

*На правах рукописи*

**КОРШУНОВА Галина Александровна**

**Оценка и оплата труда творческих  
работников театров**

Специальность 08.00.05 -Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук



Москва 2006

Диссертация выполнена на кафедре экономики социально-культурной сферы Института экономики, управления и права Московского государственного университета культуры и искусств

**Научный руководитель:** доктор экономических наук,  
профессор  
**Галаева Елена Викторовна**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук,  
профессор  
**Кокин Юрий Петрович**

кандидат экономических наук,  
профессор  
**Ковригина Вера Михайловна**

**Ведущая организация:** Академия труда и социальных отношений

Защита состоится 19 октября 2006 года в 13 часов на заседании диссертационного совета К 224.003.01 в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования по адресу: 105064, Москва, Земляной вал, 34.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Научно-исследовательского института труда и социального страхования

Автореферат разослан 14 сентября 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат экономических наук

*Коростелева*

Коростелева И.В.

## **Общая характеристика работы**

**Актуальность диссертационного исследования.** На современном этапе развития экономики России, в условиях становления рыночных отношений, необходима выработка соответствующих подходов к регулированию заработной платы в различных сферах, включая культуру, которая играет особую роль в научно-техническом и интеллектуальном развитии общества, отличается характером создаваемых продуктов (благ), а также существенными особенностями трудового процесса. Именно социально-культурная сфера призвана обеспечить необходимые условия для интеллектуального, духовного и физического развития личности участников общественного производства.

Вместе с тем, в настоящее время в этой сфере снижена трудовая мотивация к производительному труду как надежной основе получения средств для существования самих работников и их иждивенцев, для их физического и духовного развития, накопления богатства и обеспеченности в старости. Ослабление мотивации к труду, в основе которой лежит дезорганизация в отношениях вознаграждения за труд на всех уровнях взаимодействия работников и работодателей, ведет к снижению профессионализма и качества рабочей силы в сфере культуры и искусства.

К социальным проблемам, связанным с дезорганизацией отношений по оплате труда и низким уровнем разработок методик учета затрат труда в театральных коллективах, следует отнести неоправданную дифференциацию в размерах вознаграждения за равный или примерно равный труд. Особую остроту этой социальной проблеме придает то, что она развивается на фоне низкого уровня жизни работников искусства вообще и театра в частности.

Сказанное выше предопределяет актуальность проведения исследований, направленных на переосмысление теоретических и методических аспектов реформирования заработной платы, обоснование новых направлений по разработке методик оценки трудовых затрат в театральных коллективах.

**Степень научной разработанности проблемы.** Вопросы реформирования организации заработной платы, оценки сложности труда отражены в научных работах большой группы российских ученых экономистов. В решение проблем учета затрат, сложности, результатов труда и его оплаты значительный вклад внесли: Кибанов А.Я., Сидоров Н.Н.,

Барышев В.Н., Рофе А.И., Жамин В.А., Егиазарян Г.А., Капустин Е.И., Гомберг Я.И., Костин Л.А., Костина Е.П., Меликьян Г.Г., Галаева Е.В., Ковригина В.М., Гриценко Н.Н., Жуков А.Л., Мазманова Б.Г. и другие.

Из научных коллективов в теоретическую и практическую разработку вопросов реформирования заработной платы, проблем оплаты и стимулирования труда значительный вклад внес коллектив Научно-исследовательского института труда и социального страхования в частности, его специалисты: Алимова В.Х., Белова В.П., Зубкова А.Ф., Карлова М.В., Кокин Ю.П., Лозневая М.П., Мошенский М.Г., Никифорова А.А., Слезингер Г.Э., Сушкина Л.П., Хейфец Л.С., Широкова Л.Н., Яковлев Р.А. и другие.

Значительный вклад в указанные проблемы внесли зарубежные ученые: Брю С.Л., Кейнс Дж.М., Макконелл К.Р., Самуэльсон П., Смит Р.С., Эренберг Р.Дж., Эрхард Л.И. другие. Работы этих экономистов отражают проблемы регулирования заработной платы в условиях уже сформировавшихся рыночных отношений. Ограниченность восприятия этих работ в российской реальности обусловлена тем, что в зарубежных исследованиях не учитываются особенности развития рыночных отношений в условиях современной России.

В поисках решения проблемы реформирования сферы оплаты труда и развития методов оценки трудовых затрат довольно четко выделяются два направления. Одно вбирает в себя решение вопросов макроэкономического характера и касается таких проблем, как становление рыночных регуляторов отношений по заработной плате, взаимосвязь заработной платы и инфляции, тенденции в дифференциации заработной платы по группам работников, отраслям, территориям, секторам экономики и тому подобное, выработка социальной политики в сфере оплаты труда, выяснение причин несоответствия оплаты труда его результатам и другие.

Другое направление относится к микроэкономическому уровню и связано с поиском решения вопросов совершенствования организации заработной платы и труда на предприятиях и в организациях в рамках имеющихся и требуемых макроэкономических решений. Это прежде всего проблемы построения форм и систем заработной платы, их структурных составляющих: тарифных выплат, поощрений, доплат, надбавок, гарантий и компенсаций, прав предприятий в вопросах организации заработной платы, оценки трудовых затрат и тому подобное.

