

# МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

## MUSIC EDUCATION

---

---

*А. Крылова, А. Орехова*

### О ПРОБЛЕМАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ МУЗЫКАЛЬНЫХ ВУЗОВ (на примере Ростовской консерватории)

---

---

*А. Krylova, A. Orechova*

### ABOUT THE PROBLEMS OF EMPLOYMENT AMONG THE GRADUATES OF MUSICAL INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION (on example of Rostov Conservatoire)

Статья посвящена проблеме трудоустройства выпускников российских музыкальных вузов. Восребованность специалистов учебного заведения является сегодня показателем эффективности учебного заведения. Результаты социологического исследования помогают ответить на ряд вопросов: как решают эту проблему молодые специалисты; налажена ли система помощи выпускникам консерваторий в поиске работы, удовлетворяющей их материальные и профессиональные потребности; каким должен быть современный центр по трудоустройству в вузе искусства.

*Ключевые слова:* музыкальное образование, трудоустройство, работодатель, карьера, социум.

The article is devoted to the problem of employment of the graduates of Russian musical institutions of higher education. Nowadays, the demand for the graduated specialists indicates the efficiency of any educational institution. The results of social surveys help to answer the number of questions, including, in what way this problem is solved by young specialists; if there is an established system of assistance to the Conservatoire graduates in the sphere of job-hunting, which satisfies their material and professional needs; what the contemporary employment center at the Art College should be.

*Key words:* musical education, employment, employer, career, society.

**Н**едавний мониторинг российских вузов, проведенный Министерством образования, повлек за собой бурную дискуссию о проблемах указанной сферы. В ходе напряженной полемики о методах анализа профессиональной деятельности вузов (см. [4]) был, помимо прочего, выявлен критерий, весомость которого единодушно признавалась даже непримиримыми оппонентами, а именно – фактическая востребованность продукта, выпускаемого конкретным учебным заведением. Безусловным мерилom этой востребованности сегодня признан показатель трудоустройства молодых специалистов по профилю полученной специальности, исчисляемый в процентах.

Следует заметить, что вопрос трудоустройства издавна считался проблемным, требующим особых подходов к его решению. И реша-

ли эту проблему в разные времена по-разному. Еще в 1930-е годы, согласно Конституции, государственная система трудоустройства являлась гарантом, обеспечивающим право граждан на труд в СССР. Старшее поколение вузовских педагогов хорошо помнит, как работала эта система, в добровольно-принудительном порядке предписывавшая отработать три года по распределению, которое осуществлялось на основании заявок различных ведомств о возникшем дефиците специалистов соответствующего профиля. Документом, регламентировавшим трудоустройство молодых специалистов, являлся приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР № 220 от 18.03.1968 г. об утверждении порядка персонального распределения молодых специалистов – выпускников вузов и средних специальных учебных заведений.

У советской системы, несомненно, были свои плюсы и минусы. Для многих выпускников распределение совпадало с «линией жизни», учитывая некоторые льготы, существенные для начинающего специалиста. В числе названных льгот фигурировали особый юридический статус «молодого специалиста» (такого работника нельзя было уволить без «персонального» разрешения профильного министерства), первоочередное обеспечение жильем и устройство детей в дошкольные учреждения, выплата пособия для компенсации расходов на переезд к месту работы (так называемые «подъемные») и прочие социальные гарантии. Но уже в перестроечный период выпускники вузов оказались фактически брошенными на произвол судьбы, а с распадом великой державы эта система была окончательно разрушена. Впрочем, как известно, история развивается по спирали. Перепроизводство специалистов с высшим образованием повлекло за собой необходимость реформ в образовательной системе, с особой остротой обнажив проблему эффективного трудоустройства названных специалистов.

Музыкальное образование, в силу своей консервативности, оказалось на периферии упомянутых процессов. Однако изменения в обществе затронули и эту сферу. Слово «карьера» стало обиходным понятием, и для начинающего свой профессиональный путь музыканта (как и для современного человека вообще) перспектива карьерного роста превратилась в одну из актуальных жизненных проблем. Сегодня социум ориентирует молодых на успешность – в работе, семейной жизни, обеспечении высокого уровня личного благосостояния. Карьера, с точки зрения общества на рубеже XX–XXI веков, – обязательное условие успешности в названных сферах. Нынешняя ситуация позволяет по-иному взглянуть на проблему трудоустройства, поскольку образование, не гарантирующее достойного места на рынке труда, социальной защищенности, материального достатка, доставляющее лишь духовное удовлетворение, в глазах прагматичного «поколения Next» утратило свою ценность. Этим в значительной мере объясняется ощутимый спад конкурсного ажиотажа на приемных экзаменах в подавляющем большинстве консерваторий (включая традиционно «элитные» факультеты).

