

# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ: МНЕНИЯ ЭКСПЕРТОВ

**В. В. Матвеев, А. А. Анненкова, Е. Е. Семенова**

Орловский государственный институт культуры,  
Орел, Россия

Статья посвящена актуальной проблеме всех времен и касается трудоустройства выпускников творческих вузов. Мы говорим именно о трудоустройстве по своей специальности, полученной профессии, приобретенным навыкам и знаниям. Проблема трудоустройства выпускников заключается в боязни работодателей принимать на работу неопытных специалистов, нерешительности образовательных организаций менять учебные планы под требования работодателей, ориентировать систему образования на современный рынок труда. На примере Орловского государственного института культуры показана деятельность руководства и сотрудников вуза по решению данной проблемы, включающая в себя большую и трудоемкую работу. Вуз содействует адаптации на рынке труда выпускников, проводит необходимые мероприятия по продвижению системы «студент – вуз – образовательная организация – работодатель (заказчик)», развивает партнерские отношения для формирования общих интересов и общего понимания сложившейся ситуации.

*Ключевые слова:* трудоустройство, абитуриент, заказчик, компетенции, образовательный процесс, договор, эксперт, организация.

## COOPERATION OF UNIVERSITIES AND EMPLOYERS AIMED AT HIGH-QUALITY TRAINING OF SPECIALISTS IN THE FIELD OF CULTURE: EXPERTS' VIEW

**Vladimir V. Matveev, Alla A. Annenkova, Elena E. Semenova**

Oryol State Institute of Culture, Orel, Russia

The article deals with the acute problem of all times, i.e. employment of artistic university graduates. We mean employment in their specialty, obtained profession and gained skills and knowledge. The problem of graduates employment implies fear of employers to take inexperienced specialists and reluctance of education institutions to adapt curriculums to employers' requirements and adjust education system to the current labour market. The Orlov State University of Culture provides an example of top management and staff work aimed at this problem solving that included serious and hard activity. The University fosters graduates' adaptation on labour market, carries out necessary steps to promote the system 'student – university – education institution – employer (customer)' and develops partnership relations in order to shape common interests and understanding of the current situation.

*Keywords:* employment, candidate, customer, education process, contract, expert, organization.

### Введение

**Н**а сегодняшний день трудоустройство выпускников является одной из основных проблем реализации образовательного процесса в вузе и ключе-

вым индикатором для привлечения потенциальных абитуриентов. В связи с большим вниманием к проблеме трудоустройства в высших учебных учреждени-

ях создаются специальные центры, занимающиеся данным вопросом.

Исследование кандидата социологических наук О. Я. Дымарской помогает понять тенденцию развития и направленность взаимодействия участников образовательного процесса для трудоустройства и повышения качества образования в России [2].

Ассистентом кафедры социологии и гуманитарных наук Государственного университета «Дубна» Т. В. Балугоевой взаимодействие между работодателем и вузами рассматривается как партнерство для их совместной работы и разработки планов развития. В данном случае партнерство рассматривается как социальное сотрудничество, т. е. как особый способ взаимодействия образовательных организаций со всеми субъектами рынка труда [5].

М. А. Задорина и И. В. Тесленко исследуют социальное партнерство между государственными органами, учредителями, заказчиками, работодателями, учреждениями профессионального образования, гражданами, которые готовятся получать высшее образование, получающие или уже получившие. Это партнерство, по мнению авторов, необходимо для формирования общих интересов и идей с целью эффективного образования и удовлетворения профессиональных компетенций на рынке труда [3].

### Методы исследования

При рассмотрении взаимодействия работодателей и выпускников высших учебных заведений прежде всего следует обратить внимание на проблему трудоустройства специалистов в области культуры и искусства по специальности. Эта проблема связана с рядом факторов, в том числе с развитием регионов и их готовностью принимать молодые кадры.

Рассмотрим конкретную ситуацию на рынке труда города Орла и Орловской области на примере ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры».

Орловский государственный институт культуры (ОГИК) ежегодно выпускает 250–

270 человек по разным направлениям подготовки очной и заочной форм обучения по нескольким уровням образования: бакалавриат, специалитет, магистратура и аспирантура.

