респондентов театра. На вопрос «Понятны ли Вам критерии оценивания» 43% (10 чел.) ответили отрицательно, 36% (9 чел.) ответили «да», и затруднились ответить 24% - 6 человек (рис. 2).



*Рис. 2. Результаты ответов о понимании критериев оценки*

Согласно результатам ответов, большинство опрошенных не понимают по каким критериям их оценивают, что говорит о недостаточной разработанности критериев или о низкой информированности сотрудников театра.

На вопрос «Считаете ли Вы достаточным количество рекомендаций по результатам аттестации?» большинство опрошенных, а именно 64% (16 чел.), ответили «да», 16% (4 чел.) – «нет», остальные 20% (5 чел.) затруднились ответить (рис. 3).



*Рис. 3. Результаты ответа на вопрос о количестве рекомендаций по результатам аттестации*

Мы провели анализ аттестации 53 работников театра: артистов хора, балета и оркестра, которая проходила на основании приказа «Об утверждении графика проведения очередной (внеочередной) аттестации работников» № 247-01 от 17.10.2012 г. АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона».

Аттестация прошла в форме прослушивания музыкальных программ артистов аттестационной комиссией и в форме собеседования. Из 53 артистов оркестра: 33 прошли аттестацию в форме прослушивания, 19 артистов - в форме собеседования. По результатам аттестации, из 53 аттестованных артистов оркестра все соответствуют занимаемой должности; из них получили высшую квалификационную категорию 36 человек, первую категорию - 13 человек, вторую категорию - 4 человек. Также по результатам аттестации работникам были установлены персональные доплаты и стимулирующие выплаты.

В целом по результатам социологического исследования (проведенного опроса, интервью и анализа документов) можно сформулировать следующие выводы: в организации применяются только стандартные методы аттестации; недостаточно разработаны критерии оценки; невысокая информированность творческих работников о целях и задачах аттестации; низкая мотивация прохождения аттестации творческими работниками.

В АУ «Государственный театр оперы и балета РС(Я) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона» в основном работают творческие работники. Творческие люди динамичны по своей природе и быстро ориентируются в новых условиях. Именно поэтому для их оценки нельзя постоянно использовать одну и ту же схему. Процедура и методы должны регулярно меняться и совершенствоваться. Действительно, как правильно отмечает Ненина А., «следует также учитывать, что творческий процесс многогранен, сложен, ненормирован, и к тому же требует вдохновения от артистического персонала» [7]. Таким образом, вполне логично при построении системы оценки делать упор не на промежуточный контроль, а на анализ конечных показателей работы. Однако не всегда достаточно просто определить, хорошо или плохо сотрудник выполнил поставленную задачу. Часто требуется выявить причины, по которым получен именно такой результат, а это возможно лишь при условии проведения комплексной оценки с использованием разных методов и технологий. Мы абсолютно согласны с мнением Гришиной Н., что «оценка должна быть направлена на повышение конкурентоспособности» [3]. Их выбор зависит, как отмечает Ленкевич М., «от целей данной процедуры, специфики деятельности компании, должности сотрудника и ожидаемого итога работы» [5].

В качестве дополнительной оценки персонала АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева – Суорун Омоллоона» мы предлагаем разработать новый комплексный подход к понятию «профессиональное мастерство» и теоретическую модель профессиональной компетентности и профессионального мастерства творческих работников. Профессиональное мастерство представляется как синтез профессиональных знаний, умений и профессионально важных качеств, позволяющих принимать специалисту ответственность за результаты труда с учетом мнения профессионального сообщества и проектировать дальнейший профессиональный рост. На основе принципов комплексности, социальной обусловленности, преемственности, соответствия и перспективности построить теоретическую модель профессиональной компетентности и профессионального мастерства творческих работников, состоящую из целевого, мотивационного, функционального, содержательно-деятельностного и результативно-коррекционного компонентов, а также состоящую из личностного, содержательного, деятельностного и технологического блоков оценки.



Таким образом, изучая подходы к феномену профессионального мастерства, обсуждая новые подходы к оценке творческих работников, мы решаем основную задачу в выявлении и совершенствовании творческих возможностей личности и превращении их в устойчивые, социально-ценностные творческие параметры, раскрываем глубинные таланты, наполняем духовным смыслом и содержанием безграничные грани искусства. Оценка профессионального мастерства творческих работников становится основой для развития социокультурной сферы, гармоничной природо- и культуросообразной среды обитания человека, отвечающей потребностям общества и личности.

### Список литературы

1. Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства : разработаны Министерством культуры Российской Федерации совместно с НИИ труда и социального страхования и согласованы с Российским профсоюзом работников культуры № 779-01-44/04-ПХ от 08.02.2010 г. – URL: <http://mkrf.ru/documents/legislation/> (дата обращения: 01.06.2015).
2. Вилинская О. Оценка «360 градусов»: избегаем ошибок и получаем нужный результат // Кадровое дело. - 2013. - № 10. - С. 86-92.
3. Гришина Н. Аттестация персонала – залог конкурентоспособности компаний XXI века // Свободный стиль. - 2012. - № 6. – С. 46-48.
4. Дмитриева И. Проверка на прочность, или «Плюсы» и «минусы» аттестации // Справочник кадровика. – 2010. - № 12. – С. 56-61.
5. Ленкевич М. Оценка творческих сотрудников // Справочник по управлению персоналом. – 2013. - № 4. – С. 12-21.
6. Михайлова А.В. Аттестация как инструмент управления стратегией развития организации (на примере проектной организации). – URL: <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/2728-2014-01-28-11-04-46> (дата обращения: 21.06.2015).
7. Ненина А. Аттестация с человеческим лицом // Профсоюзы Красноярья. – 2010. - № 47. - С. 25-35.
8. Положение о порядке проведения аттестации работников АУ «Государственный театр оперы и балета Республики Саха (Якутия) им. Д.К. Сивцева-Суорун Омоллоона». – URL: <http://opera-balet.ykt.ru/teatr/istoriya-teatra/> (дата обращения: 05.06.2015).
9. Сучкова М. Когда нужно готовить работников к аттестации и как это делать? // Кадровое дело. – 2010. - № 9. - С. 76-85.

**Рецензенты:**

Корнилова А.Г., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой социальной педагогики Педагогического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова, г. Нерюнгри;

Попов А.А., д.э.н., профессор кафедры экономических теорий Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова, г. Нерюнгри.