Важнейшим вопросом в данной связи является также установление рационального соотношения проблем, решаемых на макро- и микро-

уровне. Это соотношение в настоящее время нарушено вследствие неверного представления о роли макроуровня в условиях рыночной экономики вообще, и в созданной рыночной модели экономики России, в частности. Практически в настоящее время решение почти всех вопросов оплаты труда перенесено на микроуровень, хотя для решения некоторых из них на этом уровне зачастую отсутствуют соответствующие условия.

Недостаточно исследованы в научных работах проблемы оценки сложности труда, его затрат и результатов в сфере культуры и искусства. Решению именно этих проблем посвящено настоящее научное исследование.

**Цель диссертационного исследования** состоит в разработке теоретических основ и рекомендаций по совершенствованию учета затрат и результатов труда в целях более обоснованной его оплаты с учетом специфики деятельности театральных коллективов и современного этапа развития рыночных отношений.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- выявить особенности трудовой деятельности творческих работников театра;
- исследовать методы оценки, оплаты и стимулирования труда в театральных коллективах;
- определить степень удовлетворенности уровнем и структурой заработной платы творческих работников театров;
- разработать методические рекомендации по совершенствованию методов оценки, оплаты и стимулирования труда творческих театральных работников.

**Объектом исследования** являются театральные коллективы государственной и частной форм собственности.

**Предметом исследования** являются трудовые затраты, результаты труда, мотивация и оплата труда творческих работников социально-культурной сферы на примере театральных коллективов.

**Теоретической и методологической основой** исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам реформирования организации заработной платы, мотивации и эффективности труда, материального стимулирования, отношения к труду, а также социальным вопросам.

В работе использованы законодательные акты Российской Федерации в области оплаты труда, данные Федеральной службы государст-

венной статистики, Главного информационно-вычислительного центра Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, материалы научно-практических конференций и семинаров, сведения, содержащиеся в научной периодике, средствах массовой информации и, в частности, Интернете.

При проведении исследований использовались методы научного познания: анализ, группировка, моделирование, обобщение, сравнение, экспертный опрос.

**Научная новизна и теоретическая значимость исследования** состоят в том, что в диссертации:

- выявлена специфика трудовой деятельности в сфере театрального искусства, состоящая в высокой доли творческого труда, разнообразии задействованных в его процессе умственных и физических способностей и навыков человека, специфичности профподготовки работников;

- обоснованы показатели оценки результатов работы театра, к которым относятся: частота выступлений актеров в месяц; степень востребованности публикой спектаклей и конкретного актера; уровень энергозатрат актера при исполнении роли;

- рекомендовано тарифную часть заработка строить на основе учета затрат труда по таким показателям как: степень индивидуальности и профессионального риска при исполнении трюков, вокальных партий и т.п.; количество репетиций для одного спектакля в месяц; время пребывания на сцене; разнообразие задействованных навыков (пение, хореография, декламация, акробатика, фехтование и др.) и участие в руководстве творческого коллектива (для режиссеров); уровень восприятия выступления артиста зрительской аудиторией; оценка исполнения роли конкретным актером в конкретном спектакле;

- предложено при построении системы премирования работников учитывать такие показатели как: выполнение или перевыполнение плана работы театра; творческий подход к выполнению плановых заданий и социально-творческих заказов, внедрение новых форм и методов работы; личный вклад в достижение коллективом высоких творческих результатов в ходе смотров, конкурсов и т.п.; образцовое выполнение ответственных заданий администрации, крупных мероприятий, социально-творческих заказов;

- аргументирована целесообразность перехода к расчету тарифной части заработка на основе часовой тарифной ставки, применяемой дифференцировано ко времени спектаклей и репетиционному времени; обоснована важность обеспечения внутридолжностной дифференци-

ции заработной платы артистов с использованием диапазона тарифных ставок по каждому квалификационному разряду с учетом конкретного трудового вклада каждого работника в результаты деятельности театра;

- разработан набор повышающих и понижающих коэффициентов для расчета КТУ членов театрального проекта (спектакля): к повышающим коэффициентам относится помощь другим членам коллектива при подготовке ролей, исполнения актером нескольких ролей в одном спектакле или партий (ролей) повышенной сложности, подготовка реквизита к спектаклю, а также помощь в поисках заказчика (спонсора) спектакля и др.; к показателям, снижающим КТУ могут быть отнесены опоздание или пропуск репетиций, порча реквизита, допущение неточности при исполнении роли.

**Практическая значимость результатов исследования.** Разработанные в диссертации методические положения и практические рекомендации могут быть непосредственно использованы для совершенствования оценки затрат и результатов труда, форм и систем его оплаты и премирования в театральных коллективах разных видов и разных форм собственности.

Основные положения диссертационного исследования могут быть реализованы органами управления театральным искусством для выработки рекомендаций по оплате труда в других подотраслях культуры и искусства.

