

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №1, Том 7 / 2019, No 1, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-1-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/64PDMN119.pdf>

Статья поступила в редакцию 27.01.2019; опубликована 18.03.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шириева Н.В., Дыганова Е.А. К проблеме трудоустройства будущих хормейстеров (на примере выпускников Казанской государственной консерватории) // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/64PDMN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Shirieva N.V., Dyganova E.A. (2019). The problem of employment of graduating choral conductors: a case study on graduates of the Kazan state conservatoire. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/64PDMN119.pdf> (in Russian)

УДК 378:78

ГРНТИ 14.35.01

Шириева Надежда Велеровна

ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова», Казань, Россия

Доцент

Кандидат искусствоведения

E-mail: taha1978@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9359-7234>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=728995

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/D-6580-2015>

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Nadezda_Sirieva

SCOPUS: <http://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56976398700>

Google Scholar: <https://scholar.google.ru/citations?user=tfHbTbIAAAAJ&hl=ru&oi=ao>

Дыганова Елена Александровна

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Казань, Россия

Доцент

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: dirigerdea@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2875-5109>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=712367

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/D-9397-2015>

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/elena_dyganova

SCOPUS: <http://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56660606000>

Google Scholar: <https://scholar.google.ru/citations?user=gmRoujUAAAJ&hl=ru&oi=ao>

К проблеме трудоустройства будущих хормейстеров (на примере выпускников Казанской государственной консерватории)

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы трудоустройства выпускников Казанской консерватории по специальности «Хоровое дирижирование». Избранный исследовательский ракурс актуализируется авторами с позиций профессионального самоопределения выпускника, гарантии «возврата» государственных инвестиций, затраченных на образование студента, и эффективности деятельности вуза. Незаработанность вопроса трудоустройства выпускников высших учебных заведений в сфере музыкального образования вызвала стремление дополнить его недостающими сведениями о ситуации, складывающейся с выпускниками творческих вузов, в частности Казанской консерватории.

Методом для аналитических процедур избрано изучение статистических данных, отраженных на официальных сайтах портала Мониторинга трудоустройства выпускников, Федеральной службы государственной статистики и Всероссийского центра изучения общественного мнения.

Исследование показателей за два мониторинговых периода (мониторинг проводится один раз в 5 лет) выявило динамику уменьшения числа работающих по специальности выпускников-хормейстеров по сравнению с предыдущими годами. Считая оплату труда основным фактором стабильной трудовой деятельности, авторами была изучена ситуация с материальной обеспеченностью педагогов-музыкантов в системе дополнительного образования детей Республики Татарстан. Аналитика выявила, что заработная плата педагога-музыканта может номинально приближаться к заявленной Росстатом средней сумме выплат при условии педагогической нагрузки в две ставки.

Полученные данные позволили: 1) объяснить стабильно низкий рейтинг профессии педагога-музыканта в топе востребованных специальностей, согласно представленным данным Всероссийского центра изучения общественного мнения; 2) выявить объективные и субъективные причины утраты интереса выпускников консерватории к трудоустройству по полученной специальности и обосновать тенденцию оттока кадров из профессии хормейстера, наблюдающуюся среди выпускников Казанской консерватории.

Ключевые слова: хормейстер; студенты; выпускники; образовательное учреждение; трудоустройство; профессиональная деятельность; заработная плата; профессиональная самореализация

Сегодня вся отечественная система образования проходит стадию реформирования. В вузах постепенно меняются организационные, правовые, экономические условия деятельности, в образовательный процесс внедряются новые методики и технологии, значительное внимание уделяется показателям качества образования, оценивается эффективность работы образовательного учреждения.

В нашей стране, начиная с 2012 года, одним из важнейших критериев оценки эффективности деятельности вуза является трудоустройство его выпускников. В Стандарте качества государственной услуги по предоставлению высшего профессионального образования от 25 сентября 2012 года декларируется, что «доля выпускников, продолживших обучение и/или трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) <...> в течение года после окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования» должна составлять не менее 80 % [1]. При этом знаковым показателем эффективности затрачиваемых бюджетных средств на подготовку выпускника является их работа по полученной специальности (профилю подготовки) [3, с. 19]. Необходимо обратить внимание на тот факт, что в ситуации, когда студенты, сами оплачивают свое образование, трудоустройство по окончании вуза и получение достойно оплачиваемой работы является их личным интересом. Если ожидания студента исполнены, то в этом случае вуз может считать свою функцию выполненной [3, с. 6].

