



СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЗДАНИЯ ЦЕНТРОВ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА БАЗЕ ИНСТИТУТОВ КУЛЬТУРЫ

УДК 316.61

<http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-98-106>

В. В. Матвеев

Орловский государственный институт культуры,
Орел, Российская Федерация,
e-mail: rector@ogik.ru

А. А. Анненкова

Орловский государственный институт культуры,
Орел, Российская Федерация,
e-mail: lprorector@ogik.ru

Е. Е. Семенова

Орловский государственный институт культуры,
Орел, Российская Федерация,
e-mail: e.semyonova@ogik.ru

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы, затрагивающие трудоустройство студентов, выпускников вузов и молодых специалистов. На примере Орловского государственного института культуры, на базе Центра развития компетенций и карьеры, представлены мероприятия по оценке и формированию надпрофессиональных компетенций, развитию потенциала к трудоустройству выпускников и студентов вуза, непосредственное взаимодействие с работодателями и органами управления регионального и областного значения. Авторами проанализированы взаимоотношения между обучающимися, преподавателями, компаниями-работодателями и органами управления, представлены функции каждой целевой аудитории и рассмотрены задачи по планированию трудовой деятельности, ориентации на потребности работодателей, созданию

МАТВЕЕВ ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВИЧ – доктор экономических наук, профессор, ректор Орловского государственного института культуры

АННЕНКОВА АЛЛА АНАТОЛЬЕВНА – кандидат экономических наук, доцент, проректор по учебной, научной и международной деятельности Орловского государственного института культуры

СЕМЕНОВА ЕЛЕНА ЕВГЕНЬЕВНА – кандидат технических наук, доцент, начальник Центра развития компетенций и карьеры Орловского государственного института культуры

MATVEEV VLADIMIR VLADIMIROVICH – DSc in Economic Studies, Professor, Rector of the Oryol State Institute of Culture

ANNENKOVA ALLA ANATOLYEVNA – CSc in Economic Studies, Associate Professor, Vice-Rector for Academic, Scientific and International Activities of the Oryol State Institute of Culture

SEMEANOVA ELENA EVGENIEVNA – CSc in Technical Sciences, Associate Professor, head of the Center for Development of Competencies and Careers of the Oryol State Institute of Culture

© Матвеев В. В., Анненкова А. А., Семенова Е. Е., 2024



образовательных программ и степени готовности студентов к самореализации. В связи с кадровым голодом Центр развития компетенций и карьеры переориентирует трудоустройство в новую модель, которая интегрирует работодателей в научно-образовательные процессы и обеспечивает содействие эффективного применения труда выпускников вузов. Центры теперь могут сами вовлекать работодателей в учебные учреждения в качестве промышленных партнеров для обеспечения кадрами приоритетных отраслей, повышения производительности труда и развития условий труда для молодых специалистов.

Ключевые слова: трудоустройство, потенциал, целевая аудитория, надпрофессиональные компетенции, трудовая деятельность, центр, карьера, самореализация.

Для цитирования: Матвеев В. В., Анненкова А. А., Семенова Е. Е. Социокультурные аспекты создания центров развития компетенций на базе институтов культуры // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2024. №3 (119). С. 98–106. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-98-106>

SOCIO-CULTURAL ASPECTS OF CREATION OF COMPETENCY DEVELOPMENT CENTERS BASED ON UNIVERSITIES OF CULTURE

Vladimir V. Matveev

Oryol State Institute of Culture,
Oryol, Russian Federation,
e-mail: rector@ogik.ru

Alla A. Annenkova

Oryol State Institute of Culture,
Oryol, Russian Federation,
e-mail: 1prorector@ogik.ru

Elena E. Semenova

Oryol State Institute of Culture,
Oryol, Russian Federation,
e-mail: e.semyonova@ogik.ru

Abstract. The article deals with topical issues affecting the employment of students, university graduates and young professionals. Using the example of the Oryol State Institute of Culture, on the basis of the Competence and Career Development Center, measures are presented to assess and form supra-professional competencies, develop the potential for employment of graduates and students of the university, direct interaction with employers and government bodies of regional and regional significance. The authors analyzed the relationship between students, teachers, employer companies and management bodies, presented the functions of each target audience and considered the tasks of planning work, regulating the needs of employers, creating educational programs and the degree of readiness of students for self-realization. In connection with the shortage of personnel, the Center for Competence and Career Development is reorienting employment to a new model that integrates employers into scientific and educational processes and ensures the promotion of the effective use of labor of university graduates. Centers can now themselves involve employers in educational institutions as industrial partners to provide personnel to priority sectors, increase labor productivity, and develop working conditions for young specialists.