Материалы диссертации использованы при составлении учебных программ и чтении учебных курсов: «Организация, нормирование и оплата труда в учреждениях культуры», «Экономика социально-культурной сферы», «Экономика и социология труда» для студентов экономического факультета Московского государственного университета культуры и искусств.

**Апробация результатов исследования.** Результаты проведенного исследования и практические рекомендации отражены в статьях и учебном пособии.

Полученные научные результаты докладывались автором на межрегиональной научно-практической конференции «Кадровое обеспечение социально-культурной сферы Восточной Сибири: состояние и перспективы развития» (Москва - Улан-Удэ, 20-21 ноября 2003 года), международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Московского государственного университета культуры и искусств «Мир культуры - культура мира» (Москва, 2005 г.).

Разработанные в диссертации рекомендации по использованию бальной оценки сложности труда, разновидностей комиссионной и бригадной форм и систем оплаты труда были приняты во внимание при совершенствовании оплаты труда творческих работников театра «Город» г. Долгопрудного в 2005 году, а также получают практическое внедрение при подготовке Программы развития системы материального стимулирования коллектива театра на 2007-2010 гг.

Основные результаты исследования изложены в пяти статьях общим объемом в 1, 6 п.л. и учебном пособии 1,5 п.л.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных материалов и литературы (159 наименований), приложений. Содержит 166 страницы машинописного текста, включая 32 таблицы, 2 рисунка, 19 приложений.

## Основное содержание работы

Во введении обоснована актуальность выбранной темы диссертации, определены ее объект, предмет, цели, задачи, дана характеристика научной новизны и практической значимости работы.

В первой главе диссертации «Теоретические основы оценки и оплаты труда в сфере искусства» выявлены и систематизированы особенности трудовой деятельности, оценки затрат и результатов труда, его оплаты в сфере культуры и искусства

Переход к рыночным отношениям повлек за собой развитие театральной деятельности, в ее востребованность обществом, что, в частности отразилось на статистике численности театров и их зрителей (см. табл. 1).

Таблица 1  
Основные показатели численности театров и зрителей  
(на конец года)

	1990	1995	2000	2002	2003
1	2	3	4	5	6
Число профессиональных театров	382	470	547	571	568
В том числе: оперы и балета	31	50	65	71	68
драмы, комедии и музыкальные	233	275	318	328	330
детские и юного зрителя	118	138	151	159	158
Численность зрителей:					
млн. человек	55,6	31,6	30,8	30,1	29,1
в среднем на 1000 чел. населения	375	215	212	209	201

Из табл. 1 видно, что число профессиональных театров в 2003 году по сравнению с 1990 годом увеличилось с 382 до 568, или на 48%. Это свидетельствует о сегментации рынка услуг - у каждого театра есть свой зритель. Анализ численности зрителей с 1990 года по 2003 год показывает, что число зрителей резко уменьшилось (на 56,8%). Это во многом связано с низким уровнем жизни населения в указанный период. Вплоть до 2006 года затраты населения на услуги культуры не были включены в объем потребительской корзины, используемой для расчетов бюджетов прожиточного минимума. Лишь в текущем году в этот объем были включены услуги культуры в размере 5% общей величины расходов на услуги, что явно недостаточно.

В исполнительских искусствах сложность труда высокая, что предполагает и повышенный уровень требований к квалификации работников. Доля специалистов с высшим образованием в общем числе

занятых в сфере культуры и искусства в несколько раз выше, чем в сфере материального производства.

Ведущую роль в достижении конечного эффекта в сфере искусства играет творческий труд. Его носители - артисты, режиссеры, балетмейстеры, художники и прочие - определяют текущие и перспективные успехи коллективов. Способность к осмыслению и развитию накопленного человеческого опыта, творческому поиску, изобретательности, нетрадиционному мышлению - эти особые требования предъявляются не только к творческим, но и ко всем работникам, связанным с подготовкой новых постановок, программ и номеров. Эти требования вытекают из самого характера театральной и концертной деятельности. В сфере культуры предметом труда является человек, воспринимающий и использующий культурные ценности, блага и услуги с целью повышения уровня своего духовного развития и удовлетворения своих культурных потребностей. Результатом труда в исполнительских искусствах является оригинальное воспроизводство художественных произведений в форме театральных постановок, концертных и цирковых программ и номеров. Артист является живым носителем художественного продукта, а результаты его труда направлены непосредственно на зрителей и слушателей.

Интенсивность труда в сфере искусства проявляется одновременно в двух формах: в форме затрат интеллектуальной и физической энергии работника и в форме затрат его рабочего времени. Продолжительность труда характеризуется периодом рабочего времени, ограниченного рамками трудового законодательства и психофизиологическими возможностями организма человека.

В отличие от сферы производства, где постоянно возрастающая техническая вооруженность труда снижает затраты физической энергии и степень утомляемости работников, в сфере искусства данная закономерность не наблюдается. Наоборот, от артиста требуется все более широкое число используемых умений и навыков (вокал, танец, акробатика, фехтование и т.д.), физические и умственные нагрузки в процессе спектакля возрастают, что должно находить более полное отражение при его оплате. Все большее использование в сфере искусства современных информационных технологий вызывает увеличение нервно-эмоциональной нагрузки работников, требует их быстрой реакции, внимания и сосредоточенности, способности воспринимать, хранить и передавать большой объем информации. Таким образом, как

сложность, так и интенсивность труда в искусстве вообще и театре, в частности, возрастает.

