

Проблемы взаимодействия образовательной организации и организаций-работодателей в сфере культуры: опыт исследования

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-6-136-151

Штолер Андрей Владимирович – канд. пед. наук, доцент, shtoler.andrei@yandex.ru

Штолер Наталья Николаевна – канд. пед. наук, начальник учебно-методического управления, nstoler@yandex.ru

Япринцева Кира Львовна – канд. культурологии, доцент, kira7373@mail.ru

Челябинский государственный институт культуры, Челябинск, Россия

Адрес: 454091, г. Челябинск, ул. Орджоникидзе, 36-а

***Аннотация.** В статье приведены результаты исследования, проведённого в 2021 г. в Челябинском государственном институте культуры с целью оценки организациями-работодателями уровня подготовки выпускников вуза, требований профессиональной сферы к набору компетенций работников культуры и определения форм и направлений участия работодателей в образовательном процессе. Исследование свидетельствует о сравнительно высокой оценке результатов образовательной системы (подготовки выпускника), наличии сформированных представлений о личностных характеристиках, универсальных и профессиональных компетенциях работника культуры. При этом выявлена доминирующая ориентация на краткосрочные, локальные (по масштабам, интенсивности, реализуемым задачам) направления и формы взаимодействия вуза и региональной сферы культуры. Выбор средств подобных взаимообменов не предполагает долгосрочных целей стратегического характера, осуществления задач воспроизводства кадрового потенциала, интеграции учреждений культуры в образовательный процесс, организации совместных научно-исследовательских, художественно-творческих, социокультурных проектов. Потенциал взаимодействия сфер культурной деятельности и профессионального образования становится фактором сохранения и развития региональной системы культуры, социокультурной трансформации соответствующих территорий.*

***Ключевые слова:** образование в сфере культуры, организации культуры, профессиональная культурная деятельность, работодатель, выпускник, внутренняя и внешняя оценка качества образования, взаимодействие вуза с работодателем*

***Для цитирования:** Штолер А.В., Штолер Н.Н., Япринцева К.Л. Проблемы взаимодействия образовательной организации и организаций-работодателей в сфере культуры: опыт исследования // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 6. С. 136–151. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-6-136-151*

Interaction Between Educational Institution and Employers' Organizations in Cultural Sphere: Study Experience

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-6-136-151

Andrey V. Shtoler – Cand. Sci. (Education), Assoc. Prof., shtoler.andrei@yandex.ru

Natalia N. Shtoler – Cand. Sci. (Education), Head of Learning and Teaching Department, nstoler@yandex.ru

Kira L. Yaprntseva – Cand. Sci. (Cultural Studies), Assoc. Prof., kira7373@mail.ru

Chelyabinsk State Institute of Culture, Chelyabinsk, Russia

Address: 36a, Ordzhonikidze str., Chelyabinsk, 454091, Russian Federation

Abstract. The article presents the results of the study held in the Chelyabinsk State Institute of Culture in 2021. The study aimed at the evaluation by employers' organizations of the university graduates' preparation level, requirements of professional sphere to the competencies of culture workers, and determination of forms and directions of employers' participation in educational process. The study showed comparatively high evaluation of educational system results (training of a graduate), the developed personal characteristics, universal and professional competencies of a culture worker. The authors have also revealed a dominant orientation at short-term, local (according to scales, intensity and the tasks realized) directions and forms of interaction between the university and regional sphere of culture. The choice of tools for such interactions indicates a lack of long-term aims, strategic character and focus on the solution of the personnel potential reproduction tasks and integration of cultural institutions into educational process, organization of joint scientific-research, artistic and creative, sociocultural projects. Meanwhile, interaction potential of cultural activity and professional education spheres becomes a factor of protecting and development of regional system of culture, sociocultural transformation of the corresponding territories.

Keywords: education in culture sphere, cultural organizations, professional cultural activity, employer, graduate, education quality internal and external estimate, interaction with employer

Cite as: Shtoler, A.V., Shtoler, N.N., Yaprntseva, K.L. (2022). Interaction Between Educational Institution and Employers' Organizations in Cultural Sphere: Study Experience. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 6, pp. 136-151, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-6-136-151 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Целенаправленная интеграция высшего образования в сферу профессиональной практики предполагает не только признание профильных структур (предприятий, учреждений, организаций, выступающих в роли работодателей, формализованных и неформальных профессиональных объединений) в качестве стейкхолдеров (источников внешних ресурсов, возможностей и институциональных, технологических, финансовых,

кадровых, интеллектуальных требований) соответствующих образовательных систем (национальной, региональной, ведомственной), но и их объективации в роли самостоятельного субъекта образовательного процесса (на уровне конкретного учебного заведения), оценивающего и востребующего его результаты, участвующего в его организации и осуществлении.

Методологическим основанием трансформации современной системы высшего образо-

вания в контексте её интеграции с реальными секторами экономики (и как инфраструктурного компонента, обеспечивающего функционирование соответствующего института, и как экономического актора, производящего товары и услуги) становится концепция предпринимательского университета Б. Кларка [1; 2]. В концептуальной схеме американского исследователя одним из ключевых компонентов трансформации университетов становится расширенная периферия развития, формируемая проектно-ориентированными научно-образовательными структурами, «устанавливающими связи с внешними организациями и группами» [1, с. 22].

Общероссийские опросы руководителей компаний позволили оценить результативность отечественной образовательной системы с точки зрения ожиданий и требований бизнес-структур к выпускникам, выбора форм и направлений сотрудничества с высшей школой [3; 4].

Проблематика интеграции высшего образования и предприятий реального сектора рассматривается исследователями в контексте формирования и реализации инновационного потенциала образовательной системы [5]. Межинституциональное взаимодействие высшей школы и предприятий-работодателей исследуется как фактор регионального социально-экономического развития [6–8], системно оцениваются его инструменты, направления и результаты применительно к образовательной деятельности, профессиональной переподготовке, трудоустройству выпускников, реализации инновационных проектов [9; 10].

При безусловной относительности ориентации высшего образования на текущее состояние рынка труда [11] региональными исследованиями подтверждается, что эффективные взаимоотношения вузов и работодателей становятся условием востребованности их выпускников [12–16].

Принципиальным вектором интерпретации взаимодействия высшей школы и реального сектора экономики является проблема

включения работодателей в образовательный процесс. В центре внимания исследователей оказываются организационные, методические, технологические аспекты непосредственного и опосредованного участия представителей профильных организаций в учебном процессе, углубления его практической составляющей [17; 18].