Keywords: employment, potential, target audience, supra-professional competencies, work activity, center, career, self-realization.



For citation: Matveev V. V., Annenkova A. A., Semenova E. E. Socio-cultural aspects of creation of competency development centers based on universities of culture. *The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts (Vestnik MGUKI)*. 2024, no. 3 (119), pp. 98–106. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-98-106>

Актуальной проблемой в нашей стране является трудоустройство выпускников – молодых специалистов окончивших высшие учебные заведения, не имеющих опыта трудовой деятельности на современном рынке труда и не имеющих возможности общения с потенциальными работодателями. В связи с этим на территории Российской Федерации начали создавать Центры развития компетенций, которые направляют свою деятельность на создание баз данных для вузов, работодателей и студентов выпускных курсов.

Также серьезной проблемой для молодого поколения является уровень «нетрудоспособности», что может стать основанием для «маргинализации» и возникновения социальных патологий, которые могут привести к сокращению квалифицированных специалистов, являющихся стратегическим ресурсом развития страны. В связи с этим, перед вузами встала проблема по трудоустройству выпускников [3; 7].

По своей сути Центр развития компетенций и карьеры – место встречи студентов, работодателей и региональной власти, которые должны решать свои кадровые вопросы на базе вуза.

Впервые про такие Центры заговорили весной 2021 года. Проблема эта возникла потому, что при опросе студентов и выпускников выяснилось, что практически подавляющее большинство из них говорили о том, что главная их забота – поиск места работы [12].

Первый Центр развития компетенций был создан в августе 2021 года на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы после заседания Наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей». Затем Центры развития компетенций начали открываться в университетах Москвы, Томска, Самары, Санкт-Петербурга, Владикавказ, Твери, Якутска и т. д.

Центры развития компетенций создавались в масштабе всей страны как система диагностики и развития универсальных компетенций в результате стремительного роста требований работодателей к качеству молодых специалистов, которые покинули университетские аудитории и вышли на рынок труда.

Работодатели, в свою очередь, ожидают от молодых специалистов не только достойного уровня полученных профессиональных компетенций, но и развитых *универсальных* компетенций, тех самых «софт скиллс». Проект «Центр оценки и развития компетенций» на президентской платформе АНО «Россия – страна возможностей» умеет выделять эти компетенции и разрабатывать инструменты диагностики для формирования индивидуальной траектории развития молодого специалиста. На базе президентской платформы стало возможным выстраивать диалог между работодателем и университетом на новых основаниях. Теперь университеты могут предоставлять работодателям прежде недоступную информацию, а именно – информацию о надпрофессиональных компетенциях, на основании которых работодатели могут формировать свои запросы [12].

Многие студенты признают, что на старте карьеры им не хватает надпрофессиональных навыков, особенно в части их практического применения. В то же время работодатели четко формируют свой запрос к системе образования: на выходе из университетов молодые специалисты должны обладать набором универсальных компетенций [13].

На сегодняшний день открыто уже 90 Центров развития компетенций, которые охватывают практически 200 университетов по всей стране, а количество студентов, прошедших оценивание их надпрофессиональных компетенций, превысило 400 000.



Это говорит о том, что теперь студенты Российской Федерации имеют возможность не только получить оценку о текущем состоянии своих надпрофессиональных компетенций, но и построить личную траекторию развития, пройти дополнительные подготовительные курсы, получить консультации на базе университетов, найти себе команду и реализовать свои возможности [16].

Если говорить в целом о проекте, то задача стоит грандиозная: оценить проблему и обеспечить ее решение посредством развития надпрофессиональных компетенций в системе высшего образования страны.

Центр развития компетенций и карьеры в Орловском государственном институте культуры был создан 1 декабря 2022 года. Центр работает по следующим направлениям: управление взаимодействием, энергия, управление задачами, общие знания и ценности (см. рисунок 1). Эти направления объеди-

нили в себе двадцать две надпрофессиональные компетенции необходимые для развития универсальных компетенций у обучающихся и выпускников: лидерство; эмоциональный интеллект; оказание влияния; партнерство/сотрудничество; клиентоориентированность; наставничество; анализ информации и выработка решений; планирование и организация; стратегическое мышление; следование правилам и процедурам; ориентация на результат; стрессоустойчивость; инновационность; адаптивность/гибкость; саморазвитие; цифровая грамотность; финансовая грамотность; правовая грамотность; коммуникативная грамотность; честность и этичность; служение Родине; семейные ценности [4].