Но в таком случае возникает неизбежный вопрос: нужен ли государству определенный вуз, чьи выпускники не могут найти себе места в социуме, удовлетворяющего их запросы? На обучение каждого из этих выпускников потрачены денежные средства, учитывая специфику индивидуального подхода к воспитанию

музыканта-профессионала – немалые. Для рыночной экономики, в отличие от прежней распределительной системы, такая роскошь непозволительна. С этим и связан обостренный интерес к проблеме трудоустройства выпускников при обсуждении вопроса о критериях эффективности современных вузов. Новый виток общественного развития предопределил необходимость возвращения к обозначенной проблеме. Заметим, что ее острота в текущей ситуации оказалась глубоко прочувствованной как «наверху», так и «внизу». Высокопоставленные представители государственного аппарата периодически декларировали актуальность названной проблемы, подтверждением чему являются следующие высказывания: «...если мы говорим об эффективности вуза, то, наверное, нужно судить по тому, как его выпускники находят работу, востребованы они на рынке труда или нет?» (зампред правительства Кировской области Александр Галицких [2]); «...одним из критериев оценки работы вуза должен стать показатель трудоустройства выпускников и их работы по специальности в течение трех лет после обучения» (Премьер-министр Дмитрий Медведев; цит. по: [1]).

Цитируемые пожелания довольно скоро приобрели нормативный статус, поскольку в приложении к приказу Министерства культуры № 1480 от 30.11.2012 г. («Критерии и целевые показатели оценки эффективности деятельности учреждений высшего и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, и работы их руководителей на 2013 год») отмечается, что «доля выпускников образовательного учреждения, продолживших обучение и/или трудоустроившихся согласно полученной специальности» должна составлять не менее 90% [7]. Следовательно, «показатель трудоустройства» официально утвержден в качестве критерия эффективности российских вузов – с обозначением соответствующих количественных параметров.

Интересна предыстория этого документа. Начиная с 2001 года, Министерство образования РФ всячески побуждало вузы к формированию специальных структур, содействующих трудоустройству студентов. Следует упомянуть, в частности, «Рекомендации по проведению организационно-методической работы в области содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования», содержащиеся в циркулярном письме Минобрнауки РФ № 39-52-1 ин/39-16 от 10.01.2001 г. Письмо, адресованное

руководителям отечественных вузов, предлагало изучить продуктивный опыт работы Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана (ЦСЗУМ), в дальнейшем адаптируя основные формы деятельности и организационную структуру названного Центра к собственным потребностям. Согласно приказу Министерства образования № 1283 от 12.05.1999 г., Центр при МГТУ наделялся координирующими функциями в плане организационно-методического обеспечения соответствующих подразделений всех вузов страны. Специалистами ЦСЗУМ были разработаны примерное положение о Центрах содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, а также методика исследований региональных рынков труда и образовательных услуг.

На протяжении 2001 года был опубликован и ряд документов регламентирующего характера. Упомянем, в частности, решение коллегии Минобразования России № 14/1 от 25.09.2001 г. «О программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»; письмо Минобразования России ректорам подведомственных высших учебных заведений № 39-56-5бин/39-20 от 16.07.2001 г. «О создании центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования»; письмо Минобразования России региональным Советам ректоров высших учебных заведений № 39-55-84ин/39-13 от 31.10.2001 г. «О создании региональных центров». Непосредственным продолжением вышеперечисленных документов явился приказ Министерства образования № 1467 от 7.12.2006 г. Пункт 3.8 этого приказа гласил: в целях улучшения ситуации по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования каждое соответствующее образовательное учреждение до 1 апреля 2007 г. обязано создать службы содействия трудоустройству. Под эгидой Минобразования, в качестве методической помощи вновь организуемым Центрам, была опубликована 12-томная «Энциклопедия содействия трудоустройству» [10].