Вопросом трудоустройства студентов и выпускников вуза культуры занимается Центр развития компетенций и карьеры. Как показывает опыт, трудоустройство студентов происходит во время прохождения практики в учреждениях культуры на основании заключенных договоров о сотрудничестве между вузом и работодателями. Но и в данной ситуации существует ряд проблем.

Орловский государственный институт культуры готовит специалистов в разных сферах культуры и искусства: народная художественная культура, социально культурная деятельность, туризм, документоведение и архивоведение, библиотечно-информационная деятельность, народное пение, хореографическое искусство, музыкально-инструментальное искусство, эстрадно-джазовое пение, музейная деятельность и культурное наследие и т. д. Как правило, у выпускников творческих направлений проблемы с трудоустройством отсутствуют, в отличие от выпускников других направлений. В первую очередь это связано с тем, что институт культуры выпускает специалистов определенной направленности, соответственно, все организации в сфере культуры (дома творчества, хореографические школы, музыкальные школы, театральные кружки, районные дома культуры, общеобразовательные школы и другие учреждения) всегда нуждаются в специалистах творческой сферы.

В свою очередь направления подготовки в области социально-культурной деятельности, туризма, библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения, музеологии и культурного наследия имеют затруднения с трудоустройством по специальности. На это есть ряд причин:

1. Неготовность работодателей расставаться со старыми кадрами.
2. Низкий уровень заработной платы для молодого специалиста.
3. Отсутствие практического опыта работы в профессиональной сфере (по мнению работодателей).
4. Несоответствие компетенций обучающихся реальным требованиям работодателей.

Таких причин много, и все зависит от организации, ее кадровой политики, политики развития и принципиального отношения к молодым специалистам.

Центр развития компетенций и карьеры Орловского государственного института культуры одновременно способствует повышению имиджа вуза на рынке образовательных услуг, изучению рынка труда в городе Орле и Орловской области, адаптации студентов в процессе обучения, проведению профориентационной работы и переподготовки специалистов. Институт проводит ряд мероприятий для трудоустройства выпускников всех направлений подготовки независимо от их профиля.

На базе института ежегодно проводится форум работодателей для профориентации молодежи и выявления недостающих вакансий на рынке труда. Данное мероприятие является необходимой платформой взаимодействия «студент – вуз – образовательная организация – работодатель (заказчик)» для развития партнерских отношений.

На форуме обсуждается ряд вопросов, необходимых для дальнейшего сотрудничества и понимания тех потребностей, которые возникают между образовательными организациями и работодателями. С руководителями ведущих организаций Орловской области в сфере культуры обсуждался ряд вопросов, касающихся проблемы образования, понимания кадрового «голода», дополнительного образования сотрудников организаций, развития надкомпетенций обучающихся, постоянного взаимодействия между заинтересованными лицами и др.

Мнения экспертов в лице руководителей организаций в сфере культуры были справедливы и касались актуальных вопросов.

Заместитель директора по развитию Государственного мемориального и природного музея-заповедника И. С. Тургенева «Спасское-Лутовиново» сообщила о развитии новых видов событийного туризма и выставочных программ, реализуемых на базе музея-заповедника. Было отмечено, что музейная деятельность чрезвычайно интересна. В организации создан план развития туристского агентства для создания турпродукта. В связи с этим музей-заповедник нуждается в молодых специалистах, получающих образование в области музейной и туристской деятельности.

Руководитель парк-отеля «Дом лесника» указал на отсутствие базы для получения академического образования. Проблемы в кадрах состоят в том, что сотрудники не обладают коммуникативными способностями и в связи с этим не могут являться «лицом» парка. Проблема, озвученная руководством, заключалась именно в подготовке кадров, обладающих не только знаниями общеобразовательных и специальных дисциплин в области культуры и искусства, но и способностью к коммуникациям, общению, развитию и пониманию своей профессии и своего призвания.

Форум объединил на своей площадке представителей системы образования, экономистов, руководителей организаций в области культуры, дополнительного образования и других сфер. Руководители организаций высказали свои мнения по созданию общего контента, платформы формирования потребностей и заказов, пониманию проблемы и своевременному ее решению.

Представители института культуры также выносили на обсуждение вопросы обновления кадров, соответствия учебных планов требованиям работодателей, предоставления рабочих мест и базы практик, заключения целевых договоров, догово-

воров о сотрудничестве, партнерстве, развитии надкомпетенций и др.

