

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
Иркутский областной учебно-методический центр культуры и искусства «Байкал»
Отдел аналитики и мониторинга

Аналитический отчет
по результатам социологического исследования

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И
ИСКУССТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Выполнила:
начальник отдела,
кандидат социологических наук
Рудакова Н.В.

Иркутск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Общие сведения о проведенном исследовании	3
1. Методологические и методические характеристики исследования	3
2. Результаты исследования	5
2.1. Социально-демографические характеристики респондентов – руководителей и специалистов сферы культуры и искусства Иркутской области.....	5
2.2. Изучение образовательных запросов и требований к профессиональной подготовке кадров сферы культуры Иркутской области	6
2.3. Кадровая ситуация в сфере культуры и искусства Иркутской области в представлениях руководителей и специалистов отрасли	9
Выводы	15

Отдел аналитики и мониторинга УМЦ "Байкал"

Общие сведения о проведенном исследовании

Сроки эмпирического социологического исследования (от разработки программы и инструментария сбора данных до сдачи аналитического отчета): 04.05.2020 – 11.06.2020.

Исследование включало в себя три основных этапа:

1) подготовительный этап (разработка программы исследования, составление инструментария) – с 04.05.2020 по 10.05.2020;

2) полевой этап исследования (сбор данных среди руководителей и специалистов организаций сферы культуры Иркутской области, реализуемый в форме массового опроса методом формализованного анкетирования) – с 11.05.17 по 25.05.2020;

3) аналитический этап (выполнение анализа данных и подготовка аналитического отчета) – с 01.06.2020 по 11.06.2020.

В ходе работы был использован метод онлайн-опроса, что позволило привлечь к участию руководителей и специалистов сферы культуры и искусства со всех муниципальных образований Иркутской области. Благодаря участию в онлайн-опросе различных профессиональных групп, результаты исследования позволяют оценить отношения к исследуемой теме многомерно.

Опрос проведен по специально разработанному социологическому инструментарю: «Анкета для руководителей и специалистов сферы культуры Иркутской области». По завершению опроса выполнен контроль, в том числе процедуры проверки анкет на качество заполнения и соответствие выборки.

Исследование проводилось в соответствии с целью и задачами программы социологического исследования. Программные документы, социологический инструментарий и результаты исследования носят оригинальный характер. Компьютерная обработка информации осуществлена с использованием программного обеспечения SPSS Statistics.

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект исследования – представители руководящего звена учреждений культуры, работники основного персонала сферы культуры и искусства, руководители и специалисты органов управления культуры муниципальных образований.

Предмет исследования – вопросы кадрового обеспечения сферы культуры и искусства Иркутской области в контексте образовательных запросов и требований к профессиональной подготовке кадров.

Цель исследования – выявить проблемы кадрового обеспечения сферы культуры и искусства Иркутской области с целью определения мер по улучшению кадровой ситуации в отрасли.

Реализация указанной цели предполагала постановку и решение следующих приоритетных **задач**:

1. Охарактеризовать образовательные запросы и требования к профессиональной подготовке кадров сферы культуры и искусства Иркутской области;

2. Выявить представления руководителей и специалистов отрасли относительно кадровой ситуации в сфере культуры и искусства Иркутской области;

3. Обозначить комплекс мер по улучшению кадровой ситуации в отрасли.

В качестве **целевых групп** исследования выступили руководители (директора, заместители директоров, руководители филиалов и структурных подразделений) и работники основного персонала государственных и муниципальных учреждений культуры Иркутской области следующих видов: театры и концертные организации, музеи, библиотеки, учреждения среднего профессионального образования, учреждения дополнительного образования детей, культурно-досуговые учреждения; руководители и специалисты органов управления культуры муниципальных образований Иркутской области.

Методы сбора данных: формализованное анкетирование (массовый опрос).

В рамках массового опроса была разработана анкета, включающая 33 вопроса (в том числе 3 – в открытой форме).

Методы обработки и анализа данных. Статистическая обработка данных формализованного анкетирования осуществлена при помощи программ Microsoft Office Excel и SPSS Statistic for Windows 22.0.

Используемые методы обработки данных: одномерные частотные распределения; построение таблиц сопряженности, показывающие взаимосвязь разных переменных (специфика ответов на вопрос, в зависимости от разных социально-демографических и профессионально-образовательных характеристик); графическое представление данных.