Основными критериями оценки результатов всех разновидностей труда в сфере искусства выступают новизна, оригинальность, самобытность, то есть различные формы преодоления уже достигнутого уровня художественных ценностей, ломки традиций, устоявшихся приемов и догм. В основе оценки творческого труда в сфере искусства должны лежать различия в сложности, интенсивности и результативности труда.

В системе оценки деятельности творческих работников учреждений культуры важное место занимает учет психофизиологических нагрузок. В связи с особенностями труда в социально-культурной сфере тарификация творческих работников должна осуществляться на основе объективной оценки их профессиональной квалификации, исполнительского мастерства, сценических способностей. Организация заработной платы в театрах строится в основном на учете и оценке индивидуального труда. В соответствии с действующими условиями тарификации это обеспечивается системой категорирования работников.

При исследовании сущности (социально-экономической природы) заработной платы и в этой связи при формировании базовых принципов ее регулирования в сфере искусства важно обеспечить зависимость ее величины от затрат и полезных результатов труда. При этом затраты, в наибольшей степени влияют на постоянную (тарифную) часть заработка работников, включая ее дифференциацию, а результаты на переменную часть заработной платы.

Высокая творческая насыщенность труда работников искусства создает особую сложность разработки адекватных количественных показателей, характеризующих как затраты, так и результаты труда.

Сложность труда творческих профессий социокультурного комплекса определяется, как правило, экспертным путем. При размещении соответствующих должностей по отраслевой тарифной сетке должны приниматься во внимание: сложившиеся соотношения в размерах должностных окладов служащих сферы искусства; более продолжительная подготовка в высших учебных заведениях; высокие требования к отбору в специальные учебные заведения; творческий характер труда; требования высокой компетентности и социальной ответственности работников. Основу этого регулирования призваны определять установленные законодательством условия оплаты труда.

Справедливая оплата труда не только не отменяет, но и усиливает дифференциацию заработной платы в зависимости от усилий и квалификации работника, в то же время важным аспектом совершенствования оплаты труда в искусстве является выравнивание различий величины заработной платы в государственном и рыночном секторах данной сферы.

Результаты труда являются базой для системы стимулирования работников, которая должна учитывать такие критерии, как: длительность пребывания на сцене во время спектакля; степень сложности исполняемой роли; количество исполняемых ролей в одном спектакле; степень профессионального риска (выполнение сложных травмоопасных трюков); разнообразие задействованных навыков (вокал, акробатика, хореография, мастерство актера, фехтование и т.п.); масштаб руководства группой для режиссеров; объем репетиций в месяц (количество часов).

Для оплаты труда в театральных коллективах в настоящее время применяются: простая повременная система; повременно-премиальная система; прямая индивидуальная сдельная система; сдельно-премиальная (индивидуальная и коллективная) система; аккордная и аккордно-премиальные системы.

Выбор форм и систем оплаты труда в зависимости от специфики его условий и эффективности является правом самого коллектива. Структура заработной платы формируется на базе основной, тарифной части заработка в сочетании с развитием надтарифных элементов, которые учитывают: условия труда, особые заслуги работников, региональные особенности, параметры результатов индивидуального и коллективного труда.

Исследования показывают, что действующая система оплаты работников театров не может быть признана совершенной. Прежде всего, необходимо обратить внимание на низкий уровень тарифных ставок (окладов). При росте с 1 мая 2006 года минимальной заработной платы до 1100 рублей ее соотношение с величиной прожиточного минимума повысилось лишь до 0,4 против 0,33 в предшествующие годы. Недостаточно выделены по оплате труда высококвалифицированные работники искусства. Средний уровень заработной платы в сфере искусства не превышает 58 % ее уровня в промышленности<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Письмо Минкультуры РФ № 7-01-16/08 от 08.10.2004 г. « Об условиях оплаты труда в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации»

Для более обоснованной оплаты труда с учетом специфики творческого процесса в организациях исполнительских искусств требуется адекватная оценка личного вклада творческого работника в созданный художественный продукт.

Нельзя не признать, что система оплаты труда работников культуры и искусства на основе ЕТС сыграла положительную роль в обеспечении единства принципов построения системы оплаты труда работников театров. Недостатком ее использования, характерным практически для всех отраслей бюджетной сферы, стало «смещение» тарификации в сторону более высоких разрядов. Обусловлено это не принципом построения оплаты на основе ЕТС, а уровнем окладов (ставок) в действующей сетке, из-за чего и происходит «смещение» диапазона тарификации работников в сторону высших разрядов, предусмотренных для той или иной должности.