Методологическим основанием, задающим педагогическую целесообразность и нормативную обязательность имплементации в образовательный процесс профессиональных позиций работодателей, становится понятие «качество образования» [19; 20]. Особое значение для оценки результативности образовательной системы приобретает вопрос участия работодателей в процедурах внешней и внутренней независимой оценки качества образования [21]. Компетентностная модель современного образования в условиях формирования национальной системы квалификаций и внедрения профессиональных стандартов предполагает участие работодателей в процессе разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования [22].

Очевидно, что взаимодействие системы образования и работодателей при наличии общих методологических оснований, организационных требований и решений приобретает специфические особенности соответствующих сфер профессиональной практики. В первую очередь речь идёт о культуре как области деятельности «по созданию, распространению, сохранению, освоению и популяризации культурных ценностей, и предоставлению культурных благ»¹.

В сфере профессиональной культурной деятельности, по сути, именно система образования выполняет роль инструмента: а) воспроизводства культуры как социального института посредством формирования

¹ Основы государственной культурной политики: утверждены Указом Президента Российской Федерации от 24 дек. 2014 г. № 808. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172706/ (дата обращения: 29.05.2022).

её кадрового потенциала; б) генерации и имплементации нового научного знания в сферу практики; в) научно-исследовательской, профессионально-прикладной оценки (экспертизы) результатов деятельности учреждений, социокультурных проектов, программ/концепций развития; г) реализации человеческого капитала. Несмотря на всю сложность процессов взаимосвязи и взаимовлияния профессионального образования и учреждений культуры как работодателей, их исследования не проводились.

В 2021 г. в Челябинском государственном институте культуры в рамках процедуры внешней независимой экспертизы качества образования было проведено исследование «Профессиональное образование в сфере культуры: вызовы времени и требования практики». Цель исследования – анализ позиций профессионального сообщества по отношению к образовательной организации, определение направлений и механизмов взаимодействия. Задачи исследования: характеристика учреждений культуры как работодателей, оценка качества подготовки выпускников вуза организациями-работодателями, выявление требований профессиональной сферы к набору компетенций работников культуры, определение форм и направлений участия работодателей в образовательном процессе.

Исследование: методика и результаты

Сбор данных проводился в апреле–мае 2021 г. с помощью стандартизированного бланка анкеты (платформа Google Forms). Совокупность опрашиваемых работодателей, сформированная путём фокусированной стихийной выборки, составила 206 респондентов – руководителей или ведущих специалистов организаций в сфере культуры, искусства и образования.

По числу участников опроса лидировала Челябинская область (162 чел.), где сосредоточена большая часть организаций культуры, с которыми непосредственно взаимодействует ЧГИК. В исследовании приняли уча-

стие представители сферы культуры других субъектов России (Свердловской, Тюменской, Курганской, Оренбургской областей и Республики Башкортостан).

По типу осуществляемой деятельности организации – участники опроса распределены следующим образом: библиотечная отрасль – 45,6% от числа опрошенных (93 организации); детские школы искусств и учреждений дополнительного образования – 19,6% (40 респондентов) 19,6%; дворцы (дома) культуры – 9,3% (19 респондентов); музейные учреждения – 6,4% (13 опрошенных); сфера профессионального образования – 4,9% (10 руководителей); также в исследовании участвовали руководители театров, общеобразовательных учебных заведений, филармоний, праздничных агентств, дома (центра) народного творчества, многофункционального культурного и продюсерского центра.

Учреждения культуры как работодатель

От кадровой политики учреждений культуры как работодателя, т.е. субъекта, вступающего в трудовые отношения с работником (в соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК РФ)², зависит эффективность взаимодействия систем образования и профессиональной культурной деятельности (на базовом уровне). Помимо некоммерческого характера сферы культуры как области профессиональной деятельности, можно отметить такую её принципиальную особенность, как высокая степень персонификации труда в силу его творческого содержания. Проект федерального закона «О культуре и культурной деятельности в Российской Федерации» определяет работников сферы культуры и искусства через типологическую (родовую) характеристику «творческие работники», конкретизируемую видовым обозначением области профессиональной деятельности – «по созданию, выявлению, распространению,

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 29.05.2022).

изучению, интерпретации и сохранению культурных ценностей или по передаче собственного опыта творческой деятельности в процессе обучения»³.

Приоритеты учреждения культуры как работодателя задают вектор взаимодействия с системой образования как институтом, формирующим в перспективе кадровый потенциал сферы культуры. По оценке руководителей региональных учреждений культуры, базовыми проблемами при подборе специалистов становятся: отсутствие специалистов нужного профиля на рынке труда (по оценке 53,2% респондентов); неудовлетворённость соискателей оплатой труда (43,4%); отсутствие опыта практической работы у соискателей (37,6%).

Очевидно, что система рекрутинга в сфере культуры, искусства и образования имеет институциональные ограничения, детерминированные как организационно-правовым статусом организаций (95% респондентов представляют государственные и муниципальные бюджетные учреждения), так и некоммерческим характером их деятельности. По сути, современная методология бюджетного финансирования через показатели государственного (муниципального) задания при соблюдении нормативных требований к уровню заработной платы не обеспечивает возможности роста дохода работников с учётом как их продуктивности, так и сложности творческих задач [23]. Данные обстоятельства провоцируют в деятельности учреждений культуры формирование дисбаланса между уровнем неудовлетворённости, определяемой размером заработной платы, условиями труда, формализацией системы контроля и оценки, и мотивированностью персонала, источником которой являются творческие задачи, содержание работы, взаимоотношения в коллективе.

³ Опубликован Пакет законопроектов «О культуре» (декабрь 2019 г.) // Музыкальное обозрение. 2019.29.12. URL: <https://muzobozrenie.ru/opublikovan-proekt-paketa-zakonoproektov-o-kulture/> (дата обращения: 29.05.2022).

Руководители региональных учреждений культуры выделяют и проблемы, обусловленные спецификой культурной деятельности: недостаточность или несформированность компетенций; несоответствие специалистов профессиональному стандарту в части требований к образованию и обучению, опыту практической работы, условиям допуска к работе. Именно профессиональный стандарт, по мысли Л.Н. Рудневой, выступает в качестве методологического основания, опосредующего взаимодействие системы образования и работодателей и призванного «обеспечить участие работодателей в деятельности образовательных организаций и в управлении качеством образования» [22, с. 147].