Первичные данные после статистической обработки были оформлены в виде таблиц процентного распределения ответов респондентов на вопросы анкеты.

Для анализа эмпирических данных применялись математические и статистические методы линейного и корреляционного анализа. В качестве методов анализа данных выступали причинный, факторный, типологический, дифференцированный, графический анализ, а также табличный метод.

Ответы респондентов на открытые вопросы, а также текстовые переменные обобщались в категории, которые в дальнейшем использовались для построения одномерных и двумерных распределений.

Характеристика выборочной совокупности

В формализованном опросе (анкетировании) приняли участие 1 223 человека – руководители и специалисты учреждений культуры Иркутской области различных видов, а также руководители и специалисты органов управления культуры муниципальных образований. Статистическая погрешность не превышает 5,0%.

Распределение участников исследования по видам учреждений культуры разных форм собственности представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение участников исследования по видам учреждений культуры разных форм собственности

Вид учреждения	Государственные учреждения культуры	Муниципальные учреждения культуры	Все учреждения культуры
Театры	54	38	92
Концертные организации	7	7	14
Музеи	31	107	138
Библиотеки	50	222	272
КДУ	5	370	375
СПО	44	-	44
ДШИ	6	191	197
Иные учреждения культуры	18	0	18
Орган управления культуры	-	73	73
Всего	215	1008	1223

В исследовании использована региональная репрезентативная выборка, отражающая распределение пропорций между стартами в генеральной совокупности по городским округам и районам Иркутской области в зависимости от профессиональной принадлежности. В выборку попали все муниципальные образования области – 10 городских округов и 32 муниципальных района.

Основные критерии выборки: а) распределение численности руководителей и специалистов сферы культуры Иркутской области пропорционально генеральной совокупности по муниципальным образованиям; б) распределение руководителей и специалистов сферы культуры по профессиональным категориям в рамках муниципальных образований Иркутской области.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Социально-демографические характеристики респондентов – руководителей и специалистов сферы культуры и искусства Иркутской области

В полевом исследовании, прошедшем с 11.05.2020 г. по 25.05.2020 г., приняли участие **1 223** работника сферы культуры Иркутской области. Пропорционально численности кадрового состава участниками опроса стали представители театров, концертных организаций, музеев, библиотек, культурно-досуговых учреждений, учреждений среднего профессионального образования, учреждений дополнительного образования детей, органов управления культуры муниципальных образований.

По социально-демографическому статусу в исследовании участвовали 141 мужчина (11,5%) и 1 082 женщины (88,5 %).

В опросе приняли участие руководители и специалисты пяти **возрастных групп**:

- до 30 лет – 9,6%;
- от 30 до 39 лет – 27,0%;
- от 40 до 49 лет – 30,3%;
- от 50 до 59 лет – 24,1%;
- от 60 лет и старше 9,1%.

По стажу работы в сфере культуры руководители и специалисты составили 4 группы:

- до 3 лет – 11,9%;
- от 3 до 10 лет – 28,6%;
- от 10 до 20 лет – 25,8%;
- больше 20 лет – 33,6%.

По уровню образования участники исследования распределились в следующем порядке:

- Высшее образование профильное – 46,8%;
- Высшее образование непрофильное – 22,7%;
- Среднее профессиональное образование профильное – 22,1%;
- Среднее профессиональное образование непрофильное – 6,2%;
- Среднее образование – 2,2%.

Из 1223 респондентов, принявших участие в исследовании, 69,0% имеют **профильное образование в сфере культуры** и 31,0% не имеют профильного образования в сфере культуры.

Из числа опрошенных 61% проживают в **городской** местности, 39% – в **сельской** местности.

Участники опроса распределились по **категориям работников** сферы культуры и искусства в следующей пропорции:

- 92 работника театров – 7,5%;
- 14 работников концертных организаций – 1,1%;
- 138 работников музеев – 11,3%;
- 272 работника библиотек – 22,2%;
- 375 работников культурно-досуговых учреждений – 30,67%;
- 197 работников учреждений дополнительного образования детей;
- 44 работника учреждений среднего профессионального образования – 3,6%;
- 18 работников иных учреждений культуры – 1,5%;
- 73 работника органов управления культуры муниципальных образований – 6,0%.

Из 1 223 респондентов, принявших участие в исследовании, 17,6% работают в **государственных** учреждениях культуры и 82,4% – в **муниципальных** учреждениях культуры.