Цель создания Центра на базе института культуры – гармонизация системы высшего образования и развития потенциала к трудоустройству выпускников, то есть помочь студенту после окончания вуза найти и сохра-



Рисунок 1. Направления надпрофессиональных компетенций

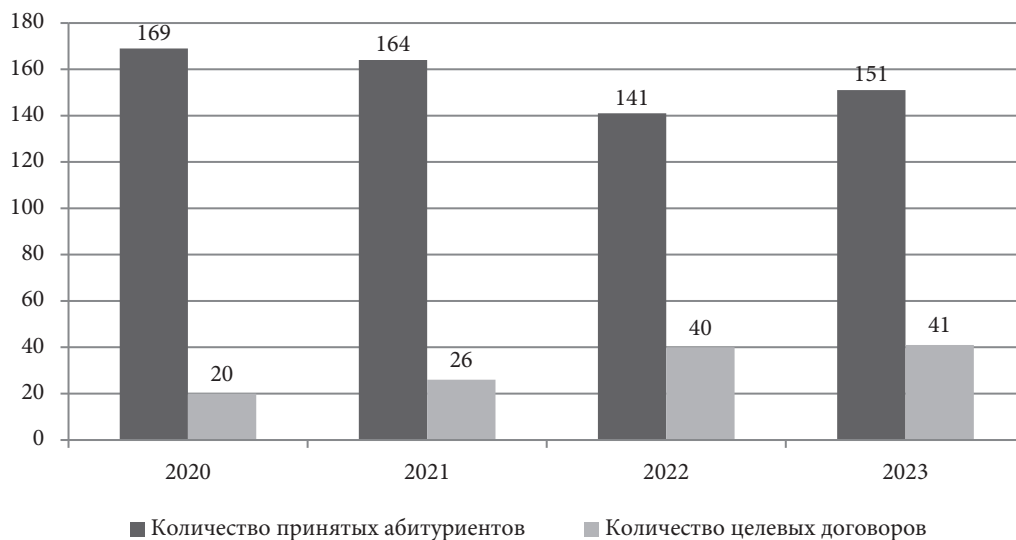


Рисунок 2. Динамика количества целевых договоров

нить достойную работу. Задачами развития центра является своевременная ориентация на потребности работодателей и создание образовательных программ для выявления над-профессиональных компетенций у студентов.

На базе Центров карьеры студенты готовятся переходить из статуса обучающегося в статус работающего. Это один из лифтов, которыми занимается АНО «Россия – страна возможностей». Особенностью создания Центра является дополнительное обучение выпускников на курсах, актуальных для развития нужных компетенций, и выдача им удостоверения повышения квалификации государственного образца.

В ходе обучения студенты уже могут тренировать свои навыки, набираться опыта и проявлять себя. В Центре проводятся форумы, где потенциальные работодатели высказывают свои требования к обучающимся – будущим работникам [6].

Обеспечение достойного уровня трудоустройства в Орловском государственном институте осуществляется посредством заключения целевых договоров уже во время образовательного процесса. Целевые договоры, по своей сути, уже обеспечивают трудоустройством выпускника вуза. По условиям

договора студент после окончания вуза должен отработать не менее трех лет на предприятии, заключившем целевой договор.

Ежегодно институт заключает около 60% целевых договоров от общего набора абитуриентов на места, выделяемые Федеральным бюджетом Российской Федерации.

Также основными видами деятельности Центра развития компетенций и карьеры ОГИК являются:

- взаимодействие с работодателями на ярмарках вакансий, действующих на платформах «Работа в России»;
- проведение Дня карьеры;
- оценка уровня развития компетенций у студентов и разработка рекомендаций по его повышению;
- временное трудоустройство обучающихся на базе института;
- проведение практик и стажировок;
- организация дополнительного профессионального образования и т. д. [12].