Проблему дефицита кадров учреждения культуры решают за счёт приглашения специалистов с требуемой квалификацией из другой организации (18% респондентов). Чуть больше (23,4%) используют возможность привлечения студентов на практику или стажировку, т.е. готовы вкладывать ресурсы в подготовку собственных кадров. Этой же мотивацией продиктовано решение проблемы нехватки специалистов с требуемыми компетенциями через повышение квалификации уже работающих в организации специалистов (44,4%). Стратегически учреждения, выстраивающие целенаправленную политику по повышению квалификации своих сотрудников, в ситуации кадровой конкуренции обеспечивают себе более выгодные условия. Обучение и повышение квалификации персонала как необходимое направление социальной поддержки выбирают треть опрошенных. Приоритетность данного варианта при подборе кадров подтверждается и другими исследованиями [24, с. 169–170]. Достаточно прогнозируемой формой поиска стало «использование контактов и связей своего окружения», которую отметили 61% опрошенных руководителей.

В ряду минимально востребованных форм поиска кадров (в силу их финансовой затратности, отсроченного результата, низкой эффективности) респонденты назвали: обраще-

Таблица 1

Компетентностная модель специалиста (в % от числа опрошенных)

Table 1

Competency model of a specialist (percent of the respondents)

Компоненты	Значения	Выбор респондентов
Личностные характеристики	Ответственность	68,1
	Инициативность	59,8
	Коммуникабельность	53,9
Универсальные компетенции	Способность к работе в команде	79
	Способность к освоению и использованию информационных технологий в профессиональной деятельности	77,1
	Способность к системному и критическому мышлению	59,5
Профессиональные компетенции	Информационно-коммуникативные	67,3
	Проектные	60
	Культурно-просветительские	59

ние к базам сервисов поиска работы (11,2% ответов), в образовательные учреждения (8,3%), целевое обучение специалистов (6,8%), запросы в рекрутинговые агентства (0,5%).

Значительная часть учреждений культуры размещает сведения о вакантных должностях в информационной системе государственной службы занятости (33,2%), что связано с выполнением пунктов Закона «О занятости населения в Российской Федерации»⁴, на официальном сайте организации (45,5%) в рамках обеспечения законодательной нормы (в соответствии со ст. 36.2 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», ред. от 30.04.2021)⁵. Однако выборочный анализ содержания сайтов учреждений культуры показал, что только треть организаций ведут раздел вакансий на своем официальном ресурсе.

Компетентностная модель специалиста (Табл. 1) сформирована нами на основе от-

ветов на вопросы отдельного блока анкеты о личностных характеристиках, универсальных и профессиональных компетенциях, необходимых сегодня работнику в области культуры и искусства для успешной профессиональной деятельности. Данную модель можно рассматривать и как образ конечного результата процесса образования, отвечающий/не отвечающий запросам современного рынка труда, и как образ специалиста, отражающий статичные компоненты (личностные свойства, необходимые представителям широкого круга специальностей) и динамичные характеристики (профессиональные компетенции, меняющиеся в связи с развитием науки и технологий во всех сферах общественного производства).

Выявленные личностные качества работника сферы культуры и искусства необходимо рассматривать в контексте осуществления профессиональной деятельности. Данные таблицы 1 можно интерпретировать в качестве социального заказа внешней среды (работодателей) системе образования, что предполагает формирование у обучающихся ответственности, инициативности, коммуникабельности не столько как результата обучения (комплекс усвоенных знаний, умений и навыков), а в первую очередь как итога внутренней самостоятельной работы студентов

⁴ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апр. 1991 г. № 1032-1. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 29.05.2022).

⁵ Основы законодательства Российской Федерации о культуре: Закон РФ от 9 окт. 1992 г. № 3612-1. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1870/ (дата обращения: 29.05.2022).

над осмыслением и освоением определённого набора ценностей, норм и правил, включением их в собственную систему ценностей для реализации эффективного профессионального поведения. Приоритетные личностные качества, отмеченные руководителями в нашем исследовании, зафиксированы и в ряде других трудов [4, с. 166; 21, с. 133; 25, с. 139].

Стоит отметить, что в целом работодатели при выборе личностных характеристик специалиста в большей степени акцентировали внимание на деловых качествах, в то время как моральные характеристики (порядочность, отзывчивость, этичность) выбирались ими в среднем в три раза реже. Подобное соотношение между деловыми и моральными качествами было выявлено при опросе работодателей Амурской области [26, с. 23]. В ряде случаев сами исследователи исключали моральные качества из перечня личностной характеристики [13, с. 47; 14, с. 152; 19, с. 193].

С позиции руководителей учреждений культуры, успешная адаптация работника в профессиональной среде подразумевает формирование универсальных компетенций, связанных с самостоятельным решением профессиональных задач в меняющихся технологических и организационных условиях (способность к работе в команде, способность к освоению и использованию информационных технологий в профессиональной деятельности, способность к системному и критическому мышлению). В оценке потенциальных работодателей представление профессиональных компетенций фиксирует переход от практики освоения комплекса профессиональных знаний к необходимости использовать образование для решения задач коммуникативного, культурно-просветительского (и шире – педагогического), проектного уровня.

Модель современного специалиста, востребованная практиками, непременно должна быть имплицитирована в учебный процесс системы профессионального образования в области культуры и искусств на уровне образовательных стандартов и учебно-методи-

ческого обеспечения соответствующих образовательных программ.

Экспертиза работодателя выпускника вуза культуры

Оценка работодателями выпускников вуза культуры показала следующее: более половины респондентов исследования (51%) удовлетворены уровнем подготовки выпускников образовательной системы в области культуры и искусств, 43% затруднились с ответом, лишь 6% высказались отрицательно. Специалистами профессиональной сферы обозначены основные проблемные позиции в подготовке выпускников: содержание обучения (58,3%), практическая подготовка (8,3%). Свыше четверти опрошенных выделили проблемы, касающиеся мотивированности выпускников на профессиональную деятельность и невысокого уровня её социального признания.