2.2. Изучение образовательных запросов и требований к профессиональной подготовке кадров сферы культуры Иркутской области

В первый блок вошли вопросы, направленные на выявление образовательных запросов и требований к профессиональной подготовке кадров сферы культуры Иркутской области.



Рис. 1. Какой уровень образования, на Ваш взгляд, является достаточным для специалистов сферы культуры перечисленных учреждений культуры?, в %



Рис. 2. С Вашей точки зрения, какие формы повышения профессионального уровня являются наиболее эффективными для работника культуры в современных условиях?, в %

Анализ распределения ответов на высказывания, относящиеся к вопросам профессиональной подготовки специалистов, работающих в сфере культуры и искусства, показал, что:

- 85,9% респондентов считают, что в последнее время требования к работе специалиста сферы культуры сильно возросли;
- 90,5% респондентов отметили, что специалисты сферы культуры испытывают большую потребность в новых знаниях и умениях;
- 94,4% респондентов в целом считают, что для специалиста сферы культуры и искусства необходимо регулярное повышение квалификации.



Рис. 3. На Ваш взгляд, в настоящее время, какие из перечисленных характеристик специалиста сферы культуры наиболее важны для работодателя при трудоустройстве?, в %



Рис. 4. Как в целом Вы оцениваете уровень квалификации специалистов учреждений культуры вашего муниципального образования?, в %

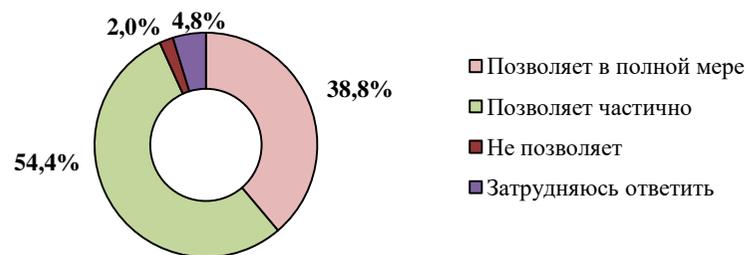


Рис. 5. Как Вы считаете, в целом уровень профессиональной подготовки работников культуры вашего муниципального образования позволяет им осуществлять эффективную деятельность, направленную на достижение целей организации?, в %

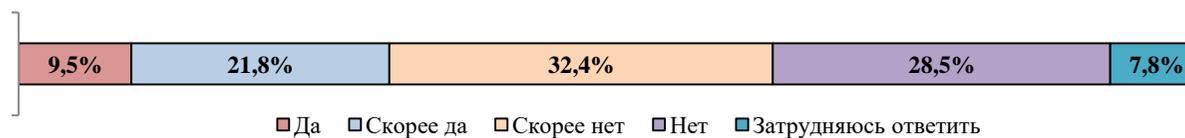


Рис. 6. Считаете ли Вы, что работники культуры Иркутской области имеют затруднения с получением среднего профессионального образования в сфере культуры и искусства?, в %

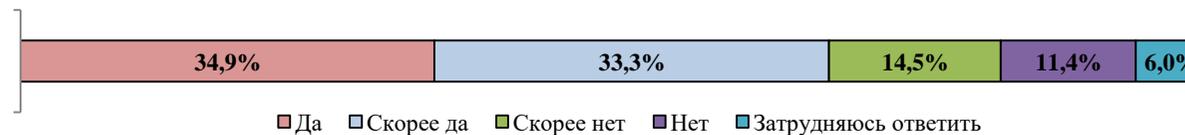


Рис. 7. Считаете ли Вы, что работники культуры Иркутской области имеют затруднения с получением высшего образования в сфере культуры и искусства?, в %



Рис. 8. На Ваш взгляд, в вашем муниципальном образовании созданы такие условия труда и жизни, которые были бы привлекательны для специалистов с высшим профильным образованием в сфере культуры?, в %

2.3. Кадровая ситуация в сфере культуры и искусства Иркутской области в представлениях руководителей и специалистов отрасли



Рис. 9. Как бы Вы оценили в целом ситуацию с наличием кадров сферы культуры в вашем муниципальном образовании в настоящее время?, в %