В мировой практике статусы «нетрудоустроенный выпускник», «образованный безработный» имеют негативное значение для личностной и профессиональной репутации самих выпускников; для государства, которое лишается положительного эффекта от инвестиций в образование своих граждан; для вуза, чей уровень конкурентоспособности может снизиться до опасных пределов.

Проблема трудоустройства выпускника вуза является актуальной для исследователей разных научных направлений. Социологами разрабатываются вопросы в области социологии

труда и занятости молодежи, социологии образования [4; 5]; изучаются проблемы безработицы, социализации и профессиональной адаптации молодых специалистов [6; 7; 8]. Исследовательский ракурс представителей экономической науки направлен в сторону поиска механизмов управления трудоустройством выпускников вуза [9], изучению взаимных ожиданий работодателей и выпускники вузов на рынке труда [10]. Педагогическая наука озабочена вопросами соответствия университетской подготовки молодых специалистов требованиям рынка труда, [11; 12], реализации профессиографического подхода в образовании [13], готовности выпускников вуза к профессиональной деятельности и их конкурентоспособности на рынке труда [14], сопровождения профессионального выбора студентов [15].

Однако касательно музыкального образования данная проблема нашла свое отражение только в статье А. Крыловой и А. Ореховой [16], в которой авторы анализируют ситуацию с трудоустройством выпускников на примере Ростовской государственной консерватории, что, безусловно, мало для отображения ситуации, складывающейся в творческих вузах. Данное обстоятельство инспирировало настоящую работу. Избранный для исследования метод анализа статистических данных, представленных на официальных порталах Мониторинга трудоустройства выпускников, Федеральной службы государственной статистики (Росстат) и Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) позволил сделать выводы относительно ситуации с трудоустройством по специальности выпускников Казанской консерватории.

Сегодня логистический процесс образования в вузе представлен последовательными этапами:

1. набор абитуриентов;
2. организация учебного процесса студентов;
3. трудоустройство выпускника.

Трудовая деятельность – это основная детерминанта человеческой жизни. Она решает задачи по удовлетворению материальных потребностей человека и потребностей более высокого уровня, в частности, профессиональной и личностной самореализации. Поэтому при выборе своей будущей профессии человек соизмеряет её содержание и финансовую обеспеченность с требованиями собственных интересов, возможностей и запросов.

Привлечение молодых специалистов к труду является приоритетной задачей и для работодателей практически во всех сферах деятельности, однако на практике она осуществляется далеко не всегда. И причина того весьма определена. Несмотря на то, что если по данным Фонда «Общественное мнение», которые приводит исследователь Т.И. Зайцева, доминирующими мотивами трудоустройства бывших студентов являются «материальное удовлетворение от работы» и «возможность самореализации», другие исследования «фиксируют в молодежном сознании ориентацию на материальное благополучие как на одну из главных целей жизни, поэтому важнейшим мотивом молодых людей при выборе профессии и трудоустройстве становится заработная плата» [17, с. 179].

Особенно это важно для выпускников российских музыкальных вузов и вузов культуры и искусства. Не секрет, что на их решение остаться в профессии или уйти из нее оказывает складывающаяся социально-экономическая ситуация в стране, тесно связанная с гарантией финансовой защищенности, которую может им обеспечить работа по специальности [16].

Обратимся к изучению обозначенной ситуации по показателям «трудоустройство» и «заработная плата» в Поволжском регионе. Для шести административно-территориальных единиц Поволжья профессиональные музыкальные кадры готовит Казанская государственная

консерватория им. Н.Г. Жиганова. По данным последнего мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов на 2015–2016 год, общее число устроившихся на работу по специальности выпускников данного музыкального вуза составило 81 %. Однако этот радужный показатель несколько тускнеет от другого рода статистики. На том же Портале мониторинга трудоустройства можно проследить, что число трудоустроившихся выпускников по специальности «Дирижирование» составило 77,8 процентов от общего числа выпускников (18 человек), что меньше на 22,2 % по сравнению с предыдущими годами, когда доля трудоустроенных дирижеров составляла 100 % [Портал мониторинга].

Причиной такой ситуации, безусловно, явилась экономическая ситуация в стране, влияющая на зарплаты в сфере культуры и художественного образования.

По данным Портала трудоустройства выпускников на 2016 год средняя сумма выплат начинающим трудовую деятельность дирижеров составляет 22 568 руб. в месяц¹. По территориальным образованиям же ситуация на 2016 год представляла следующую картину (таблица 1):

Таблица 1

Сравнительная таблица соотношения средней заработной платы работников дополнительного образования детей и работников культуры со средней выплатой выпускникам-дирижерам на 2016 г.