Одной из заявленных задач опроса работодателей была оценка качества подготовки выпускников ЧГИК. 119 ответов касались достоинств выпускников института, при этом из 101 ответа на вопрос о недостатках 57 респондентов указали на их отсутствие. Полученные ответы при оценке качества подготовки выпускников (с точки зрения их достоинств и недостатков) в комплексе с представленной выше компетентностной моделью позволили зафиксировать следующее: в первую очередь респондентами оценивались профессиональные компетенции (их оценивали в три раза чаще, чем универсальные компетенции и личностные характеристики); в рамках каждого из элементов модели соотношение между достоинствами и недостатками составляет в среднем 4:1, что может свидетельствовать о стремлении руководителей оценивать достоинства своих сотрудников. Руководителей-«оптимистов» (респонденты, которые сосредоточились в своих ответах только на достоинствах) оказался 41%; руководителей-«реалистов» (отметили как достоинства, так и недостатки) – в два раза меньше (21%); условных «пессими-

стов» (только описание недостатков) – 1%; затруднились с ответом либо не имели опыта работы с выпускниками ЧГИК 36%.

Интеграция работодателей в образовательный процесс

Ориентация на сферу профессиональной деятельности становится методологическим основанием образовательного процесса. Данная установка проявляется, по мысли Н.В. Лопатиной, в «гармоничном сочетании фундаментального образования с практической подготовкой, формирующей адекватные представления о профессиональной деятельности и её условиях... готовности оперативного и результативного включения в “реальный производственный процесс” для самостоятельного выполнения трудовых функций и действий» [27, с. 163]. Заявленный подход действует на всех этапах организации и осуществления образовательного процесса:

1) на этапе *проектирования*: при разработке «Основной профессиональной образовательной программы высшего образования» (ОПОП ВО) – базового организационно-правового документа, в рамках которого определяются:

- области профессиональной деятельности и(или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники должны успешно реализовываться;
- типы задач профессиональной деятельности выпускников;
- основные объекты (или области знания) профессиональной деятельности выпускников;
- профессиональные стандарты, соответствующие с ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности);
- обобщённые трудовые функции и трудовые функции, имеющие отношение к профессиональной деятельности выпускника.

2) на этапе *осуществления*:

- привлечение работодателей в качестве преподавателей. Общесистемным требованием ФГОС ВО к кадровому обеспечению учебного процесса является участие руко-

водителей и(или) работников организаций, в течение минимум трёх лет осуществляющих трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники. Их доля должна составлять не менее 5% от числа педагогических работников вуза, участвующих в реализации образовательной программы (исходя из количества замещаемых ставок, приведённого к целочисленным значениям);

– организация практической подготовки обучающихся, предусматривающей выполнение работ, решение задач, связанных с будущей профессиональной деятельностью, при реализации учебных дисциплин (практических и семинарских занятий) и практики, проводимых в том числе и в профильных организациях.

3) контроль (оценка результатов и качества) образовательной системы – посредством процедур внутренней и внешней независимой оценки качества образования:

– внутренняя оценка: участие представителей профильных организаций (работодателей) в процедурах промежуточной и государственной итоговой аттестаций (в качестве членов экзаменационных комиссий), рецензировании фондов оценочных средств, используемых в промежуточной и итоговой аттестации;

– внешняя оценка: участие профессионального сообщества в процедурах общественной аккредитации вуза в целом, профессионально-общественной аккредитации отдельных образовательных программ (оценка качества и соответствия подготовки обучающихся требованиям профессиональных стандартов / рынка труда к специалистам).

Принципиальное значение для организации процесса обучения с точки зрения определения его содержания, выбора образовательных технологий приобретает проектирование его результатов – набора компетенций, формируемых у выпускника. Источником данных проектных решений становятся об-

ласти (сферы), типы задач, основные объекты (области знания), трудовые функции, формирующие профессиональную деятельность будущего специалиста. Учёт соответствующих решений на уровне ОПОП ВО, по сути, призван согласовать возможности образовательной системы и требования сферы труда. Нормативной базой данного сопряжения должны были стать профессиональные стандарты, соотнесённые с ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) и включаемые в ОПОП ВО [28–31].

Подчеркнём, что в настоящее время профессиональные стандарты не являются полноценным инструментом взаимодействия профессионального сообщества и системы образования. Так, в области «04 Культура, искусство» в национальном реестре зарегистрировано только 15 профессиональных стандартов, в реестре уведомлений о разработке/ пересмотре профессиональных стандартов – четыре проекта, а в группах профильных направлений подготовки в сфере культуры и искусства представлено 22 ФГОС ВО. Фактически полностью отсутствуют профессиональные стандарты для укрупнённых групп: «Культуроведение и социокультурные проекты» (за исключением направления подготовки «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия»), «Сценические искусства и литературное творчество», «Музыкальное искусство», «Изобразительное и прикладные виды искусств».

Среди задач исследования была оценка ожидания региональной системы учреждений культуры не только от выпускника, но и от вуза, который его подготовил. Из 206 респондентов исследования (региональных культурных институций разнообразных организационно-правовых форм) 41,8% обозначили своё участие в образовательном процессе ЧГИК. Заметим, что вуз воспринимается как значимый субъект профессионального взаимодействия. Формы участия руководителей и работников учреждений культуры в образовательном процессе вуза

вполне традиционны и укладываются в логику «ограниченного» присутствия. Порядка четверти респондентов (26,4%) не готовы к любым формам подобного взаимодействия. В целом соотношение двух групп респондентов – «не участвующих» (58,2% от общего числа респондентов) и «не готовых принимать участие» (26,4%) – задаёт потенциал заинтересованности и будущего социального партнёрства.

Исследование показало, что руководители и работники учреждений культуры не готовы участвовать в учебном процессе на регулярной основе: только около трети учреждений организуют практики студентов (31,4%), при этом речь может идти о разовых консультациях, проведении занятий на курсах повышения квалификации, мастер-классов (29,8–30,4%) либо разовых учебных занятий (13,6%). Внутренняя оценка результатов обучения, практики через участие в экзаменационной комиссии обозначена лишь 14,1% респондентов.

Отметим, что работодатели в большинстве своём не видят себя в роли преподавателей. Так, готовность к проведению лекций выразили 12% респондентов, практических занятий – 19,4%, семинаров – 9,4%. Результаты других исследований подтверждают, что эта форма сотрудничества с работодателями («в режиме полный курс», по определению Н.В. Лопатиной [27, с. 165]), действительно, относится к наименее популярным [12, с. 50]. Анализ опыта социального партнёрства вузов с профильными организациями отражает общую тенденцию: непосредственный процесс обучения не входит в перечень основных направлений их взаимодействия [32, с. 139; 33, с. 85], тогда как идеология ФГОС ВО направлена на привлечение работодателей к учебному процессу с реальной учебной нагрузкой. В число аккредитационных показателей для целей государственной аккредитации образовательной деятельности и осуществления аккредитационного мониторинга включён показатель «Доля работников (в приведённых к целочисленному

значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования»⁶.