В условиях ЕТС сохраняется большое число надбавок и доплат, которые условно объединяются под наименованием надтарифных выплат (доплаты за выполнение особо рискованных трюков, работу в ночное время, совмещение профессий (должностей, ролей), высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.). В настоящее время нормы надтарифных выплат требуют систематизации и упорядочения. Мы поддерживаем также высказываемую рядом специалистов идею об учете в минимальной заработной плате и соответственно ставки первого разряда уровень иждивенческой нагрузки на работника (наличие детей, престарелых родителей и т.п.).

Все это определило необходимость внесения существенных изменений в систему оплаты труда работников искусства вообще и театрального искусства в частности, к которым относятся:

- преобразование ЕТС в отраслевую тарифную сетку с одновременным существенным повышением тарифных ставок и окладов; важными мерами здесь является рост ставки 1-го разряда до величины регионального прожиточного минимума, а также расширение диапазона новой сетки, который сейчас составляет крайне малую величину - 4,5 раза;

- установление оптимального уровня тарифной части в заработной плате до уровня не менее 70%;

- усиление влияния результатов труда индивидуального и коллективного трудового вклада на размер переменной части заработка работников театров.

Выявленные в диссертации тенденции и проблемы оценки и оплаты труда в сфере театрального искусства исследованы во второй главе диссертации «Действующая система заработной платы в театральных коллективах».

Установление окладов театральным работникам регламентируется инструкцией о порядке тарификации артистического и художественного персонала театров. Нормирование творческого труда в театральных коллективах производится установлением для артистов, режиссеров месячных охранных норм выступлений в спектаклях, введенных еще в 1939 г. Впоследствии они уточнялись, но принципиально не изменялись до настоящего времени.

Каждый вид театров (драматические, музыкальные и др.) характеризуется своими охранными нормами, зависящими от категории персонала. Для артистов введен поквартальный учёт выполнения норм.

Действующие сегодня охранные нормы не отвечают современным задачам материального стимулирования творческого труда в сфере театрального искусства. Они учитывают только количество сыгранных спектаклей. Работа актера в репетиционном процессе в ходе подготовки спектакля не учитывается. Для художественно-руководящего персонала - режиссеров, художников - установлены годовые охранные нормы постановки новых спектаклей. Все охранные нормы ограничивают верхний предел загрузки артистического и художественно-руководящего персонала театра. При этом нижний предел нормы труда никак не регламентирован. Наш анализ выполнения норм труда в ряде театральных коллективах г. Москвы показал, что верхний предел охранной нормы превышен и трудновыполним с учетом ранее выявленной тенденции усиления интенсивности труда актера при исполнении роли, а также низкого уровня заработной платы на основе ЕТС. Таким образом, совершенствование нормирования труда в театрах должно идти в направлении снижения верхнего уровня охранной нормы и установлении ее нижнего предела.

Наиболее распространенной формой оплаты труда в театрах в настоящее время является повременная оплата. Размер компенсационных выплат (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д.) определяется театром самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных Трудовым Кодексом, соответствующими решениями Правительства России или других органов по его поручению.

В театрах применяются специальные Положения о введении той или иной стимулирующей надбавки. Доплаты и надбавки принято регулировать в отраслевом соглашении и соответственно отражать в коллективных договорах, заключаемых в театрах.

В театральных коллективах в заработной плате выделяется две части - основная и дополнительная. Основная заработная плата включает: должностные оклады за отработанное время, уровень квалификации и сложность труда работников, а также компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки.

Дополнительная часть заработной платы зависит от результатов работы и личного трудового вклада различных категорий персонала. Доля заработной платы, которая устанавливается сверх основной, может меняться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения в зависимости от финансового состояния театра.

В целях выявления проблем оплаты и стимулирования труда в театральных коллективах, а также уточнения критериев оценки затрат и результатов труда нами были проведен экспертный опрос среди актеров государственных и частных театров города Москвы, таких как: Московский государственный театр «Геликон-опера», Государственное учреждение культуры «Московский мюзик-холл», Большой театр России, Государственный академический театр им. Е.Б.Вахтангова, Государственный драматический театр им. Н.В.Гоголя, Академический музыкальный театр им. К.С.Станиславского и В.И. Немировича-Данченко, Государственный академический центральный театр кукол им. С.В. Образцова, Государственный «Театр Наций», Театр Романа Виктюка, Государственный «Театр у Дома Станиславского», Театр «Новая опера», Театр-студия «Гротеск», Арт-шоу «Подземка», Комик-шоу «Пюре». Респондентами выступили ведущие мастера сцены, актеры первой, второй категории и начинающие молодые актеры. Мнения как ведущих, так и молодых актеров по многим вопросам расходятся.

Сначала исследовалась общая удовлетворенность работников трудом - наиболее комплексная характеристика, касающаяся как материальных, так и моральных факторов трудовой деятельности. Полностью не удовлетворенных своим трудом работников в частных театрах нет вообще, а в государственных театрах их число составляет 13,3%. В той или иной степени не удовлетворенных оплатой труда работников оказалось больше в частных театрах (46,6% против 36,7% - в государственных): Отсюда следует, что неудовлетворенность трудом в той или

иной мере почти одинакова как в государственных, так и в частных театрах.