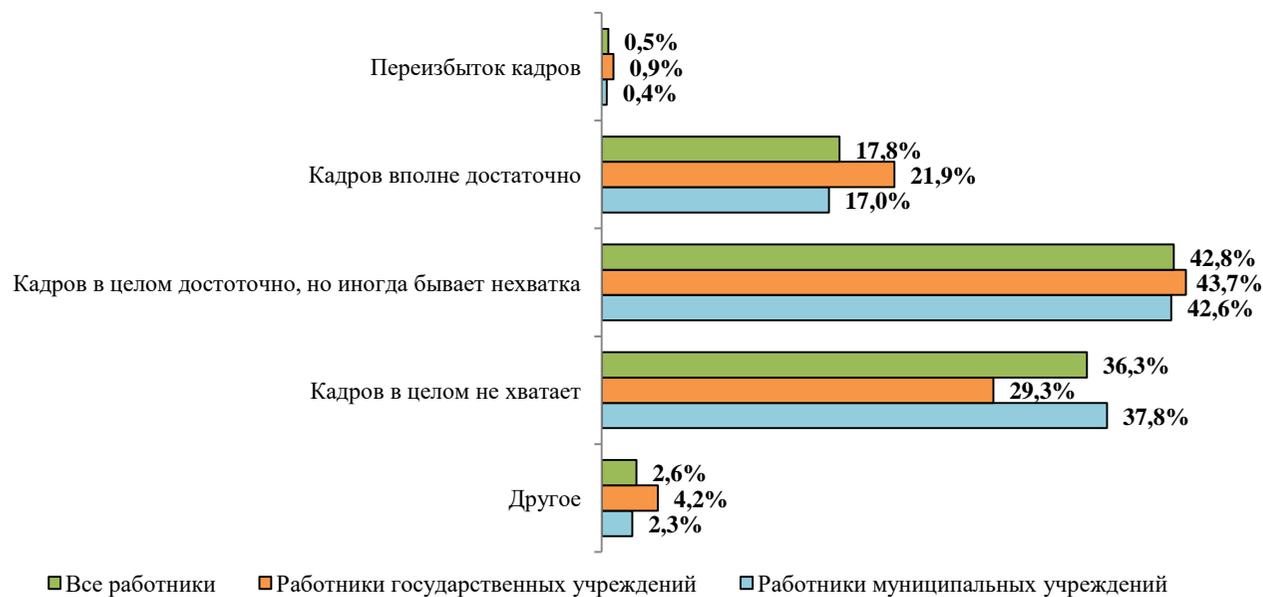


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили в целом ситуацию с наличием кадров сферы культуры в вашем муниципальном образовании в настоящее время?» в зависимости от формы собственности учреждения, в котором работает респондент, в %



Рис. 11. Какие кадровые проблемы затрагивают учреждения культуры и учреждения образования в сфере культуры вашего муниципального образования в настоящее время? в %



Рис. 12. Какие кадровые проблемы затрагивают учреждения культуры и учреждения образования в сфере культуры вашего муниципального образования в настоящее время?, в %



Рис. 13. На ваш взгляд, какими факторами в большей степени обусловлен дефицит квалифицированных кадров в учреждениях культуры вашего муниципального образования на сегодняшний день? в %

Отдел анализа



Рис. 14. Какие меры, на Ваш взгляд, будут в большей степени способствовать решению кадровых проблем в учреждениях культуры и учреждениях образования в сфере культуры вашего муниципального образования?, %

Отдел анализа

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Какие меры предпринимаются в вашем муниципальном образовании для решения кадровых проблем, привлечения квалифицированных специалистов, закрепления молодых специалистов в учреждениях культуры?»