Регион	Средняя з/п работников доп. образования детей (ДМШ, ДШИ)	Средняя з/п работников культуры	Средняя выплата выпускникам-дирижерам
Удмуртская Республика	22 892,1 руб.	16 768,5 руб.	24 675 руб.
Республика Татарстан	20 561 руб.	20 308,6 руб.	24 595 руб.
Ульяновская область	21 015 руб.	16 058,3 руб.	19 734 руб.
Республика Мордовия	21 105,4 руб.	14 789,2 руб.	нет данных
Чувашская Республика	18 279 руб.	15 471,2 руб.	13 516 руб.
Марий Эл	16 861,6 руб.	13 797,3 руб.	12 154 руб.

Как можно заметить, со средней зарплатой в учреждениях образования и культуры сравнимы только выплаты выпускникам в Татарстане и Удмуртии, в остальных регионах дела обстояли хуже. Из таблицы 2, в которой приведены сравнительные данные средней выплаты выпускникам-дирижерам Казанской консерватории с величиной прожиточного минимума на IV квартал 2016 года, видно, что оную сумму превышали зарплаты выпускников: в Удмуртии в 2,65 раза, в Татарстане в 2,84 раза, в Ульяновске в 2,07 раза, в Чувашии в 1,53 раза, в Марий Эл в 1,3 раза.

Таблица 2

Сумма средней выплаты выпускникам по сравнению с величиной прожиточного минимума на IV квартал 2016 года

Регион	Величина прожиточного минимума	Средняя выплата выпускникам-дирижерам
Удмуртская Республика	9 113 руб.	24 675 руб.
Республика Татарстан	8 657 руб.	24 595 руб.
Ульяновская область	9 497 руб.	19 734 руб.
Республика Мордовия	8 348 руб.	нет данных
Чувашская Республика	8 837 руб.	13 516 руб.
Марий Эл	9 289 руб.	12 154 руб.

¹ Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vo.graduate.edu.ru/passport/#?items=D91F3E6E11EE4CA6FF5E28C5FC5687E4&slice=1&year=2015&year_monitoring=2016&board=1, свободный. – Загл. с экрана.

Именно поэтому по числу трудоустроенных выпускников все годы лидировал Татарстан, затем та же Удмуртия. Самая печальная картина наблюдалась в Мордовии (таблица 3).

Таблица 3

Мониторинг трудоустройства выпускников-дирижеров с 2013 по 2016 гг.

Регион	2013–2014	2013–2015	2013–2016	2014–2015	2014–2016	2015–2016
Республика Татарстан	64	59	63	58	57	68
Удмуртская Республика	1	2	1	7	7	3
Марий Эл	5	3	4	-	-	5
Чувашская Республика	2	3	3	-	-	3
Ульяновская область	2	3	2	1	1	-
Республика Мордовия	-	-	-	-	-	-

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»² [6] зарплата у работников культуры и образования должна была к 2018 году дорасти до средней по региону. По данным Росстата на III квартал 2018 года оклады бюджетников в регионах, входящих в так называемую методическую зону Казанской консерватории, исчисляются в следующих цифрах (таблица 4)³:

Таблица 4

Средняя начисленная заработная плата работников дополнительного образования детей и работников культуры по отношению к средней номинальной заработной плате работников в целом по экономике регионов Приволжского федерального округа РФ на 2018 г.

Регион	Средняя заработная плата в целом по экономике региона	Средняя з/п работников доп. образования детей	Средняя з/п работников культуры
Республика Татарстан	34 867 руб.	31 436 руб.	31 548 руб.
Удмуртская Республика	31 037 руб.	28 628 руб.	28 002 руб.
Ульяновская область	27 984 руб.	26 093 руб.	25 029 руб.
Чувашская Республика	26 658 руб.	24 166 руб.	24 142 руб.
Республика Мордовия	26 355 руб.	23 948 руб.	23 061 руб.
Марий Эл	27 151 руб.	23 559 руб.	23 526 руб.

На первый взгляд, приведенная таблица свидетельствует, что «майские указы» Президента выполняются: средняя заработная плата работников образования и культуры ниже средней зарплате по экономике в целом на 1,5–2 тысячи рублей. Однако в случае с выпускниками вузов все обстоит не так просто. Если подробно рассчитать оклад начинающего педагога, устраивающегося, например, в детскую музыкальную школу, находящуюся в ведении Министерства образования и науки РТ, то становится ясно, за счет чего образуется эта сумма выплаты бывшему студенту, номинально приближающаяся к средней зарплате по региону.