Далее нами исследовалась структура заработной платы в театре, соотношение ее постоянной и переменной частей. Оклад (тарифная часть) в государственных театрах составляет до 60,0% общей заработной платы, а в частных театрах - 46,6%. Таким образом, структура заработной платы в государственных театрах в целом в большей мере отвечает теоретическим рекомендациям о соотношении постоянной и переменной частей оплаты труда. В частных театрах тарифная часть заработной платы меньше переменной части.

Полностью устраивает размер заработной платы только 16,7% работников государственных театров и 13,4% работников частных театров. Полностью не устраивает заработок - 30% работников государственных театров против 6,6% - частных театров. То, что, несмотря на низкий заработок в государственных театрах артисты отсюда не увольняются, связано с тем, что в государственных театрах существуют нематериальные мотивы к труду. Это гарантированная занятость и заработная плата, пенсионное обеспечение, т.е. социальная защищенность работников, что привлекает и удерживает их в государственных театрах.

Дополнительная информация об удовлетворенности оплатой труда была получена на основе изучения мнения работников об учете в ней уровня квалификации. Основная часть - 60% работающих в государственных театрах и 46,6% - в частных театрах считают, что их квалификация вполне соответствует предъявляемым требованиям.

При исследовании вопроса о зависимости заработной платы от фактических результатов труда мы выявили, что если заработная плата в частных театрах зависит от результатов труда полностью или частично в 80% случаев, то в государственных театрах - только у 43,4% работников. Это говорит о том, что формы и системы заработной платы, используемые в частных театрах, более гибкие и больше нацелены на конечные результаты. При этом 60% работников государственных и 80% работников частных театров однозначно предпочитают существенную зависимость размера оплаты труда от результатов работы, фактического вклада в дела театра.

Возможность выделения из функциональных обязанностей работников конкретных показателей и критериев, которые должны влиять на размер заработка, подтвердило большинство работников и в государственных - 86,7%, и в частных театрах - 53,3%. Однако алгоритм та-

кого выделения достаточно сложен. В настоящее время оценка труда во многом строится на взаимоотношениях с руководством и мнении о работнике его непосредственного начальника.

Заработная плата в государственном театре является для его работников самым значимым источником их дохода. В то же время занятость в частных театрах является более гибкой - работники чаще нанимаются по контрактам, в том числе на определенную роль в определенном спектакле. Поэтому они имеют больше времени и возможностей для любых других видов занятости, в том числе и в качестве предпринимателей. Что касается пособий, компенсаций, льгот и других социальных выплат, которые среди опрошенных респондентов государственных и частных театров не были отмечены в доходах, то это связано с весьма низким уровнем этих выплат. Итак, имея заработную плату в качестве основного источника дохода, работники как государственных, так и частных театров заинтересованы в повышении эффективности системы оплаты их труда, росте ее стимулирующей функции. Действующая система оплаты труда пока эту функцию не выполняет.

Анализируя ответы работников государственных и частных театров на вопрос: «Заинтересовывает ли Вас действующая система оплаты труда работать больше и лучше?» можно сделать вывод, что в частных театрах эффективность системы оплаты труда выше: 67,7% их работников против 46,6% в государственных театрах. Это позволяет считать, что необходимо всесторонне исследовать формы и системы оплаты труда в частных театрах и использовать их положительный опыт для развития системы оплаты труда в государственных коллективах.

Интересные данные были получены при анализе ответов на вопрос «В полной ли мере Вы реализуете свои физические и интеллектуальные способности на работе?». Из результатов опроса видно, что системы оплаты труда в частных театрах позволяют их работникам самореализоваться в процессе труда в большей степени, чем работникам государственных театров. Это во многом связано с различиями в мотивации труда, важнейшим элементом которой является его оплата. Частные театры отличаются от государственных также тем, что в них нет «уравниловки» в оплате труда, т.е. существует видимость для работников связь между размером оплаты труда и результатами работы, квалификацией, профессионализмом.

Театральная творческая работа требует профессиональной специальной подготовки, поэтому особо следует отметить необходимость

практически полного соответствия профиля работы полученной в вузе специальности, как в государственных, так и в частных театрах. Однако в государственных театрах предъявляются более строгие требования к профобразованию, а в частных театрах при профотборе помимо профильного образования большое внимание придается таланту, владению различными навыками и т.д. Частные театры больше зависят от наполняемости зала. В свою очередь наполняемость зала прямо зависит от качества произведенного продукта-спектакля.

Важнейшим элементом затрат труда работников театра, учитываемых в постоянной части заработной платы, является время, потраченное на репетиции.

Необходимость учета в оплате труда количества репетиций однозначно подтвердили работники государственных театров - 86,7%, и частных театров - 66,7%. Репетиции отнимают у актеров много сил и времени, в процессе репетиций тратятся психо-эмоциональные и физические силы человека, поэтому учет их количества должен быть важным элементом окладной части заработка актера. Затраты энергии зависят также от сложности выполняемых функций при исполнении роли, комплексности задействованных в ней навыков, что также не может не влиять на уровень оплаты труда актеров. По данному вопросу выявлено единство мнений работников государственных (86,7%) и частных театров (60%) о необходимости повышения оплаты труда за владение многими профессиональными навыками. При этом комплексность навыков больше ценится в государственных театрах, чем в частных. По мнению респондентов, этот аспект должен быть отражен в заключаемых трудовых договорах.