№ п/п	Варианты ответа	Кол-во ответов	Доля ответов, в %	Доля респондентов, в %
1.	Затрудняюсь ответить/Нет ответа	411	29,8%	33,6%
2.	Никакие меры не предпринимаются	298	21,6%	24,4%
3.	Предоставление жилья молодым специалистам	109	7,9%	8,9%
4.	Доплаты к окладу молодым специалистам, стимулирующие выплаты молодым специалистам	73	5,3%	6,0%
5.	Предоставление возможности повышения квалификации	73	5,3%	6,0%
6.	Стимулирующие выплаты	61	4,4%	5,0%
7.	Достойная заработная плата	45	3,3%	3,7%
8.	Реализация программы по строительству жилья для молодых специалистов	40	2,9%	3,3%
9.	Создание комфортных условий работы	30	2,2%	2,5%
10.	Меры не предпринимаются, поскольку потребности в кадрах нет	31	2,2%	2,5%
11.	Ведение профориентационной работы	26	1,9%	2,1%
12.	Возможность бесплатно получить профильное образование	25	1,8%	2,0%
13.	Увеличение заработной платы	23	1,7%	1,9%
14.	Обновление материально-технической базы учреждений культуры	21	1,5%	1,7%
15.	Выплата подъемных при трудоустройстве	17	1,2%	1,4%
16.	Предоставление социального пакета	17	1,2%	1,4%
17.	Единовременная выплата при трудоустройстве	14	1,0%	1,1%
18.	Система наставничества	11	0,8%	0,9%
19.	Поощрение наградами за достижения и творческие успехи	9	0,7%	0,7%
20.	Условия для творческой самореализации	10	0,7%	0,8%
21.	Обеспечение нагрузкой	8	0,6%	0,7%
22.	Выделение, увеличение штатных единиц	8	0,6%	0,7%
23.	Возмещение арендной платы за жилье	7	0,5%	0,6%
24.	Реализация программы «Кадровое обеспечение учреждений образования, культуры и здравоохранения»	4	0,3%	0,3%
25.	Возможности профессионального роста	4	0,3%	0,3%
26.	Предоставление земельного участка для строительства жилья	3	0,2%	0,2%
27.	Целевое обучение выпускников	2	0,1%	0,2%
	Всего	1380	100,0%	112,8%

Таблица 3

Предложения и рекомендации респондента по улучшению кадровой ситуации в муниципальном образовании

№ п/п	Варианты ответа	Кол-во ответов	Доля ответов, в %	Доля респондентов, в %
1.	Предоставление жилья специалистам	272	15,8%	22,3%
2.	Повышение заработной платы	210	12,2%	17,2%
3.	Увеличение штатных единиц	109	6,3%	8,9%
4.	Улучшение материально-технической базы учреждений	73	4,2%	6,0%
5.	Открытие в регионе учреждения высшего образования в сфере культуры и искусства	66	3,8%	5,4%
6.	Регулярное повышение квалификации специалистов	62	3,6%	5,1%
7.	Возможность повышения квалификации, переподготовки за счет средств муниципального образования/учредителя	49	2,8%	4,0%

№ п/п	Варианты ответа	Кол-во ответов	Доля ответов, в %	Доля респондентов, в %
8.	Привлечение в сферу культуры молодых специалистов	49	2,8%	4,0%
9.	Усиление мер социальной поддержки	43	2,5%	3,5%
10.	Создание комфортных условий труда	43	2,5%	3,5%
11.	Разработка и реализация программ по поддержке молодых специалистов в сфере культуры	41	2,4%	3,4%
12.	Развитие системы целевого обучения	36	2,1%	2,9%
13.	Внедрение программы «Земский работник культуры»	32	1,9%	2,6%
14.	Возможность бесплатно получить профильное образование	33	1,9%	2,7%
15.	Выплата подъемных при трудоустройстве	32	1,9%	2,6%
16.	Создание комфортной среды проживания, развитие инфраструктуры в месте проживания	30	1,7%	2,5%
17.	Строительство новых зданий для учреждений культуры	28	1,6%	2,3%
18.	Повышение статуса работника культуры	27	1,6%	2,2%
19.	Использование системы материального стимулирования	28	1,6%	2,3%
20.	Ведение системы распределения студентов на работу в учреждения культуры по окончании обучения	24	1,4%	2,0%
21.	Увеличение количества ставок, работа на полную ставку	24	1,4%	2,0%
22.	Возможность оплачиваемых стажировок за пределами региона проживания	19	1,1%	1,6%
23.	Применение и расширение мер материальной поддержки	17	1,0%	1,4%
24.	Привлечение специалистов с профильным образованием	18	1,0%	1,5%
25.	Развитие системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров	14	0,9%	1,2%
26.	Повышение мотивации кадров	11	0,6%	0,9%
27.	Возможности профессионального роста	10	0,6%	0,8%
28.	Обучение специалистов новым технологиям и формам работы	8	0,5%	0,7%
29.	Проведение профориентационной работы	7	0,4%	0,6%
30.	Повышение объемов финансирования учреждений культуры	7	0,4%	0,6%
31.	Разработка программы поддержки и закрепления кадров на селе	6	0,3%	0,5%
32.	Увеличение количества бюджетных мест для поступления в учреждения среднего профессионального образования в сфере культуры	4	0,2%	0,3%
33.	Направление студентов на практику в учреждения культуры	4	0,2%	0,3%
34.	Открытие учреждений среднего профессионального образования	4	0,2%	0,3%
35.	Развитие системы наставничества	3	0,2%	0,2%
36.	Формирование кадрового резерва	3	0,2%	0,2%
37.	Поощрение грамотами, благодарственными письмами, наградами	2	0,1%	0,2%
38.	Проблемы с кадрами отсутствуют	10	0,6%	0,8%
39.	Нет ответа/Затрудняюсь ответить	262	15,2%	21,4%
	Всего	1721	100,0%	140,7%

Выводы

На основании проведенного социологического исследования на тему «Кадровое обеспечение учреждений сферы культуры и искусства Иркутской области» можно сделать следующие выводы.

