

## ИЗУЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В МЕНЕДЖЕРАХ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2010 М.Л.Нюшенкова

Самарская государственная академия культуры и искусств

Статья поступила в редакцию 20.12.2009

Трудоустройство выпускников Самарской государственной академии культуры и искусств определяется их конкурентоспособностью и востребованностью на рынке труда. Изучение требований работодателей к менеджерам социально-культурной деятельности позволяет смоделировать образовательный процесс вуза и заинтересованность молодого специалиста в соответствии требованиям рыночных отношений.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускника, требования работодателя, моделирование образовательного процесса, трудоустройство выпускников.

Выпускник академии культуры и искусств, квалификации «менеджер социально-культурной деятельности», прошедший полный период обучения, овладевает значительным объемом научных знаний, приобретает личностный опыт в профессиональных видах деятельности, социально-нравственную ориентацию в решении профессиональных задач. Вуз, выдавая ему, диплом специалиста высшей квалификации, признает его компетентность, достаточный уровень профессиональной культуры и желает выпускнику успехов на пути призвания в профессии. Отсюда желателен трудоустройство выпускника в социально-культурной сфере с её развитой инфраструктурой (клубы, музеи, театры, парки и другое). С помощью анкет, интервью с руководителями учреждений культуры, изучения видов профессиональной деятельности, востребованности на рынке труда, мы проверили исследование предложений и требований работодателей к выпускникам — менеджерам социально-культурной сферы.

Что же предлагает рынок труда молодому специалисту? В современных условиях учреждения и организации социально-культурной сферы любых форм собственности и организационно-правовых форм нуждаются в специалистах новой специальности — менеджера СКД, специализации «экономика и управление в социально-культурной сфере». Однако подлинной заботы о работниках культуры со стороны государства всё ещё не наблюдается. Невысокая заработная плата работников культуры и искусства государственных учреждений, отсутствие достаточного опыта предпринимательской деятельности в социально-культурной сфере, низкий

общественный престиж профессии — всё это затрудняет трудоустройство специалиста, ограничивает его стремление занять достойное место в сложной и крайне противоречивой общественной жизни.

Известный российский культуролог А.И.Арнольдов в одном из своих выступлений отмечал «специалист культуры и досуга работает в одной из самых важнейших приоритетных сфер жизнедеятельности общества. Объективный закон приоритетности культуры в общественном развитии свидетельствует, что именно культура выступает эффективным фактором создания и освоения механизмов совершенствования многогранного мира, инструментом самопознания, самоизменения и самоосвоения человеком себя как культурно-созидающей личности. Культработник призван осваивать ценности, спасающие человека от духовной нищеты и культурной ограниченности».

Мы имеем противоречие между пониманием значимости специалиста социально-культурной сферы и отсутствием адекватных условий для его профессиональной деятельности. Попадая на рынок труда, в сферу деловых отношений молодой специалист участвует в профессиональном обмене. При этом товаром, предлагаемым специалистом являются профессиональные услуги: знания, умения, навыки, компетенции, профессиональная культура, реализуемые в каких-либо действиях, трудовых операциях.

Со стороны работодателя — заработная плата. При любом варианте заинтересованности субъектов молодому специалисту необходимо реализовать технологии саморекламы. С одной стороны, ему следует знать рыночные возможности, наличие интересующих его вакансий, требования к претенденту, условия и содержание работы, перспективы личного продвижения и развития организации региона, общества в це-

<sup>o</sup> Нюшенкова Маргарита Лаврентьевна, кандидат педагогических наук, профессор кафедры экономики и управления в социально-культурной сфере.  
E-mail: [nushenkova@mail.ru](mailto:nushenkova@mail.ru)

лом. С другой стороны — трезво оценить свои личные цели и ресурсы (возраст, состояние здоровья, уровень компетентности, знание иностранных языков, владение информационными средствами, положение в семье, материальное обеспечение и т.п.).

Каждый выпускник ещё до окончания вуза проводит собственный мониторинг рабочих мест, знакомится с информацией из центральных и местных газет, радио, телевидения, объявлений кадровых агентств, посещает конкурсы, ярмарки вакансий и рабочих мест, рассылает в организации резюме, пользуется услугами структурного подразделения академии, занимающегося трудоустройством молодых специалистов и другое.