Зарботная плата выпускника ссуза или вуза в системе общего и дополнительного образования в Татарстане складывается из должностного оклада, определяемого педагогической нагрузкой; надбавки за образование (выплата дифференцирована в зависимости от того, какое у выпускника образование – среднее или высшее); фиксированной надбавки в 1100 р., которую молодой специалист получает в течение 3-х лет после окончания

² Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/zarplata.html, свободный. – Загл. с экрана.

³ Данные приведены без вычета подоходного налога 13 %.

учебного заведения. Таким образом, суммировав все составляющие и сравнив их со средней выплатой выпускнику в регионе, получаем следующие данные (таблица 5):

Таблица 5

Сравнительная таблица средней выплаты выпускникам-дирижерам и суммы должностных окладов педагогов без опыта работы в зависимости от педагогической нагрузки в системе дополнительного образования РТ

Педагог без опыта работы	Средняя выплата выпускникам-дирижерам в 2016 г. ⁴	Должностной оклад выпускника за 1 ставку (18 часов)	Должностной оклад выпускника за 1,5 ставки (27 часов)	Должностной оклад выпускника за 2 ставки (36 часов)
Со средним специальным образованием	7 164 руб.	12 805 руб.	18 652 руб.	24 500 руб.
С высшим специальным образованием	24 675 руб.	15 346 руб.	22 494 руб.	29 582 руб.

Из приведенных в таблице 4 сумм окладов не вычтен подоходный налог в 13 %, который существенно их уменьшает. Реальная заработная плата специалиста, только что покинувшего стены ссуза или вуза, такова (таблица 6):

Таблица 6

Сравнительная таблица средней выплаты выпускникам-дирижерам и суммы реальной заработной платы педагогов без опыта работы в зависимости от педагогической нагрузки в РТ

Педагог без опыта работы	Средняя выплата выпускникам-дирижерам в 2016 г. ⁵	Должностной оклад выпускника за 1 ставку (18 часов)	Должностной оклад выпускника за 1,5 ставки (27 часов)	Должностной оклад выпускника за 2 ставки (36 часов)
Со средним специальным образованием	7 164 руб.	11 140 руб.	16 227 руб.	21 315 руб.
С высшим специальным образованием	24 675 руб.	13 351 руб.	19 569 руб.	25 736 руб.

Цифры, приведенные в таблице, демонстрируют, что средняя выплата выпускнику Казанской консерватории, приведенная на Портале мониторинга, возможна только в том случае, если он имеет нагрузку в полторы или две педагогические ставки. И это цифры – в достаточно благополучном экономическом регионе, так называемом регионе-доноре РФ! Что же тогда говорить в регионах, причисляемых к дотационным?

Казалось бы, материальное благополучие педагога-музыканта, работающего по профессии, должно улучшаться с течением времени. Ведь постепенно приобретая опыт работы, он начинает получать компенсационные выплаты за стаж⁶ (от 2 до 6 лет – 2 %, от 6 до 10 – 4,5 %, от 10 до 15 – 5 %, свыше 15 % – 6 % от оклада)⁷, а также имеет право претендовать на получение квалификационной категории – первой и высшей, которые дают ему право на

⁴ По данным Портала мониторинга трудоустройства.

⁵ По данным Портала мониторинга трудоустройства.

⁶ Правда, через 3 года работы он теряет выплату, положенную ему как молодому специалисту.

⁷ В Республике Татарстан.

получение соответственно 13 % и 18 %⁸ от оклада. Однако максимальная оплата по высшей квалификационной категории (спустя 15 лет трудовой деятельности за 2 ставки) составляет 31 912 р. Эти данные номинально приближаются к средней заработной плате по Республике Татарстан (34 867 р.). Однако не следует забывать, что, во-первых, означенную сумму педагог опять же может получить только при максимальной недельной нагрузке в 36 часов, а во-вторых, что из этой суммы так же вычитается подоходный налог в 13 %, величина которого зависит от величины заработной платы. Таким образом, максимальная сумма, которую может получить педагог «на руки» в Республике Татарстан – 27 763 р.