Большую роль в повышении стимулирующей роли оплаты труда призвано играть премирование. Почти все опрошенные однозначно считают, что должно быть предусмотрено премирование за дополнительно отработанные спектакли, премьеры. В ходе опроса мы выясняли мнение работников об уровне премирования за дополнительную работу, на пример, за 1 спектакль. Мнения респондентов разделились следующим образом: большинство работников государственных театров выступают за оплату дополнительного спектакля по одинарной тарифной ставке за спектакль, меньшая половина - по двойной. В частных театрах считают, что оплата должна быть договорной и сдельной и зависеть от выручки, объема выделенных бюджетных или других средств, либо стоимости одного спектакля.

Рыночные отношения предъявляют требование, как в государственных театрах, так и в частных, в большей мере учитывать при стимулировании труда работников сборы от спектакля, которые непосредственно зависят от востребованности спектакля и наполняемости зала. Большая часть опрошенных работников театров считает, что указанный аспект следует учитывать при премировании работников, т.к. от наполняемости зала зрителями зависят сборы от спектакля, т.е. полученная выручка.

Абсолютное большинство актеров отмечает необходимость выплаты премии за повышение квалификации, т.к. при этом приобретаются дополнительные навыки, возрастают мастерство и профессионализм, что приводит к более результативному труду.

До 80% всех респондентов считают необходимой доплату за работу в нестандартных условиях труда, например, неблагоприятных погодных условиях, при работе на открытом воздухе. Любые нестандартные условия работы могут нанести вред здоровью и повлечь за собой дополнительные социальные выплаты и льготы, которые работодатель должен возместить.

Абсолютное большинство работников как государственных (63,3%), так и частных (80%) театров считают, что оплата труда должна также учитывать степень сложности исполняемой роли. Повышенная сложность роли ведет к увеличению расхода как психоэмоциональной, так и физической энергии человека, точное измерение которых затруднено из-за отсутствия необходимых методик.

За изменение существующей организации оплаты труда в государственных театрах высказалось 63,4% работников, в частных - 46,6%.

В целом опрос показал, что в частных театрах оплата труда представляется более высокой и гибкой, чем в государственных театрах и больше устраивает работников, поэтому меньшее их количество склонно ее менять. Организация оплаты труда в частных театрах, хотя тоже не совершенна, но более отвечает условиям рыночной экономики, чем в государственных театрах. Вместе с тем, даже существующая система оплаты труда в частных театрах не устраивает около половины работников, а в государственных - более 60%. Это свидетельствует о необходимости поиска новых форм оплаты и стимулирования труда, более полно учитывающих его затраты и результаты применительно к специфике творческого труда в сфере искусства.

Решению поставленной задачи в диссертации посвящена третья глава «Совершенствование методов оценки и оплаты труда в те-

атральных коллективах». Система оплаты труда должна базироваться на научно обоснованных подходах к учету его затрат. Поэтому вопросам нормирования труда в театральных коллективах уделено в работе значительное внимание.

Нормы выступлений в спектаклях, нормы постановок и порядок их учета утверждаются Министерством культуры и массовых коммуникаций РФ. Администрация театра обязана обеспечить равномерную загрузку артистов и художественного персонала в пределах установленных норм путем гибкого планирования выступлений в спектаклях и подготовительно-репетиционной работы. Каждое участие в спектаклях артистов сверх установленной месячной нормы выступлений дополнительно оплачивается из расчета месячного оклада, деленного на месячную норму выступлений.

Артистам, для которых установлен квартальный учет выполнения норм, оплата переработки производится по истечении квартала при перевыполнении суммированной нормы выступлений за квартал. При этом в течение первых двух месяцев квартала работнику выплачивается заработная плата в размере месячного оклада.

Отдельная постановка спектакля, осуществленная штатными артистами театра наряду с исполнением ими обязанностей артиста, оплачивается дополнительно сверх основной заработной платы из расчета годовой заработной платы режиссера-постановщика, балетмейстера-постановщика или режиссера, балетмейстера с учетом тарификации артистов по указанным должностям, деленной на его годовую норму постановок; в случае, если артисты осуществляют постановку впервые и не тарифицированы, оплата производится по минимальным ставкам, что не является стимулирующим фактором.

Участие артистов в радиопередачах, телевизионных передачах, киносьемках, концертах, записях на пленку, организуемых непосредственно дирекцией театра, как с текущим репертуаром, так и со специально подготовленной в рабочее время программой, засчитывается в их норму выступлений по месту основной работы.

За переработку художественного и другого персонала, принимавшего участие в передачах, там, где принята повременная оплата на основе должностного оклада - вознаграждение выплачивается пропорционально затрачиваемому времени на репетиции и передачи, исходя из возможных условий, но не менее 50% оклада по месту основной работы, а при установлении дневной тарифной ставки - не ме-

нее 0,5 этой ставки. Мы считаем, что оплата должна производиться исходя из полного должностного оклада по месту основной работы.