Естественно, свою деятельность Центр ведет в зависимости от специфики института. С одной стороны, Центр ведет работу непосредственно по трудоустройству, профориентации и адаптации выпускников к современному рынку труда, с другой



Задачи	Студенты	Преподаватели	Работодатели
Взаимодействие с работодателями (форум работодателей, ярмарка вакансий)	+		+
Оценка уровня компетенций обучающихся и разработка рекомендаций	+		
Организация курсов повышения квалификации, практик, стажировок	+	+	
Организация временного трудоустройства обучающихся	+		+
Разработка и внедрение программ по развитию навыков поведения на рынке труда		+	
Изучение рынка труда молодых специалистов и информирование о спросе вакансий	+		

Таблица 1. Виды деятельности Центра развития компетенций и карьеры

стороны, – по формированию и мотивации к самостоятельному построению карьеры и развитию компетенций. Кроме этого, вуз может сконцентрироваться на подготовке преподавателей, обучающих методам формирования компетенций.

Современный мир ускорил процесс развития инноваций и глобализации во всех сферах, что вынуждает человека овладеть такими навыками, как умение быстро учиться и способность к постоянному обучению [1]. Эти качества, несомненно, влияют на общие навыки и развивают новые, что дает больше шансов на получение работы и способствует дальнейшему эффективному выполнению своих профессиональных задач. В свою очередь, именно Центры развития компетенций помогают не только студентам, но и работодателям.

Целевой аудиторией для Центра, в первую очередь, выступают студенты и выпускники вуза. Важно понимать, что вопрос трудоустройства должен изучаться не только с теоретической и практической точки зрения, но и в целях информирования о значимости планирования своей трудовой деятельности для развития и продвижения на современном рынке труда [2; 16; 17].

Основными функциями Центра для данной целевой аудитории являются:

- взаимодействие с молодежными организациями по вопросу трудоустройства;

- организация научных исследований вопросов занятости молодого населения;
- информирование студентов о потенциальных работодателях, о возможностях прохождения практик и стажировок, о требованиях, предъявляемых к соискателю, а также информирование работодателей и руководителей, государственных и муниципальных учреждений.

Профессорско-преподавательский состав вуза является ключевым звеном в процессе развития необходимых навыков, поэтому ППС тоже является целевой аудиторией Центра. ППС может оценить степень развития у студентов необходимых навыков, определить их потенциал и степень готовности к самореализации. Основными функциями работы Центра для данной целевой аудитории являются:

- обучение по программам дополнительного образования и профессиональной подготовки;
- разработка и внедрение программ практик и стажировок;
- реализация работы кафедр и факультетов по вопросам развития компетенций и трудоустройства выпускников посредством образовательных программ дополнительного образования [13].

На основании изученных материалов – на примере Орловского государственного института культуры – нами также предлагаются методы по трудоустройству выпускников с использованием определенных направлений по взаимодействию с учреждениями культуры и региональными органами управления.

1. Орловский государственный институт культуры использует как традиционные направления работы по трудоустройству выпускников – Ярмарки вакансий, Дни карьеры, тесно сотрудничая с Центрами занятости населения Орла, Брянска, Тулы, Липецка, Белгорода, Курска, так и формы работы, продиктованные пандемией коронавируса: участие в цифровых ярмарках вакансий на различных платформах, таких как Факультетус в формате онлайн.

2. С 2021 года Институт стал своего рода амбассадором между представителями органов управления в сфере культуры и работодателей.

3. В регионах присутствия ОГИК насчитывается порядка 9000 учреждений культуры и искусства. Лишь 113 из них заключили договоры о целевом обучении. И только 5 заказчиков «целевиков» из 113 или 4% – это региональные органы управления в сфере культуры. Учитывая такую низкую потребность в «целевиках», ОГИК стал инициатором проведения серии нетворкинг-сессий «Подготовка кадров для учреждений сферы культуры Центрального федерального окру-

га» с приглашением к диалогу представителей органов управления в сфере культуры и работодателей.

Следует сказать еще об одном важном аспекте деятельности ОГИК, влияющем на востребованность выпускников на рынке труда.

4. Руководство начало осуществлять процедуры профессионально-общественной аккредитации ряда направлений подготовки. В ходе экспертизы, работодатели указали на необходимость увеличения объемов подготовки по получению таких навыков, как организаторские, навыки работы в команде, навыки лидерства, мотивации, коммуникативные навыки. То есть в требованиях, предъявляемых к выпускнику вуза, работодатели делают наибольший акцент не столько на специальных знаниях и умениях, сколько на личностных качествах [11].