Среди направлений взаимодействия учреждений культуры и вуза минимизированы научно-исследовательская и художественно-творческая составляющие: так, актуализацию практики учреждений культуры в тематике научно-исследовательских, курсовых и выпускных квалификационных работ обозначили лишь 6,3% респондентов, опыт руководства курсовыми и выпускными квалификационными работами – 4,7%. Следовательно, можно говорить о минимальной заинтересованности сферы практики в экспертном потенциале высшей школы. Такая ситуация не является специфичной только для сферы культуры. В рамках изучения взаимодействия ведущих университетов с предприятиями – драйверами региональной экономики в Свердловской области исследователи пришли к выводу, что «ни предприятия, ни вузы не являются друг для друга носителями инновационного знания и практик, не выступают в роли экспертов, не готовы к взаимному сотрудничеству как средству формирования региональной инновационной среды» [9, с. 95].

Применительно к сфере культуры как области профессиональной деятельности и образования данное обстоятельство усугубляется и кризисом традиционной идентичности в условиях социальных, культурных, экономических, технологических, институциональных трансформаций (пример подоб-

ной эволюции – «Атлас новых профессий», претерпевший уже три редакции) [34]. При этом институт максимально заинтересован в экспертной функции профессионального сообщества, но более трети представителей культурных институций (36,1%) не готовы к ней. Во многом это обусловлено локальностью организации, масштабом её деятельности (сельская местность, территориальная удалённость, небольшой коллектив) и отсутствием практики подобного взаимодействия.

Организации культуры, при всём разнообразии форм независимой внешней оценки качества образования ЧГИК, отдают предпочтение вполне традиционным направлениям «событийного» характера, например, участию в круглых столах, конференциях по проблемам подготовки кадров (41,2%), в составе жюри на конкурсах, олимпиадах (27,8%), в работе государственной экзаменационной комиссии (12,4%), сессионных экзаменационных комиссий в качестве внешнего эксперта (7,7%).

Определение тематики студенческих исследовательских работ вызвало интерес у 6,3% респондентов, готовность участвовать в их оценке и рецензировании показали на треть больше опрошенных (9,3%). Анализ и профессиональная экспертиза учебно-методического обеспечения (задача, реализуемая на этапе проектирования образовательной программы) – сравнительно новая форма независимой внешней оценки качества образования, приобретающая для института принципиальное значение (особенно в контексте реализации новых учебных планов по ФГОС ВО версии 3++). Так, о готовности выступить с экспертизой рабочих программ практики сообщили 11,9% респондентов, образовательных программ в целом – 8,2%, рабочих программ дисциплин – 6,7%, фондов оценочных средств – 4,1%.

Отметим, что результативность данного направления профессиональной оценки качества образования зависит от понимания экспертами-практиками институциональных требований (и ограничений) к органи-

⁶ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 25 ноября 2021 г. № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401831/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd5f18/ (дата обращения: 29.05.2022).

зации образовательного процесса высшей школы, наличия педагогических компетенций, эффективности целенаправленного коммуникационного взаимодействия вуза и работодателей. В данном случае речь идёт не просто о представлении опыта проектирования и реализации образовательных программ, отдельных дисциплин в рамках профессиональных мероприятий (научно-практических конференций, семинаров, дискуссий), а об их адаптации к различным формам профессиональной переподготовки, апробирующей как проектируемые результаты обучения, так и используемые содержание, образовательные технологии.

Предложения работодателей о возможных содержательных и организационных изменениях системы подготовки специалистов в области культуры и искусств в этом контексте укладываются в общую логику взаимодействия образовательной структуры и учреждений культуры. Не видят необходимости в изменениях более трети респондентов: 4,2% руководителей поддерживают «традиционную методику подготовки кадров», 30,5% не выдвинули предложений. Сформулированные предложения по мере уменьшения частотности ответов можно ранжировать следующим образом: практическая подготовка – 25%; содержание подготовки – 19,4%; профессиональная переподготовка – 8,3%; распределение выпускников – 5,5%; организация практики – 4,2%.

Предложения по расширению практической подготовки студентов (как в рамках практики, так в рамках и аудиторной работы) исходили: от учреждений сферы СМИ (телевизионная компания), руководителей театральных коллективов – 40%, библиотек – 39,4%, музеев – 16,7%, ДШИ – 6,2%. При этом предложения по организации практики содержались в ответах руководителей ДК – 16,7%, ДШИ – 12,5%.

Проблемные аспекты в актуальной деятельности культурных институций характеризуют предложения по трансформации содержания обучения будущих специалистов

сферы культуры. Безусловно, они предполагают в будущем подробный анализ со стороны соответствующих выпускающих кафедр. Предложения руководителей творческих и театральных коллективов, библиотек, музеев, ДШИ касались целенаправленной подготовки специалистов для учреждений культуры, расположенных в малых городах и сельской местности; введения в учебный процесс или более углублённого изучения новых дисциплин, составляющих основу профессиональной подготовки (психолого-педагогических, маркетинговых, медийно-коммуникационных, проектных и т.д.); универсализации / профилизации подготовки и т. д.

Как одно из направлений организационной трансформации, по мнению ряда руководителей ДШИ (18,7%) и библиотек (3%), может выступить практика распределения выпускников. В данном отношении стоит обратить внимание на такой инструмент целенаправленного формирования кадрового потенциала любых учреждений культуры, как целевая форма обучения. В соответствии с «Планом мероприятий («дорожная карта») по перспективному развитию детских школ искусств по видам искусств на 2018–2022 годы»⁷ ежегодно не менее двух человек должны приниматься по региональной квоте в рамках целевого приёма/обучения (целевой подготовки) подведомственными Минкультуры России вузами за счёт средств федерального бюджета.

Выводы

Оценивая результаты исследования проблем взаимодействия вуза и региональной сферы культуры, можно отметить ориентацию на краткосрочные, локальные направления и формы этого взаимодействия. Задачи

⁷ План мероприятий («дорожная карта») по перспективному развитию детских школ искусств по видам искусств на 2018–2022 годы (утв. Минкультуры России 24 янв. 2018 г.). URL: <https://culture.gov.ru/documents/pismo-minkultury-rossii-po-voprosu-vypolneniya-plana-meropriyatij-dorozhnaya-karta-po-perspektivnomu/> (дата обращения: 29.05.2022).