Присутствующие эксперты (директора Орловского краеведческого музея, Орловского объединенного государственного литературного музея И. С. Тургенева и Орловского музея изобразительных искусств) рассказали о выпускниках Орловского государственного института культуры, об их прекрасной подготовке и одновременно о том, что молодое поколение не готово продолжать свою карьеру в родном городе из-за низкого уровня заработной платы. Вследствие этого происходит утечка кадров в более крупные города и столицу нашей Родины. Руководители данных организаций высказали свою готовность принятия на работу молодых специалистов, заключения с ними договоров о целевом обучении и дальнейшего сотрудничества с вузом.

На форуме ежегодно принимают участие и руководители творческих организаций, таких как Орловская детская школа искусств имени Д. Б. Кабалевского, ансамбль танца «Славица», Орловский городской центр культуры, культурно-досуговый центр «Металлург». Экспертами обсуждались актуальные вопросы в области трудоустройства выпускников и их востребованности на рынке труда. Студенты творческих направлений трудоустраиваются еще в период прохождения ознакомительных и производственных практик на базе заказчиков. Руководителями вышеуказанных и других организаций культурной сферы ежегодно проводятся встречи со студентами, преподавателями и абитуриентами в дни открытых дверей. На данных мероприятиях обсуждается механизм взаимодействия «вуз – заказчик – студент», предъявляются требования к успеваемости студентов, к их готовности показать себя в новом качестве, готовности к коммуникациям и дальнейшему обучению, пунктуальности, исполнительности, отзывчивости, ответственности, работоспособности.

Государство – еще один эксперт и заказчик, влияющий на уровень трудоустрой-

ства выпускников. Государственная культурная политика существует как организация, выделяющая места, но не имеющая конкретных планов на них. Таким образом, выделяются бюджетные места, из которых вуз должен распределить количество мест на целевое обучение. Государство, распределяя бюджетные места в институтах культуры, выделяет на творческие направления гораздо меньше мест, чем на другие образовательные программы. Таким образом, студенты вынуждены обучаться на платной основе или выбирать направления подготовки, исходя из нужд государства.

### Результаты исследования

Рассматривая проблему трудоустройства молодых специалистов в области культуры и искусства, можно отметить положительную тенденцию развития сотрудничества, партнерства и деловых отношений между вузом и заказчиком (работодателем).

Проблема трудоустройства выпускников решается на основании заключенных договоров о сотрудничестве с организацией-заказчиком, понимания требований к будущей профессии и многих других факторов. Ежегодно вуз отчитывается о проценте трудоустройства выпускников в общем и по специальности.

На рис. 1 показана тенденция по трудоустройству выпускников Орловского государственного института культуры за период с 2021 по 2024 г.

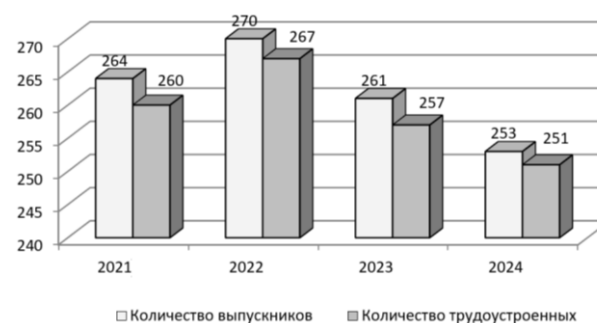


Рис. 1. Количество трудоустроенных студентов в общем выпуске ОГИК

Трудоустройство выпускников в вузе всегда было на уровне 98%, и это зависит от ряда причин:

- вуз ежегодно проводит форумы работодателей;
- ОГИК заключает целевые договоры на стадии зачисления абитуриентов, а также в процессе обучения;
- Орловский государственный институт культуры является единственным творческим вузом среди некоторых регионов Центрального федерального округа;
- руководство вуза и специалисты Центра развития компетенций и карьеры ежегодно поддерживают связь с имеющимися и потенциальными работодателями, развивают свою деятельность и выходят на рынки труда других регионов и областей Российской Федерации, заключают договоры о сотрудничестве, организуют проходку практик и т. д.