Благодаря предпринятым мерам, к началу 2011 года в системе высшего профессионального образования, подведомственной Минобрнауки, функционировало 337 вузовских и межвузовских центров содействия трудоустройству выпускников. Для сравнения отметим, что в 2005 г. подобных центров насчитывалось 245, в 2006 г.

– 261, в 2007 г. – 283, в 2008 г. – 329, в 2009 г. – 334 (в том числе 77 региональных). В государственных вузах, относящихся к ведению других министерств, было создано 119 аналогичных центров, в негосударственных вузах – 48 центров [10].

Между тем, консерватории, подведомственные Министерству культуры, оказались в стороне от этого процесса. Изучение сайтов 11 крупнейших музыкальных вузов России позволило установить, что лишь в Московской консерватории существует ассоциация «Alma Mater», призванная консолидировать выпускников, укреплять их связи с родным учебным заведением, сохранять культурно-исторические традиции консерватории, помогать выпускникам в их дальнейшей профессиональной деятельности. В ряду перспективных направлений, заявленных Ассоциацией, – создание и всемерная поддержка Центра по трудоустройству студентов и выпускников Московской консерватории [5]. Разумеется, это скорее декларация о намерениях, чем реальность, но важен сам факт: консерватория делает шаги к созданию центра по трудоустройству (см.: [9, 164]). На сайте Новосибирской консерватории в разделе «Образование» есть вкладка «трудоустройство», снабженная ремаркой «страничка находится в разработке». В информационных материалах Отдела производственной профессиональной практики на сайте Магнитогорской консерватории присутствует ссылка «Трудоустройство и занятость студентов», воспроизводящая лишь статистические сводки. Итак, специализированных отделов по трудоустройству – с продуманной структурой, ясно обозначенной целью и конкретными задачами – нет ни в одном из музыкальных вузов, кроме Московской консерватории!

Однако уместен вопрос: может быть, подобные отделы вообще не нужны в таких специфических учебных заведениях, какими являются консерватории? Может быть, фигурирующие в нормативной документации 90% – результат легко достижимый, и сегодняшние молодые специалисты с дипломами музыкальных вузов попросту нарасхват в профильных учреждениях, а соответствующие вакансии всецело удовлетворяют карьерным запросам этих специалистов?

Непростая ситуация, сложившаяся ныне, побуждает нас непосредственно обратиться к выпускникам музыкальных вузов и выяснить, что думают о предстоящей трудовой деятельности сами студенты-старшекурсники, есть ли у них потребность в квалифицированном содействии, когда решается проблема трудоустройства по специальности.

Представляется необходимым также соотнести вышеизложенное с официальными сводками Росстата, согласно которым лишь 40% отечественных выпускников вузов работают по специальности, указанной в дипломе о высшем образовании, а еще 10% реализуют себя в профессиях, близких к полученной в вузе. При этом 75% опрошенных недовольны уровнем зарплаты, 36% – условиями труда [8]. Тот же источник констатирует высокий уровень безработицы в возрастной группе от 15 до 25 лет. Молодежь до 25 лет составляет 30,7% от суммарного количества безработных, в том числе юноши и девушки 15–19 лет – 4,9%, 20–24 лет – 25,8% [3]. К рассматриваемой группе, напомним, принадлежит большинство выпускников отечественных вузов.

Эти далеко не радужные показатели явились дополнительным стимулом к изучению ситуации на рынке труда музыкантов-профессионалов. Нами было осуществлено социологическое исследование, проведенное посредством анкетирования, чтобы определить, сколько нынешних выпускников консерваторий реализуют себя в профессии. Респондентами стали 40 человек, обучающихся на 4 и 5 курсах Ростовской консерватории (с охватом всех основных специальностей). Содержание анкеты целенаправленно формировалось для выяснения:

- работают ли студенты в свободное от учебы время;
- трудятся ли они по своей специальности;
- практикуется ли оповещение о существующих вакансиях непосредственно на кафедрах РГК;
- проводятся ли ярмарки вакансий с участием РГК;
- каковы представления выпускника о карьере;
- как студенты предпочитают искать работу;
- в какие мероприятия, способствующие успешной карьере, вовлечены студенты на протяжении учебы (проводятся ли конкурсы, мастер-классы и тренинги);
- с какого курса у студентов РГК могла бы возникнуть заинтересованность в регулярном сотрудничестве с вузовским центром по трудоустройству;
- каковы причины, затрудняющие трудоустройство;
- каково отношение студентов к будущему центру.