воспроизводства кадрового потенциала при этом не всегда становятся определяющими. Выбор средств подобных взаимообменов осуществляется без ориентации на долгосрочные цели, без стратегического учёта, направленности на интеграцию учреждений культуры в образовательный процесс, организацию совместных научно-исследовательских, художественно-творческих, социокультурных проектов.

В связи с этим означим ряд проблем в деятельности учреждений культуры и образовательных организаций, определяющих «барьеры» во взаимодействии:

- дисбаланс между социальными задачами сферы культуры, приоритетами государственной культурной политики (формирование местных сообществ, ценностный характер культурной деятельности, уровень развития социокультурной инфраструктуры, качество жизни и пр.) и формализованными показателями государственных и муниципальных заданий, программ, концепций развития;

- дисбаланс между наличными (традиционными, технологическими) компетенциями персонала и требованиями, обусловленными трансформацией социокультурного окружения (надпрофессиональные компетенции);

- дисбаланс между уровнями неудовлетворённости (заработная плата, условия труда, система контроля и оценки) и мотивированностью (творческие задачи, содержание работы, коллектив) персонала;

- дефицит ресурсов, локальность социокультурной практики, определяющие дисбаланс между текущими проблемами деятельности и выбором долгосрочных приоритетов (предполагающих целевые инвестиции), в том числе и с точки зрения целенаправленного рекрутинга специалистов.

В то же время организация взаимодействия работодателей с вузами становится не только приоритетной задачей для образовательной организации, но и значимым фактором как сохранения и развития региональной системы культуры, так и социокультурной трансформации соответствующих террито-

рий. И в данном контексте главным выводом исследования становится оценка руководителями учреждений культуры целесообразности прямых связей с учебными заведениями, ведущими подготовку по соответствующим профилям: так, 13,4% респондентов обозначили опыт подобного сотрудничества, а 81,4% – признали его необходимым.

Литература

1. *Клафк Б.Р.* Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: ГУ ВШЭ, 2011. 240 с. ISBN: 978-5-7598-1997-4
2. *Клафк Б.Р.* Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций. М.: ГУ ВШЭ, 2011. 312 с. ISBN: 978-5-7598-0854-1
3. *Бондаренко Н.В.* Работодатели и система высшего образования // Вопросы образования. 2013. № 1. С. 174–182. DOI: 10.17323/1814-9545-2013-1-174-182
4. *Бондаренко Н.В.* Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей // Вопросы образования. 2014. № 1. С. 162–175. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-1-162-175
5. *Терлыга А.Ф.* Университеты как пространство инноваций Уральского региона // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 6 (112). С. 138–141. DOI: 10.15826/umpra.2017.06.082
6. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Университеты, которые могут изменить себя и макро-регион // Россия реформирующаяся: Ежегодник. Вып. 16 / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2018. С. 373–392. DOI: 10.19181/ezheg.2018.16
7. *Пыткин А.Н., Волков В.И.* Исследование факторов влияния на процесс взаимодействия образовательных организаций и работодателей // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2015. № 4 (27). С. 113–122. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25028928> (дата обращения: 29.05.2022).
8. *Шуклина Е.А.* Вузы и стейкхолдеры: к проблеме институционального доверия // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2020. № 2(65). С. 21–33. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43949788> (дата обращения: 29.05.2022).

9. Шуклина Е.А., Певная М.В. Предприятия и вузы региона: формы сетевых взаимодействий в оценках экспертов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3. С. 86–99. DOI: 10.15826/umpra.2018.03.029
10. Шуклина Е.А., Певная М.В. Высшее образование и институт работодателей: проблемы эффективности межинституциональных взаимодействий // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2017. Т. 23. № 1 (159). С. 155–163. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28990530> (дата обращения: 29.05.2022).
11. Москвитин А.А. Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда? // Высшее образование в России. 2015. № 10. С. 75–84. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/292/242> (дата обращения: 29.05.2022).
12. Богуславский М.В., Ладыженец Н.С., Неворский Е.В., Санникова О.В. Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 45–56. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56>
13. Залевская А.А. Профессионально-квалификационный потенциал молодежи ростовской области в оценках работодателей (по материалам экспертного опроса) // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2021. Т. 14. № 4. С. 45–52. DOI: 10.17213/2075-2067-2021-4-45-52
14. Корчагина Е.В., Швецова О.А. Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов: повышение степени участия работодателей в образовательном процессе // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. 2018. Т. 1. С. 151–153. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36743612> (дата обращения: 29.05.2022).
15. Родина Г.Е., Болховитина Е.Н., Угарова Ю.В., Таган И.Г. Проблемный анализ эффективности подготовки и трудоустройства выпускников вузов в контексте опросов работодателей Алтайского края // Вестник алтайской науки. 2014. № 1(19). С. 66–73. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21778163> (дата обращения: 29.05.2022).
16. Морозова М.В., Захарова А.А., Лизунков В.Г. Успешное партнерство основных стейкхолдеров процесса «образование – трудоустройство» в условиях моногорода // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2021. № 1(41). С. 79–88. URL: [http://www.profobr42.ru/Archives/1\(41\)2021.pdf](http://www.profobr42.ru/Archives/1(41)2021.pdf) (дата обращения: 29.05.2022).
17. Мотовилов О.В. Формирование системы взаимоотношений между вузом и работодателями // Высшее образование в России. 2016. № 11. С. 17–27. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/877> (дата обращения: 29.05.2022).
18. Шабанов Г.А. Участие работодателей в образовательном процессе вуза // Мир образования – образование в мире. 2018. № 4 (72). С. 98–105. URL: <https://www.mpsu.ru/upload/iblock/72e/72ec00835006d582f1821e665a53bc86.pdf> (дата обращения: 29.05.2022).
19. Олфер Е.А. Модель управления качеством образовательного процесса в вузе на основе учета требований работодателей // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2015. № 2-1(32-1). С. 190–195. URL: <https://journal.tltsu.ru/rus/index.php/Vectorscience/article/view/308> (дата обращения: 29.05.2022).
20. Олфер Е.А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2013. № 10 (85). С. 89–94. URL: <http://izvestia.vspu.ru/files/publics/85/89-94.pdf> (дата обращения: 29.05.2022).
21. Ермакова Ж.А., Никулина Ю.Н. Качество образования в оценке ключевых партнеров университета // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 8/9. С. 129–141. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-129-141
22. Руднева Л.Н. Взаимодействие работодателей и образовательных организаций в условиях перехода на профессиональные стандарты // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 11. С. 146–151. DOI: 10.17513/vaael.802
23. Музычук В.Ю. Провалы государства в сфере культуры: науч. доклад. М.: Ин-т экономики РАН, 2019. 58 с. URL: https://inecon.org/docs/2019/publications/Muzychuk_paper_2019.pdf (дата обращения: 29.05.2022).
24. Долгорукова И.В. Организация конструктивного взаимодействия системы высшего образо-