Наш анализ выявил, что помимо дневной, часовой и месячной форм оплаты труда существует еще и поспектакльная тарифная ставка. Выступления артистов, дирижеров и участие помощников режиссеров и суфлеров в спектаклях, проводимых в праздничные дни, оплачиваются: за первое выступление - в размере двойной дневной ставки, а если поспектакльная ставка выше дневной ставки - в размере одной дневной и одной поспектакльной ставки без зачета в месячную норму выступлений. Остальные выступления в данный праздничный день засчитываются в месячную норму выступлений на общих основаниях. Это противоречит действующему Трудовому кодексу РФ, где сказано, что работа в праздничные и выходные дни должна оплачиваться в двойном размере. По нашему мнению, все спектакли в данный праздничный день должны засчитываться при оплате в двойном размере.

В настоящее время происходит реформирование организационных форм театральной деятельности, системы оплаты труда работников театров. В любом случае мы считаем, что государство должно задавать ключевые требования к системам оплаты труда (ее зависимость от квалификации, стажа, реальных результатов труда работников и т.д.), а конкретные механизмы реализации этих требований должно выбирать само предприятие. Тарифная сетка должна быть гибкой и эластичной, именно тогда появится нормальная здоровая конкуренция между работниками театров.

Совершенствование тарифной системы оплаты труда в театрах предполагает принятие следующих важнейших мер:

1)установления «вилки» оплаты труда в пределах каждого разряда для обеспечения роста заработной платы без изменения разряда;

2)использования в театрах отраслевой тарифной сетки, в которой должно быть предусмотрено: установление не менее девяти разрядов для оплаты труда творческих работников театров (с 7 по 15 разряды действующей ЕТС); увеличение диапазона сетки до уровня 1:6,0; установление минимальной заработной платы (ставки 1 разряда) на уровне региональной величины прожиточного минимума;

3)индексация заработной платы с учетом инфляции, что должно происходить по согласованию с профсоюзами в соответствии с принципами социального партнерства и трипартизма;

4) введение балльной системы оценки сложности труда с учетом таких показателей как: длительность пребывания на сцене во время спектакля; степень сложности исполняемой роли; количество исполняемых ролей в одном спектакле; степень профессионального риска (выполнение сложных травмоопасных трюков); разнообразие задействованных навыков (вокал, акробатика, хореография, мастерство актера, фехтование и т.п.); масштаб руководства группой для режиссеров; объем репетиций в месяц (количество часов).

При оценке труда режиссера должно использоваться среднее значение всех показателей по руководимым им актерам с учетом масштаба руководства.

Вышеперечисленное будет способствовать превращению заработной платы в надежный источник средств для воспроизводства человеческого капитала в сфере театрального искусства, социальной защищенности театральных работников в условиях рынка, усилению их мотивации к активной творческой деятельности.

Проведенный экспертный анализ позволяет сделать вывод о необходимости более тесной увязки размеров заработной платы работников с результатами их труда. Разработка более четких критериев учета результатов труда при премировании работников позволит задействовать огромный резерв возможностей и способностей персонала в обеспечении экономической эффективности работы театра. На наш взгляд, необходимо расширять применение комиссионной (зависящей от выручки) и бригадной систем оплаты труда.

**В Заключение** приведены краткие выводы и дано обобщение основных проблем, затронутых в ходе исследования. Вместе с тем автор считает необходимым отметить, что его исследование далеко не исчерпывает всех проблем, связанных с оплатой труда работников театров.

#### **Публикации по теме диссертации:**

1. Коршунова Г.А. Проблемы заработной платы работников социально-культурной сферы // Настоящее и будущее сферы услуг: Сб. тез. и докл. студ. науч. конф. - М.: МГУКИ - 2003. - С.34-37.

2. Коршунова Г.А., Смольянина Е.В. Специфика оплаты труда артистов балета // Кадровое обеспечение социально-культурной сферы Восточной Сибири: состояние и перспективы развития: Матер. межрегион. науч.-практич. конф. - М.: Улан-Удэ: Издательско-полиграфический комплекс ВСТАКИ - 2003. - С.95-99.

3. Коршунова Г.А. Социально-культурная сфера: инфляция и заработная плата // Современные проблемы управления социально-культурной сферой: Сб. докл. студ. науч. конф.- М.: МГУКИ - 2004 - С.64-68.

4. Коршунова Г.А. Экономическая глобализация и оплата труда // Мир культуры - культура мира. М.: Издательский Дом МГУКИ - 2005.- С.278-280.

5. Экономика и менеджмент культуры // Нормирование и оплата труда в социально-культурной сфере. Глава 4. - М.: МГУКИ - 2006. 25,0/1,5 п.л.

6. Коршунова Г.А. Нормирование и оплата труда в театральных коллективах // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. - 2006. - №3 - 0,4 п.л.

---

Подписано в печать 12.09.2006 г.

Объем 1,5 п.л. Тираж 100 экз.

Заказ № 715 Ротапринт МГУКИ

---

Адрес университета и типографии:

141406, Московская обл., г. Химки, ул. Библиотечная, д.7