На все обозначенные вопросы были получены исчерпывающие ответы (см.: [6]). В рамках статьи представляется уместным ознакомить читателя с некоторыми данными, прямо относящимися к исследуемой теме.

Первый вопрос, несомненно, заслуживающий внимания, – общая предрасположенность студентов к освоению дополнительной специальности. По-видимому, эта установка – не только дань моде или проявление заинтересованности в улучшении собственного имиджа. Скорее она свидетельствует о психологическом дискомфорте человека, не уверенного в том, что он сможет найти достойную работу по специальности, обеспечив себе и своей будущей семье желаемый уровень жизни. Отсюда проистекает вопрос: «В какой сфере Вы хотели бы получить дополнительную специальность?». Ответы респондентов выглядели, в известной мере, неожиданными, коль скоро упомянутое желание многих получить вторую специальность было связано, по преимуществу, с областями, весьма далекими от музыкального искусства: техникой, транспортными средствами, менеджментом, архитектурой, строительством... Особый интерес вызвал перечень профессий, объединяемых заголовком «Другое»: юриспруденция, психология, медицина, предпринимательство, сфера обслуживания, литература, иностранные языки, дизайн, индустрия красоты (Диаграмма 1)!

В целом, результаты диаграммы свидетельствуют, что студенты не уверены в стабильности и востребованности своей профессии.

Естественно предположить: стремление многих студентов трудоустроиться до окончания учебы в значительной мере диктуется именно желанием «застолбить» за собой место работы по специальности. К сожалению, необходимость совмещать учебу с работой (причем не всегда по специальности) обуславливается и другими причинами, в первую очередь – потребностью самообеспечения. Поэтому не случайно на вопрос: «Работаете ли вы в свободное от учебы время?» – 87,5% респондентов ответили положительно. Из них, согласно полученным данным, по специальности работают 65%, не по специальности – 22,5%.

Поскольку в деятельности российских консерваторий, как было отмечено ранее, еще не представлены должным образом актуальные вопросы трудоустройства студентов, следовало узнать, кто оказывает наиболее существенную помощь в решении подобного рода проблем. Нами предполагалась ведущая роль друзей и родственников, что нашло убедительное подтверждение в ходе опроса (Диаграмма 2).

Обратим внимание, что при посредничестве кафедр РГК на работу устроилось лишь 5% респондентов. В процессе дальнейшего исследования проблемы трудоустройства, респондентам были заданы следующие вопросы:



«В какой организации вы работаете (по специальности)?» и «Кем вы работаете (не по специальности)?». Любопытно, что в перечне указанных организаций «по специальности» музыкальные школы лидируют вместе с ночными клубами (по 14%), на втором и третьем местах – агентства по организации праздников (12%) и филармония (11%). Весьма пестрым оказался приводимый ниже список учреждений и профессий, относимых к позиции «Другое» (Диаграмма 3):

- детская школа «Имидж» и центр детского развития «Королевство знаний»;
- певчий в храме (ответило 3 человека);
- музыкант;
- музыкант на теплоходе;
- натурщик на худрафе ЮФУ;
- частные уроки (ответило 2 человека);
- артист муниципального ансамбля;
- концертное агентство;
- Ростовская консерватория.

Не менее широк диапазон профессий, апробируемых студентами с целью материального обеспечения вне своей специальности (Диаграмма 4). В графе «Другое» были упомянуты:

- частное предпринимательство;
- воспитатель;
- фото- и видеооператор;
- педагог, репетитор (2 человека);
- арт-директор, психолог.

Решение проблемы трудоустройства, как правило, связано с умением организовать процесс индивидуальной самопрезентации. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда нужно уметь, как минимум, грамотно составить резюме; для музыкантов же все более существенным оказывается наличие портфолио, включающего, помимо резюме, демонстрационные аудио- и видеозаписи. В ходе опроса 77,5% респондентов сообщили о своей заинтересованности в профессионально подготовленном пакете презентационных материалов, причем 40% опрошенных отметили, что могут выполнить соответствующую работу самостоятельно, 57,5% не готовы сделать это без постороннего участия. За помощью в составлении портфолио 35% обратились бы к родственникам и друзьям, 25% – в специализированные фирмы, 12,5% – к педагогам РГК. На подготовку портфолио, включая профессионально выполненное резюме, видеосъемку, аудиозапись, 55% студентов готовы потратить от 2000 до 5000 рублей, 32,5% – до 2000 рублей, 7,5% – от 10000 рублей.