В связи с принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» в порядке заключения целевого договора произошел ряд изменений, которые затруднили в 2024 г. прием и зачисление абитуриентов. Сложность заключалась в том, что порядок заключения договоров начинался с размещения на портале «Работа России» предложений от заказчиков (работодателей). Абитуриент на стадии поступления и оформления документов для приема в институт подавал заявку, указывая направление подготовки и заказчика. Сроки были ограничены, поэтому участники, в том числе образовательные организации, не могли найти один общий порядок взаимодействия и понимания связи друг с другом.

Орловский государственный институт культуры ежегодно заключает договоры целевого обучения в пределах от 30 до 40% от общего приема, что заранее обеспечивает трудоустройство будущих выпускников (рис. 2). Абитуриенты, поступая в вуз, уже понимают где они будут проходить прак-

тику, а в дальнейшем трудоустроены и продолжают свою карьеру.



Рис. 2. Количество заключенных целевых договоров от общего приема на места за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета

Выполняя распоряжения правительства, ежегодно институт выделяет долю мест для приема на целевое обучение в общем объеме контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки.

### Заключение

Проблема трудоустройства в институтах культуры будет оставаться актуальной еще долгое время. Вся сложность сводится к тому, что не все участники данного договора понимают свои преимущества. Недостаточная информированность в этом вопросе приводит к неясности и неправильному пониманию целевого обучения. Орловским государственным институтом культуры ежегодно проводятся встречи: дни открытых дверей, форумы работодателей, ярмарки вакансий, мастер-классы, встречи с реальными и потенциальными заказчиками (работодателями). Приглашаются представители власти в лице директоров департаментов и органов власти местного самоуправления с целью обсуждения и реализации общих проектов по вопросу трудоустройства.

В своей деятельности ОГИК разрабатывает и развивает новые подходы к организации образовательной деятельности и профессиональной подготовке специалистов, с позитивом подходит к решению данной проблемы.

### Список литературы

1. Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. – 2020. – № 12. – С. 1249–1268.
2. Дымарская О. Я. Оценка деятельности вузов с точки зрения рынка труда // Национальные проекты. – 2007. – № 12 (19).
3. Задорина М. А., Тесленко И. В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) // Мониторинг общественного мнения. – 2013. – № 5 (117). – С. 67–70.
4. Матвеев В. В., Анненкова А. А., Семенова Е. Е. Особенности и перспективы трудоустройства выпускников институтов культуры во взаимодействии с региональными органами управления // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2023. – № 5 (98). – С. 76–85.
5. Материалы XV Общероссийского форума «Стратегическое планирование в регионах и городах России». – URL: <http://www.2016.forumstrategov.ru/>
6. Мокеева Е. Ю. Система подготовки кадров для отраслей социальной сферы в рамках реализации национальных проектов // Образование и культурное пространство. – 2021. – № 3. – С. 80–88.
7. Садон Е. В., Могилёвкин Е. А. Карьерные компетенции будущего специалиста в период профессиональной подготовки в вузе // Социальная психология труда: теория и практика. – Т. 1. – М.: Институт философии РАН, 2010. – С. 428–449.
8. Терганов Я. К., Косихин А. С., Карташов С. А. Будущее рынка труда: к чему готовиться нынешним детям // Труд и социальные отношения. – 2021. – № 5. – С. 30–41.