За 50 лет работы в Орловском государственном институте культуры выпустилось около 18000 специалистов в области культуры и искусства. Более 90% из них работают в сфере культуры, искусства и сохранения культурного наследия – как в регионах России, так и за рубежом. А в 2022 году – это 96%.

Благодаря Центру развития компетенций и карьеры доля трудоустроенных выпускников стремится к 100%, а также положительным моментом в данном аспекте является то, что большинство выпускников работает по специальности, полученной в вузе.

Период	Количество выпускников, человек	Трудовая деятельность		Продолжение обучения в вузе	Трудоустройство %
		по специальности	другая специальность		
2018	279	209	21	32	92,5
2019	271	235	17	10	93
2020	262	233	13	20	94
2021	224	181	34	7	96
2022	255	239	13	10	98,8

Таблица 1. Данные по трудоустройству выпускников Орловского государственного института культуры за 2018–2022 г



Список литературы

1. *Абрамова А. В., Авиллов И. А.* Проблемы проектирования, применения и безопасности информационных систем в условиях цифровой экономики: сборник научных статей международной научно-практической конференции. Ростов-на-Дону: РГЭУ (РИНХ), 2022. 446 с.
2. *Азарков Г. А.* Успешность выпускников и уровень оплаты труда преподавателей как факторы конкурентоспособности университетов Уральского региона. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020. 217 с.
3. *Борисова А. А.* Конкурентоспособность и профильная занятость выпускников вузов: вопросы теории и методологии: учебное пособие. Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2015. 510 с.
4. *Ваза А. М.* Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями, при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов // *Личность: ресурсы и потенциал: сборник научных статей международной научно-практической конференции.* Москва: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2020. С. 116–126
5. *Вахтина Е. А.* Актуальные проблемы профессионального образования и социализации личности в условиях цифровой трансформации общества: монография. Ставрополь: АГРУС, 2021. 196 с.
6. *Вишневская Н. Г.* Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда: региональный аспект: учебное пособие. Москва: Директ-Медиа, 2021. 188 с.
7. *Горшков М. К.* Непрерывное образование в современном контексте: монография. Москва: Юрайт, 2023. 200 с.
8. *Двуреченская А. С., Елескина О. В.* Региональная культурная политика: теория и практика (на материале Кемеровской области). Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2010. 260 с.
9. *Карташов С. А., Тохтиева Л. Н.* Рынок труда и занятость населения: 50 лет в службе занятости // *Академия труда и социальных отношений сборник научных трудов: сборник научных статей научно-практической конференции.* Москва: Директ-Медиа, 2023. Том 1. 372 с.
10. *Кязимов К. Г.* Регулирование рынка труда и занятости населения: монография. Москва: Берлин: Директ-Медиа, 2017. 204 с.
11. *Лищук Е. Н., Капелюк С. Д.* Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции // *Экономика труда.* 2019. № 3. С. 1079–1092.
12. *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.* Ставрополь: СКФУ, 2023. № 5 (98) С. 76–85.
13. *Мокеева Е. Ю.* Система подготовки кадров для отраслей социальной сферы в рамках реализации национальных проектов // *Научный журнал: Образование и культурное пространство:* Орел; ОГИК, 2021. № 3. С. 80–88.
14. *Моцалкова В. В.* Практический опыт Калужской международной школы прохождения международных и российских процедур оценки качества образования // *Тенденции развития образования: эффективность образовательных институтов: материалы XVI ежегодной Международной научно-практической конференции (Москва, 14–16 февраля 2019 г.) / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.* Москва: Дело, 2020. 236 с.
15. *Нуждин В. Н.* Стратегия и тактика управления качеством образования: монография. Иваново: Иваново, 2006. 238 с.



16. Садон Е. В., Могилёвкин Е. А. Карьерные компетенции будущего специалиста в период профессиональной подготовки в вузе / Социальная психология труда: теория и практика Т. 1. Москва: Институт философии РАН, 2010. С. 428–449.
17. Солнцев М. Н. Технологический потенциал социально-культурной деятельности в профилактике деструктивных поведенческих стратегий подростков // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки: сборник научных статей международной научно-практической конференции. Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. 2018. С. 122–127.
18. Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего: сборник научных трудов / под науч. ред. С. А. Шапиро. Москва: Директ-Медиа, 2022. 256 с.

*

Поступила в редакцию 25.03.2024