Как нам удалось выяснить, большая часть респондентов решает проблему трудоустройства также при участии друзей и родственников.

Анкетирование показало, что 52,5% опрошенных испытывали сложности с поиском работы. Вероятно, поэтому на вопрос о необходимости создания вузовской службы содействия профессиональному трудоустройству в Ростовской консерватории 75% ответили: «Да, такая служба необходима», 25% – «Скорее да». Отрицательных ответов в данном случае не было; 82,5% студентов РГК относятся к созданию центра «определенно положительно», 17,5% – «скорее положительно, чем отрицательно».

Итак, мнение студентов практически единодушно – вузовский центр содействия трудоустройству необходим! Но каким представляется содержание его деятельности? Для изучения существующих мнений по этому вопросу, в анкету была включена следующая позиция: «Как вы считаете, какие услуги должен предоставлять центр?» Результаты ответа приводятся ниже (Диаграмма 5).

Краткое изложение ключевых позиций выполненного исследования позволяет взглянуть на проблему «снизу», обозначив мнения и оценки молодых специалистов, для которых решение проблемы трудоустройства по специальности нередко совпадает с жизненным выбором: оставаться ли в данной профессии либо искать иные пути карьерного роста. Проведенный опрос позволил обнаружить реально существующую потребность в содействии эффективному трудоустройству студентов и выпускников консерватории. Очевидно, что создание службы, удовлетворяющей эту потребность, представляется остроактуальным, а функции ее в таком профильном учреждении, каковым является музыкальный вуз, – многообразными. Заострим на них внимание:

#### 1) аналитическая –

- анализ динамики спроса и предложения на рынке труда;
- проведение социологических опросов с целью выявления потребностей в вакансиях;
- анализ и мониторинг трудоустройства выпускников РГК;
- создание базы данных выпускников и студентов РГК;
- создание базы данных имеющихся вакансий по запросам работодателей;

#### 2) информационная –

- информирование студентов и выпускников о существующих вакансиях, конкурсах, грантах, стажировках;
- создание сайта, где будут представлены все услуги центра, а также размещена информация о вакансиях;

#### 3) консультационная –

- консультации по вопросам трудоустройства;

- помощь в планировании карьеры, в создании профессионального резюме и портфолио;
  - оказание помощи и консультации для работодателей в связи с подбором сотрудников из числа выпускников РГК;
  - консультационная помощь по вопросам профориентации;
- 4) организационная –**
- создание структуры для взаимодействия студентов и выпускников консерватории с потенциальными работодателями;
  - организация стажировок и практик для студентов РГК;
  - сотрудничество с кафедрами РГК, размещение вакансий на кафедрах;
  - взаимодействие со студенческими и молодежными организациями;
  - взаимодействие с Городским центром занятости населения Ростова-на-Дону;
  - сотрудничество с работодателями, совместная организация семинаров, мастер-классов и ярмарок вакансий;
  - организация временной занятости студентов. Значимость услуги, которая способна придать студентам уверенность в их социальной защищенности, а вузу – предоставить подтверждение надлежащей востребованности в