### References

1. Antonova G. V., Mirzabalaeva F. I., Bondarchuk A. G. Problemy trudoustroystva vypusknikov obrazovatelnykh organizatsiy v usloviyakh pandemii koronavirusa [Problems of University Graduates Employment in Conditions of COVID-19 Pandemic]. *Ekonomika truda* [Economics of Labour], 2020, No. 12, pp. 1249–1268. (In Russ.).
2. Dymarskaya O. Ya. Otsenka deyatel'nosti vuzov s tochki zreniya rynka truda [Appraisal of University Work in View of Labour Market]. *Natsionalnye proekty* [National Projects], 2007, No. 12 (19). (In Russ.).
3. Zadorina M. A., Teslenko I. V. Izuchenie sotsial'nogo partnerstva v professional'nom obrazovanii na regional'nom urovne (po materialam issledovaniya v Sverdlovskoy oblasti) [Study of Social Partnership in Vocational Education on Regional Level (by materials of research in the Sverdlovsk region)]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya* [Monitoring of Public Opinion], 2013, No. 5 (117), pp. 67–70. (In Russ.).
4. Matveev V. V., Annenkova A. A., Semenova E. E. Osobennosti i perspektivy trudoustroystva vypusknikov institutov kulturey vo vzaimodeystvii s regionalnymi organami upravleniya [Specific Features and Prospects of Employment of Artistic University Graduates in Cooperation with Regional Administration Bodies]. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta* [Bulletin of the North-Caucasian Federal University], 2023, No. 5 (98), pp. 76–85. (In Russ.).
5. Materialy XV Obshcherossiyskogo foruma «Strategicheskoe planirovanie v regionakh i gorodakh Rossii» [Materials of the 15th Forum 'Strategic Planning in Regions and Cities of Russia']. (In Russ.). Available at: <http://www.2016.forumstrategov.ru/>

6. Mokeeva E. Yu. Sistema podgotovki kadrov dlya otrasley sotsialnoy sfery v ramkakh realizatsii natsionalnykh proektov [The System of Training Personnel for Social Sphere within the Frames of National Project Implementation]. *Obrazovanie i kulturnoe prostranstvo* [Education and Cultural Space], 2021, No. 3, pp. 80–88. (In Russ.).

7. Sadon E. V., Mogilevkin E. A. Karernye kompetentsii budushchego spetsialista v period professionalnoy podgotovki v vuze [Career Competences of Future Specialist during Professional Training in University]. *Sotsialnaya psikhologiya truda: teoriya i praktika* [Social Psychology of Labour: Theory and Practice], Vol. 1. Moscow, Institute of Philosophy RAN, 2010, pp. 428–449. (In Russ.).

8. Terganov Ya. K., Kosikhin A. S., Kartashov S. A. Budushchee rynka truda: k chemu gotovitsya nyneshnim detyam [The Future of Labour Market: What Today's Children be Ready for]. *Trud i sotsialnye otnosheniya* [Labour and Social Relations], 2021, No. 5, pp. 30–41. (In Russ.).

Поступила: 23.10.2024

Принята к печати: 06.02.2025

#### Сведения об авторах

##### **Владимир Владимирович Матвеев**

доктор экономических наук, профессор,  
профессор Российской академии образования,  
ректор ОГИК.

Адрес: ФГБОУ ВО «Орловский  
государственный институт культуры»,  
302020, Орел, ул. Лескова, д. 15.  
E-mail: rector@ogik.ru

##### **Алла Анатольевна Анненкова**

кандидат экономических наук, доцент,  
проректор по учебной, научной  
и международной деятельности ОГИК.

Адрес: ФГБОУ ВО «Орловский  
государственный институт культуры»,  
302020, Орел, ул. Лескова, д. 15.  
E-mail: 1prorector@ogik.ru

##### **Елена Евгеньевна Семенова**

кандидат технических наук, доцент,  
начальник центра развития компетенций  
и карьеры – ответственный секретарь  
приемной комиссии ОГИК.

Адрес: ФГБОУ ВО «Орловский  
государственный институт культуры»,  
302020, Орел, ул. Лескова, д. 15.  
E-mail: e.semyonova@ogik.ru

#### Information about the authors

##### **Vladimir V. Matveev**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor at the Russian Academy of Education,  
Rector of the Oryol State Institute of Culture.

Address: Oryol State Institute of Culture,  
15 Leskova Str., Orel, 302020,  
Russian Federation.  
E-mail: rector@ogik.ru

##### **Alla A. Annenkova**

PhD, Associate Professor, Vice-Rector  
for Academic, Scientific and International  
Activities of the Oryol State Institute of Culture.

Address: Oryol State Institute of Culture,  
15 Leskova Str., Orel, 302020,  
Russian Federation.  
E-mail: 1prorector@ogik.ru

##### **Elena E. Semenova**

PhD, Associate Professor,  
Head of the Center for Development  
of Competencies and Careers  
of the Oryol State Institute of Culture.

Address: Oryol State Institute of Culture,  
15 Leskova Str., Orel, 302020,  
Russian Federation.  
E-mail: e.semyonova@ogik.ru