Большая часть респондентов видят необходимым наличие высшего профильного образования для работников учреждений среднего профессионального образования, учреждений дополнительного образования детей, музеев, театров и концертных организаций. Среднее профильное профессиональное образование участники исследования в большей степени считают достаточным для работников культурно-досуговых учреждений и библиотек.

Более половины руководителей и специалистов сферы культуры Иркутской области (61,0%) в целом считают, что работники культуры Иркутской области не имеют затруднений с получением среднего профессионального образования в сфере культуры и искусства.

Важно отметить, что лишь каждый десятый участник опроса считает, что в муниципальном образовании, в котором он проживает, созданы такие условия труда и жизни, которые будут привлекательны для специалистов с высшим профильным образованием в сфере культуры.

В целом, преобладающая часть участников опроса (63,8%) оценивают уровень квалификации специалистов учреждений культуры своего муниципального образования как средний. Более половины опрошенных (54,4%) считают, что уровень профессиональной подготовки работников культуры лишь частично позволяет им осуществлять эффективную деятельность, направленную на достижение целей организации.

Подавляющее большинство респондентов отмечают, что в последнее время требования к работе специалиста сферы культуры сильно возросли, специалисты сферы культуры испытывают большую потребность в новых знаниях и умениях и нуждаются в регулярном повышении квалификации.

Оценивая кадровую ситуацию, менее 20 процентов участников исследования отметили отсутствие проблем с наличием кадров. Остальные респонденты говорят о периодически возникающей нехватке кадров или постоянном дефиците специалистов. Сравнительный анализ данных показывает, что на недостаток кадров чаще указывают работники муниципальных учреждений культуры.

По мнению респондентов, дефицит кадров в Иркутской области в большей степени затрагивает культурно-досуговые учреждения и учреждения дополнительного образования детей.

Среди кадровых проблем, которые затрагивают учреждения культуры и учреждения образования в сфере культуры, участниками опроса была выделена проблема старения кадров, связанная с ростом доли работников старших, предпенсионных или пенсионных возрастов, не восполняемым уходом молодых работников. Проблема старения кадров присутствует в ответах каждого второго респондента, при этом гораздо чаще на данную проблему указывают работники учреждений дополнительного образования детей (70,0%), учреждений среднего профессионального образования (61,4%), библиотек (61,1%) и театров (58,7%). На втором месте среди кадровых проблем стоит нехватка специалистов с высшим профильным образованием, на третьем – низкий процент закрепляемости и невысокая мотивация молодых специалистов.

Главными факторами, формирующими дефицит квалифицированных кадров в учреждениях культуры, респондентами были названы: 1) недостаточный уровень поддержки молодых специалистов в сфере культуры; 2) низкий уровень заработной платы в сфере; 3) отсутствие учреждения высшего образования в сфере культуры и искусства Иркутской области; 4) сокращение численности населения, отток населения из муниципального образования.

В качестве мер, которые в большей степени будут способствовать решению кадровых проблем в учреждениях культуры и искусства, респонденты указали:

- Укрепление материально-технической базы учреждений;
- Предоставление жилья молодым специалистам;
- Повышение заработной платы;
- Увеличение числа штатных единиц;
- Внедрение программы «Земский работник культуры».

Среди мер, которые в настоящее время реализуются в муниципальных образованиях для решения кадровых проблем, участниками опроса были названы: предоставление жилья молодым

специалистам; доплаты к окладу и стимулирующие выплаты молодым специалистам; предоставление возможности повышения квалификации.

Среди предложений по улучшению кадровой ситуации, которые были даны участниками опроса, лидирующие позиции заняли: предоставление жилья специалистам, повышение заработной платы и увеличение штатных единиц.

Отдел аналитики и мониторинга УМЦ "Байкал"