системе современного образования, очевидна. Исходя из этого, конечно же, не только «директива сверху» (официальное включение параметра «трудоустройство» в перечень основных критериев оценки российских вузов) является стимулом для формирования служб, оказывающих комплексную поддержку молодым специалистам – выпускникам высших учебных заведений – в процессе поиска работы и профессиональной адаптации. Речь идет о насущном требовании момента, на которое уже отреагировали многие вузы. Так, в Южном федеральном округе сегодня насчитывается 39 высших учебных заведений, подчиненных Рособразованию. В 28 из них созданы центры содействия занятости учащейся молодежи – включая, например, Южный федеральный университет, при котором существует Центр карьеры. Отечественные консерватории, несомненно, должны поступить аналогичным образом. В частности, организация такого центра при Ростовской консерватории положительно повлияет на рейтинг вуза, укрепит его имидж, станет важным фактором, способствующим привлечению абитуриентов, позволит придать учебному заведению в целом более высокий статус.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Беляев Д.* Критерием оценки работы вуза должен стать показатель трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Мемуары о будущем. Дмитрий Беляев. URL: <http://bda-expert.com/2011/09/kriteriem-ocenki-raboty-vuza-dolzhen-stat-pokazatel-trudoustrojstva-vypusknikov>.
2. *Галицких А.* О критериях эффективности вузов [Электронный ресурс] // Бизнес-новости в Кирове. Официальный сайт. URL: <http://bnkirov.ru/articles/6011>.
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в октябре 2012 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) [Электронный ресурс] // URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d04/254.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/254.htm).
4. *Крылова А.* Образование будущего: сомнения и проблемы // Южно-Российский музыкальный альманах. – 2011. – № 1. – С. 69–74.
5. *Московская консерватория им. П. И. Чайковского* [Электронный ресурс] // URL: <http://www.mosconsrv.ru/ru/groups.aspx?id=125086>.
6. *Орехова А.* Оптимизация деятельности по трудоустройству выпускников высших музыкальных учебных заведений (на примере Ростовской государственной консерватории (академии) им. С. В. Рахманинова): Дипломная работа (РГК им. С. Рахманинова). – Ростов н/Д, 2013.
7. Приказ Минкультуры России от 30.11.2012 N 1480 [Электронный ресурс] // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=141283>.
8. Росстат: По специальности работают только 40% россиян [Электронный ресурс] // BaltInfo.ru (Балтийское информационное агентство). URL: <http://www.baltinfo.ru/2012/08/13/Rosstat-Po-spetcialnosti-rabotayut-tolko-40-rossiyan-297586>.
9. *Слуцкая Л.* Об используемой в Московской консерватории практике оказания помощи студентам и выпускникам в их профессиональном трудоустройстве // Модернизация высшего музыкального образования и реализация принципов Болонского процесса в России, странах СНГ и Европы: материалы IV Международ. конф. / ред.-сост. Д. Н. Часовитин, А. А. Штром. – СПб.: СПбГК им. Н. Римского-Корсакова, 2011. – С. 156–170.
10. Энциклопедия содействия трудоустройству [Электронный ресурс] // URL: <http://симт.рф/docs/Publication/down.php...>

Диаграмма 1



Диаграмма 2

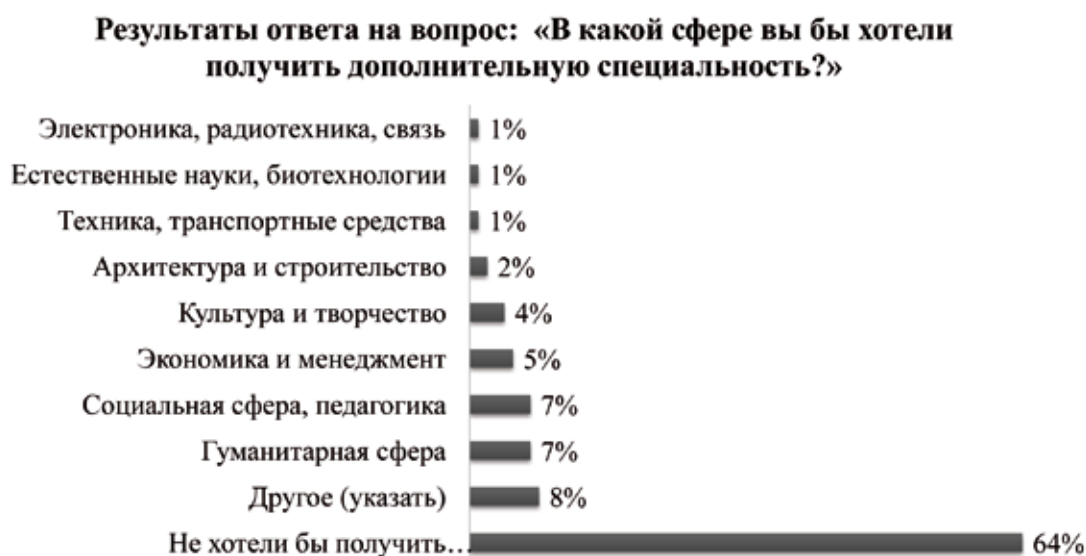


Диаграмма 3



Диаграмма 4



Диаграмма 5