Безусловно, существуют еще так называемые стимулирующие выплаты за результативность педагогической деятельности, реализуемые на основе балльно-рейтинговой системы. Механизм их расчета следующий: общий зарплатный фонд, формируемый из должностных окладов всех преподавателей образовательного учреждения, умножается на определенный коэффициент и делится на общее количество ставок. Итоговая цифра и есть «стоимость» одного балла. Максимальное количество баллов, которое может заработать педагог-музыкант, жестко привязано к его нагрузке, но оно не может быть более шестидесяти. Суммы выплат глубоко индивидуальны и зависят не столько от результативности педагогов, сколько от количества ставок, выделенных на школу: чем меньше ставок, тем меньше зарплатный фонд, соответственно, уменьшается монетизация балла и итоговая выплата. Поэтому, как правило, «бонусы» не имеют существенного влияния на увеличение заработной платы.

Стоит отдельно оговорить, что оплата труда педагога в нашей стране осуществляется только за нормируемую часть рабочего времени (непосредственно преподавательскую деятельность в учебном заведении), куда не входит время, которое педагог тратит на методическую работу (заполнение журналов, индивидуальных планов, написание рабочих программ и т. д.) и организационную (концертная и конкурсная деятельность коллективов). Кроме того, существует еще один важный нюанс для педагогов-хормейстеров – огромная голосовая нагрузка, которую испытывает преподаватель хора при работе на 2 ставки. Пение в течение шести – восьми часов в день, постоянное переключение вокального и речевого режимов голосообразования чреваты потерей вокального здоровья и, как следствие, уходом из профессии.

На основании проведенного исследования мы можем заключить, что положение с заработной платой, складывающееся на рынке труда специалистов в области музыкального искусства на примерах Поволжского региона и Татарстана, объясняет вышеприведенную тенденцию оттока кадров из профессии хормейстера, наблюдающуюся среди выпускников Казанской консерватории.

В заключение отметим, что проблемы трудоустройства будущих хормейстеров – выпускников консерватории, прежде всего, связаны с двумя группами факторов, которые требуют пристального внимания в решении заявленной проблемы:

Объективные факторы:

- перспектива слабой материальной обеспеченности педагога дополнительного образования и понимание низкого общественного статуса профессии⁹ снижают

⁸ В Республике Татарстан.

⁹ По данным опроса ВЦИОМ за 2016, 2017 профессии художественного профиля занимают последние места в рейтингах востребованных специальностей // ВЦИОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=563/>, свободный. – Загл. с экрана. В 2018 году их вообще удалили из рейтинга, оставив только профессию учителя, которая стоит на шестом месте в топе // ВЦИОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9392>, свободный. – Загл. с экрана.

мотивацию будущих хормейстеров к трудоустройству по избранной специальности;

- несогласованность нормативов, заявленных в ФГОС ВПО по направлению подготовки 53.03.05 «Дирижирование»¹⁰ и профессионального стандарта педагога «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»¹¹ приводит к несоответствию уровня компетентности выпускников требованиям работодателя, которые воспринимаются как завышенные, что не позволяет успешно осуществлять профессиональную самореализацию молодому педагогу-музыканту и требует дополнительных усилий по ликвидации образовательных пробелов в профессии в режиме самообразования.

Субъективные факторы:

- завышенная степень ожиданий будущих хормейстеров от избранной профессии влекут разочарование и отказ от трудоустройства по полученной специальности;
- осознание недостаточного уровня компетентности для успешной профессиональной самореализации и отсутствие опыта работы вызывает у выпускников нежелание оставаться в профессии.

В рамках данного исследования нами затронуты наиболее животрепещущие вопросы актуальной многогранной проблемы, решение которых невозможно без согласованности устремлений всех заинтересованных сторон: выпускника – будущего специалиста, образовательного учреждения, работодателя и государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Консорциум Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/917041103>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Булатова, Г.А. Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вузов [Текст] / Г.А. Булатова // Экономика Профессия Бизнес. – 2017. – № 4. – С. 18–23.
3. Носов, А.Л. Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников в условиях уровневой подготовки кадров [Текст] / А.Л. Носов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 12 (декабрь). – С. 6–10.
4. Задорожная, И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ [Текст]: автореферат дис. ... канд. социол. наук (22.00.08) / Задорожная Ирина Игоревна. – Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского, 2004. – 27 с.
5. Карпец, В.А. Трудоустройство выпускников вузов как социальный процесс [Текст]: дис. ... канд. соц. наук (22.00.04) / Карпец Валерий Анатольевич. – Саратов, 2005. – 154 с.: ил.

¹⁰ Приказ от 7 июня 2016 г. N 675 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 53.03.05 Дирижирование (уровень бакалавриата) [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.fgosvo.ru/news/21/1884>, свободный. – Загл. с экрана.