- вания и современных организаций в подготовке квалифицированных специалистов // Социальная политика и социология. 2014. Т. 2. № 4. С. 163–172. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22936083> (дата обращения: 29.05.2022).
25. Фомичева Т.В. Образовательные ценности: диалектика общего и особенного // Социальная политика и социология. 2013. № 3-2 (95). С. 138–154. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21360370> (дата обращения: 29.05.2022).
 26. Блохинская А.В., Леонов А.К., Дудко А.Н. Анализ профессионального имиджа социолога: региональная специфика (на основе опроса работодателей) // Теория и практика общественного развития. 2021. № 8. С. 21–26. DOI: 10.24158/tipor.2021.8.2
 27. Лопатина Н.В. Педагогические стратегии участия работодателей в образовательном процессе: на примере библиотечно-информационного образования // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2019. № 5 (91). С. 162–171. DOI: 10.24411/1997-0803-2019-10518
 28. Белоцерковский А.В. К вопросу о согласовании образовательных и профессиональных стандартов // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 26–31. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/215> (дата обращения: 29.05.2022).
 29. Будзинская О.В., Шейнбаум В.С. Семь лет спустя (концептуальные предложения по поводу формирующейся системы квалификаций) // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 5. С. 84–93. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93
 30. Мишин И.Н. Критическая оценка формирования перечня компетенций в ФГОС ВО 3++ // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 4. С. 66–75. URL: https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1345?locale=ru_RU (дата обращения: 29.05.2022).
 31. Сенашенко В.С. Образовательная модель – важный фактор влияния на сопряжение системы высшего образования и сферы труда // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 9–20. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-9-20
 32. Петровский А.М., Абрамов О.Н., Ваганова О.И. Технологии социального партнёрства в образовании // Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 137–140. DOI: 10.26140/bgj3-2019-0804-0028
 33. Тумашева О.В. Социально-профессиональное партнёрство в подготовке педагогических кадров: региональные практики // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 7. С. 81–90. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-7-81-90
 34. Атлас новых профессий 3.0 / Под ред.: Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Альпина Паблишер, 2020. 456 с. ISBN: 978-5-907274-10-5

Статья поступила в редакцию 08.10.21

После доработки 11.05.22

Принята к публикации 29.05.22

References

1. Clark, B.R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. Emerald Publishing Ltd., 180 p. (Russian translation: Moscow : HSE Publ., 2011, 240 p. ISBN: 978-5-7598-1997-4)
2. Clark, B.R. (2003). Sustaining Change in Universities. Continuities of Case Studies and Concepts. *Tertiary Education and Management*. Vol. 9, no. 3, pp. 99–116, doi: 10.1080/13583883.2003.9967096
3. Bondarenko, N.V. (2013). Employers and Higher Education System. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 174–182, doi: 10.17323/1814-9545-2013-1-174-182 (In Russ., abstract in Eng.).
4. Bondarenko, N.V. (2014). Character of Interaction of Russian Companies and Higher Education System in the Eyes of Employers. Results of 2013 Quiz, According to the Levada Center Data. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 162–175, doi: 10.17323/1814-9545-2014-1-162-175 (In Russ., abstract in Eng.).
5. Terlyga, A.F. (2017). Universities as Innovation Space of the Ural Region. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 21, no. 6 (112), pp. 138–141, doi: 10.15826/umpa.2017.06.082 (In Russ.).
6. Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2018). The Universities Can Change Themselves and the Macro-Region. In: Gorshkov, M.K. (Ed). *Rossiia reformiruyushchayasya: ezhegodnik* [Russia Is Reforming: Yearbook]. Issue 16. Moscow : Novyi khronograf, pp. 373–392, doi: 10.19181/ezheg.2018.16 (In Russ., abstract in Eng.).
7. Pytkin, A.N., Volkov, V.I. (2015). Interaction Between Educational Institutions and Employers: Studying the Factors That Influence the Process. *Vestnik Permskogo universiteta. Seria Ekonomika = Perm*