Анкетирование работодателей, интервью с ними позволили выявить следующие данные. Работодателя интересует не только личное дело, диплом выпускника, его внешний вид, главное, что он умеет делать, каковы его творческие планы, намерения, профессиональные притязания, условия работы. Отсюда правомерно, в порядке оценки выполнения разовых работ, прохождения тестирования или собеседования, получение рекомендаций специалистов. Особенно выделяют работодатели необходимость владения выпускниками следующими профессиональными умениями: 1) готовность организовать сбор, обработку, анализ, систематизацию и хранение информации по проблемам целевых аудиторий; 2) способность определять приоритеты, планировать, организовывать, оценивать культурно-досуговую деятельность населения; 3) способность к эффективной коммуникации с потребителями культурно-досуговых услуг, с партнерами и другими субъектами, к работе в команде; 4) способность разрабатывать и осуществлять социальные проекты и программы; 5) способность к инновационной деятельности в социально-культурной сфере; 6) владение технологиями различных видов предпринимательской деятельности; 7) способность строить научно-педагогическую деятельность на основе индивидуального и группового подхода, профессиональной этики; 8) осуществлять исследовательскую, оценочную работу; 9) владеть приемами саморегуляции.

Сравнительный анализ показал, что лежащие в основе способностей практические умения являются составляющими выделенных нами компетенций: «работа с информацией», «достижение результатов», «работа с людьми», «личностное самосовершенствование». Способности выполнять профессиональные виды деятельности (аналитическую, прогностическую, мотивационно-консультативную, исследовательскую, инновационную, организационную, проектную, маркетинговую, управленческую, экспертную, эко-

номическую, коммуникативную, учебно-педагогическую) интегрируются в профессиональную культуру специалиста.

Принятому на должность необходимы: постоянная работа над собой, самообразование, саморегуляция и самоуправление своими психофизическим состоянием, временем, приоритетностью решения проблем. Участие в эмоциональной жизни коллектива, умение согласовывать свои позиции и действия с коллегами и непосредственными начальниками позволяют адаптироваться и самореализоваться в новых условиях, а в последующем получить повышение в должности.

Взаимодействие молодого специалиста с внешней средой организации (связь со средствами массовой информации, участие в общественной жизни населенного пункта, культурно-массовых мероприятиях, проектах контакта с творческими организациями и другое) делает молодого специалиста известным, популярным и может привести к интересному и перспективному предложению со стороны работодателя, административных органов. Таким образом, проектируя систему профессиональной подготовки, мы должны учитывать не только систему требований к выпускнику как профессионалу в своей сфере, но обобщённые требования к сформированности названных выше компетенций, характерных для менеджера высокой квалификации и уровня подготовки.

Создание интегрированного в мировое образовательное сообщество высшего учебного заведения — академии культуры и искусств; призванной соответствовать требованиям и ожиданиям потребителей, общества, государства, ориентировано на стратегию качества образования. Свою главную цель (миссия) академия определяет: 1) Подготовка квалифицированных и востребованных на рынке труда специалистов и научных кадров, способных решать профессиональные задачи, проблемы на уровне профессиональной культуры; 2) Оказание научно-образовательных, консультационных услуг заинтересованным субъектам; 3) Содействие развитию социально-культурной сферы на основе создания и распространения знаний, инновационных технологий, проектов, отечественного и международного опыта организации и финансирования социально-культурной деятельности.

В современной реальности требования к менеджерской компетентности специалистов и работников социально-культурной сферы увеличиваются. Переход от административно-распределительной технологии управления сферы к финансированию программ, к конкуренции за бюджетные средства, необходимость широкого привлечения внебюджетных средств, идеологический и политический плюрализм, хозяйствен-

ная самостоятельность требуют от менеджера социально-культурной сферы ориентации в технологии маркетинга коммерческой и некоммерческой деятельности, как местного, так и международного масштаба, владения профессиональными управленческими компетенциями.