¹¹ Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 613н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образов [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://goronozersk.ru/sites/default/files/normativ_doc/inie/prikazmitrydarf08092015-613n.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

6. Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) [Текст] / Отв. ред. Г.А. Чередниченко. – СПб: Издательство РХГИ, 2001. – 568 с.
7. Иванова, В.С. Стратегии трудоустройства выпускников вуза [Текст] / В.С. Иванова // Вестник науки Сибири. – 2016. – № 1 (20). – С. 12–21.
8. Нелюбина, А.А. Особенности положения молодежи на современном российском рынке труда [Текст] / А.А. Нелюбина // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии: Материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (20–22 октября 2010 г.). – Пермь: Перм. гос. ун-т., 2010. – С. 147–151.
9. Синиченко, О.А. Совершенствование механизма управления трудоустройством выпускников вуза [Текст]: дис. ... канд. эконом. наук (08.00.05) / О.А. Синиченко. – Ростов-на-Дону, 2014. – 255 с.
10. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания [Текст] / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37–46.
11. Антонова Н.В. Проблемы трудоустройства выпускника современного учреждения высшего профессионального образования [Текст] / Н.В. Антонова, Ж.Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 3. – С. 209–213.
12. Лукичев, Г.А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия [Текст] / Г.А. Лукичев // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 6. – С. 30–33.
13. Матушанский Г.У. Проектирование моделей подготовки и профессиональной деятельности преподавателей высшей школы [Текст] / Г.У. Матушанский, А.Г. Фролов // Educational Technology & Society. – 2000. – № 3(4). – С. 183–192.
14. Семенов П., Проблемы трудоустройства выпускников российских университетов / П. Семенов, А. Сулих // Международный научно-исследовательский журнал. Выпуск: № 5 (47) Часть 1 [Электронный ресурс]. – Екатеринбург, 2016. – Режим доступа: <https://research-journal.org/economical/problemu-trudoustrojstva-vpusknikov-rossijskix-universitetov/>, свободный. – Загл. с экрана.
15. Илясов, Е.П. Современная модель сопровождения профессионального выбора студентов [Текст]: автореферат дис. ... д-ра пед. наук (13.00.08) / Илясов Евгений Павлович. – Москва, 2010. – 55 с.
16. Крылова, А.В. о проблемах трудоустройства выпускников музыкальных вузов (на примере ростовской консерватории) [Текст] / А.В. Крылова, А.Ю. Орехова // Южно-Российский музыкальный альманах. – 2013. – №. 1. – С. 65–72.
17. Зайцева, Т.И. Мотивация – основополагающий фактор трудоустройства выпускников [Текст] / Т.И. Зайцева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов третьей Всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2011. – С. 178–181.

Shirieva Nadezhda Velerovna

Kazan state conservatoire named after N. Zhiganov, Kazan, Russia
E-mail: taha1978@mail.ru

Dyganova Elena Aleksandrovna

Kazan (Volga region) federal university, Kazan, Russia
E-mail: dirigerdea@mail.ru

The problem of employment of graduating choral conductors: a case study on graduates of the Kazan state conservatoire

Abstract. The paper brings up the employment problem for choral conducting graduates of the Kazan Conservatoire. This problem is analysed in terms of the professional identity of the graduate, return on government investment in student education, and university performance. So far, the problem of employment of graduating music students, including those of the Kazan Conservatoire, has received poor attention in scientific literature, and it calls for deeper research. The analysis described in the paper uses statistics from the official websites of the Graduate Employment Monitoring Portal, Federal State Statistics Service and Russian Public Opinion Research Centre.

Research data collected over two monitoring periods with a total duration of ten years have shown that the number of graduating choral conducting students starting to work within their speciality is decreasing from year to year. Based on the fact that salary is the main contributor to a stable career, the authors have studied the financial security of music school teachers in the Republic of Tatarstan. The analysis has shown that the salary of music teachers can approach the average salary indicated by Federal State Statistics Service if a full-time teaching workload of 18 hours per week is doubled to 36 hours per week. The obtained data (1) explain the low rating of the music teaching profession in the list of in-demand professions released by Russian Public Opinion Research Centre and (2) identify objective and subjective reasons why Kazan Conservatoire graduates lose interest in their profession and thus explain the reduced number of graduates who do not become choral conductors.

Keywords: choral conductor; students; graduates; educational institution; employment; professional activity; salary; professional self-fulfilment