- University Herald. Economy*. No. 4(27), pp. 113-122. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25028928> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
8. Shuklina, E.A. (2020). Universities and Stakeholders: The Problem of Institutional Trust. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Surgut State Pedagogical University Bulletin*. No. 2(65), pp. 21-33. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43949788> (accessed 29.05.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
 9. Shuklina, E.A., Pevnaya, M.V. (2018). Enterprises and Universities of the Region: Forms of Networking Cooperation in Value of Experts. *Universitetskoye upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 22, no. 3, pp. 86-99, doi: 10.15826/umpa.2018.03.029 (In Russ., abstract in Eng.).
 10. Shuklina, E.A., Pevnaya, M.V. (2017). Higher Education and the Institute of Employers: Problems of Inter-institutional Interactions. *Izvestiya Ural'skogo federal'nogo universiteta. Seriya 1. Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury = Izvestia Ural Federal University Journal. Series 1. Issues in Education, Science and Culture*. Vol. 23, no. 1 (159), pp. 155-163. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28990530> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 11. Moskovskaya, A.A. (2015). Should Higher Education Meet the Demand in the Labor Market? *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 10, pp. 75-84. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/292/242> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 12. Boguslavsky, M.V., Ladyzhets, N.S., Neborsky, E.V., Sannikova, O.V. (2020). Regional University's Role and Place in Personnel Training System in Assessments of Employers. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 12, pp. 45-56, doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56> (In Russ., abstract in Eng.).
 13. Zalevskaya, A. A. (2021). Professional and Qualification Potential of the Youth of the Rostov Region in the Assessments of Employers (Based on the Materials of an Expert Survey). *Vestnik Yuzhno-Rossiyskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Bulletin of the South Russian State Technical University (NPI). Series: Socio-Economic Sciences]. Vol. 14, no. 4, pp. 45-52, doi: 10.17213/2075-2067-2021-4-45-52 (In Russ., abstract in Eng.).
 14. Korchagina, E.V., Shvetsova, O.A. (2018). Solving the Problem of Employment of University Graduates: Increasing the Degree of Participation of Employers in the Educational Process. *Planirovanie i obespechenie podgotovki kadrov dlya promyshlennno-ekonomicheskogo kompleksa regiona* [Planning and Provision of Personnel Training for the Industrial and Economic Complex of the Region]. Vol. 1, pp. 151-153. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36743612> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 15. Rodina, G.E., Bolkhovitina, E.N., Ugarova, Yu.V., Taran, I.G. (2014). Problem Analysis of the Effectiveness of Training and Employment of University Graduates in the Context of Surveys of Employers of the Altai Territory. *Vestnik altaiskoi nauki* [Bulletin of Altai Science]. No. 1 (19), pp. 66-73. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21778163> (accessed 29.05.2022) (In Russ.).
 16. Morozova, M.V., Zakharova, A.A., Lizunkov, V.G. (2021). Successful Collaboration of the Main Stakeholders in Education – Employment Issues: One-Company Town Aspect. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Professional Education in Russia and Abroad]. No. 1 (41), pp. 79-88. Available at: [http://www.prof-obr42.ru/Archives/1\(41\)2021.pdf](http://www.prof-obr42.ru/Archives/1(41)2021.pdf) (accessed 29.05.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
 17. Motovilov, O.V. (2016). The Formation of a System of Relationship Between Educational Institutions and Employers. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11, pp. 17-27. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/877> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 18. Shabanov, G.A. (2018). Participation of Employers in the Educational Process of the University. *Mir obrazovaniya – obrazovanie v mire = The World of Education – Education in the World*. No. 4 (72), pp. 98-105. Available at: <https://www.mpsu.ru/upload/iblock/72e/72ec00835006d582f1821e665a53bc86.pdf> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 19. Opfer, E.A. (2015). The Model of Educational Process Quality Management at the University on the Basis of the Employers' Requirements. *Vektor nauki Togliattinskogo gosudarstvennogo universiteta = Science Vector of Togliatti State University*. No. 2-1 (32-1), pp. 190-195. Available at: <https://journal.tltsu.ru/rus/index.php/Vectorscience/article/view/308> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 20. Opfer, E.A. (2013). Monitoring of Employers' Requirements as the Means of Management of the Educational Process Quality at a Higher School. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo*

- universiteta* = *Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*. No. 10 (85), pp. 89-94. Available at: <http://izvestia.vspu.ru/files/publics/85/89-94.pdf> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
21. Ermakova, Zh.A., Nikulina, Yu.N. (2020). Quality of Education According to the Assessment of the University's Key Partners. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 8/9, pp. 129-141, doi: 10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-129-141 (In Russ., abstract in Eng.).
 22. Rudneva, L.N. (2019). Interaction of Employers and Educational Organizations in the Transition to Professional Standards. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava* [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law]. No. 11, pp. 146-151, doi: 10.17513/vael.802 (In Russ., abstract in Eng.).
 23. Muzychuk, V.Yu. (2019). *Provaly gosudarstva v sfere kultury : nauch. doklad* [Failures of a State in Culture Sphere: Sci. Report]. Moscow : RAS Institute of Economics, 58 p. Available at: https://inecon.org/docs/2019/publications/Muzychuk_paper_2019.pdf (accessed 29.05.2022) (In Russ.).
 24. Dolgorukova, I.V. (2014). Organization of Constructive Interaction of Higher Education System and Modern Institutions in Training Qualified Specialists. *Sotsialnaya politika i sotsiologiya = Social Policy and Sociology*. Vol. 2, no. 4, pp. 163-172. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22936083> (accessed 29.05.2022) (In Russ.).
 25. Fomicheva, T.V. (2013). Education Values: Dialectics of General and Peculiar. *Sotsialnaya politika i sotsiologiya = Social Policy and Sociology*. No. 3-2 (95), pp. 138-154. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21360370> (accessed 29.05.2022) (In Russ. abstract in Eng.).
 26. Blokhinskaya, A.V., Leonov, A.K., Dudko, A.N. (2021). Analysis of the Professional Image of a Sociologist: Regional Specifics (Based on a Survey of Employers). *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*. No. 8, pp. 21-26, doi: 10.24158/tipor.2021.8.2 (In Russ., abstract in Eng.).
 27. Lopatina, N.V. (2019). Pedagogical Strategies of Participation of Employers in Education Process. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kultury i iskusstv = Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts*. No. 5 (91), pp. 162-171, doi: 10.24411/1997-0803-2019-10518 (In Russ., abstract in Eng.).
 28. Belotserkovsky, A.V. (2015). To the Question of Educational and Professional Standards Agreement. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 6, pp. 26-31. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/215> (accessed 29.05.2022) (In Russ., abstract in Eng.).
 29. Budzinskaya, O.V., Sheinbaum, V.S. (2019). Seven Years Later (Conceptual Proposals Concerning Qualifications System Being Formed). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 5, pp. 84-93, doi: 10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93 (In Russ., abstract in Eng.).
 30. Mishin, I. N. (2018). Critical Evaluation of Competencies List Formation in Federal State Educational Standards of Higher Education 3+-. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 4, pp. 66-75. Available at: https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1345?locale=ru_RU (accessed 29.05.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
 31. Senashenko, V.S. (2019). Educational Model – an Important Factor of Influence on Conjugation Higher Education System and Work World. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 4, pp. 9-20, doi: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-9-20 (In Russ., abstract in Eng.).
 32. Petrovsky, A.M., Abramov, O.N., Vaganova, O.I. (2019). Technologies of Social Partnership in Education. *Baltiiskii gumanitarnyi zhurnal = Baltic Humanitarian Journal*. No. 8, pp. 137-140, doi: 10.26140/bg3-2019-0804-0028 (In Russ., abstract in Eng.).
 33. Tumasheva, O.V. (2021). Social and Professional Partnership in Preparation of Pedagogical Personnel: Regional Practices. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 7, pp. 81-90, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-7-81-90 (In Russ., abstract in Eng.).
 34. Varlamova, D., Sudakov, D. (Eds.). (2020). *Atlas novykh professiy 3.0* [Atlas of New Occupations 3.0]. Moscow : Alpine Publishers, 456 p. ISBN: 978-5-907274-10-5 (In Russ.).

The paper was submitted 08.10.21

Received after reworking 11.05.22

Accepted for publication 29.05.22