Стратегическая ориентация педагогической системы — создание конкурентоспособной среды новейших информационных технологий развивающей и воспитывающей специалиста, востребованного на рынке труда, обладающего высоким уровнем профессиональной культуры, гражданской зрелостью и ответственностью в решении социально-экономических задач общества, государства. Многие студенты задумываются над созданием собственных организаций в социально-культурной сфере. Дипломные работы выпускников свидетельствуют об этом. Они содержат реальные проекты и их организационно-экономическое обоснование. Организации и учреждения социально-культурной сферы имеют законодательное право заниматься предпринимательской деятельностью, включая производственное, коммерческое (торговое), финансовое, страховое, посредническое. Имеются примеры открытия выпускниками полностью хозрасчетных, коммерческих организаций в социально-культурной сфере: 1) концертное агентство «Русская филармония» — директор С.П.Сорокин; 2) магазин-салон «Музыкальные инструменты» — директор М.А.Михайлов; 3) кадровое агентство — директор Т.А.Трифонова

Выпускники, как показывают исследования, привлекаются работодателями к работе в социально-культурной сфере. Стабильно работают они директорами, заместителями директоров, менеджерами, главными бухгалтерами в административно-управленческих органах, централизованных бухгалтериях, театрах, Дворцах культуры, музеях, парках, телерадиокомпаниях и других государственных учреждениях. Приведём примеры: 1) Д.А.Антимонов — директор районного дома культуры; 2) А.Е.Воронина — главный бухгалтер Централизованной бухгалтерии учреждений культуры Самарского района; 3) М.И.Кривоножкина — бухгалтер Управления культуры города Новокуйбышевска; 4) В.В.Ушакова — администратор культурно-развлекательного центра; 5) О.В.Четвергова — специалист управления по вопросам культуры и организации досуга населения Администрации города Самары; 6) Л.В.Чистова — заведующая отделом культуры Пестравского района Самарской области; 7) А.В.Чупахина — главный бухгалтер представительства Министерства ино-

странных дел в городе Самаре; 8) Э.К.Шабалина — менеджер по связям с общественностью Дворца культуры железнодорожников.

Материально заинтересовывают выпускников коммерческие организации иных форм собственности непромышленной и промышленной сфер, разного рода компании, общества, банки и другие. Их многочисленные рекламные материалы привлекают выпускников высоким доходом, интересной работой, дружным коллективом, удобным графиком работы, карьерным ростом, о чем сообщают в своих рекламных материалах: 1) Т.В.Гомозова — менеджер туристического агентства «Ехро — Волга»; 2) В.В.Зубалов — президент фирмы «Графика — М»; 3) В.А.Мамонтьева — начальник риэлтерского отдела группы компаний «Амонд»; 4) Н.В.Погодаева — менеджер рекламного агентства «РИМЭК»; 5) О.Г.Поликарченко — менеджер ООО «Орхидея»; 6) И.Н.Юматова — менеджер компании «Доминат». Выпускники имеют возможность и открывают собственные коммерческие организации, чаще посреднические (концертные, рекламные, кадровые агентства, букмекерские конторы, туристические центры и другие).

Оценки работодателями (руководителями государственных и негосударственных учреждений и организаций культуры — 15 респондентов) компетенций и профессиональной культуры, устроившихся у них выпускников академии вышеназванной специальности показали, что молодые специалисты обладают социально-нравственными ценностными ориентациями, достаточно высоким уровнем выполнения профессиональных видов деятельности, высоким потенциалом и способностью к самосовершенствованию.

Таким образом, можно сделать вывод: выпускников академии культуры и искусств специализации «Экономика и управление в социально-культурной сфере» трудоустраивают работодатели любых сфер деятельности. Однако, необходимо, повышать привлекательность труда в учреждениях и организациях социальной сферы. Интересный и содержательный труд по обеспечению условий для удовлетворения культурных потребностей людей должен сочетаться с достойным материальным вознаграждением и социальной заботой о специалистах — менеджерах СКД. В целом исследования трудоустройства выпускников академии показали, что они востребованы и конкурентоспособны на рынке труда. Именно конкурентоспособность выпускников в условиях рынка является главным показателем эффективности и результативности работы вуза.

## **THE STUDY OF LABOR MARKET NEEDS FOR SOCIAL AND CULTURAL MANAGERS**

© 2010 M.L.Nyushenkova<sup>o</sup>

Samara State Academy of Culture and Arts

Job placement of graduates of Samara State Academy of Culture and Arts is determined by their competitiveness and labor market requirements. The study of demands of employers to the managers of social and cultural activity allows to model educational process of Institute of Higher education and interest of an intern to show the best correlation with market requirements.

Key words: graduates competitiveness, employers demand, modeling of educational process, job placement of graduates.

---

<sup>o</sup> *Nyushenkova Margarita Lavrentyevna, Candidate of science (Pedagogy), professor of the chair of social and cultural management and economy. E-mail: [nyushenkova@mail.ru](mailto:nyushenkova@mail.ru)*