



Социологические науки

УДК 331.522

Е.М. Волганкина

Волганкина Екатерина Михайловна, магистрант 2 курса факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: armavir664@gmail.com

Научный руководитель: **Кондратьева Людмила Николаевна**, кандидат культурологии, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: milacon@mail.ru

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

В статье рассматривается состояние рынка труда в культурной сфере, проблемы низких зарплат, нестабильности занятости и несоответствия требований кадров. Обсуждаются подходы к решению этих проблем, такие как создание новых форм занятости и поддержка обучения.

Ключевые слова: рынок труда, культурная сфера, трудовые отношения.

Е.М. Volgankina

Volgankina Ekaterina Mikhailovna, 2nd year master student of faculty of humanitarian education of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: armavir664@gmail.com

Research supervisor: **Kondratieva Lyudmila Nikolaevna**, candidate of cultural studies, associate professor of the department of socio-cultural activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar),
e-mail: milacon@mail.ru

THE CURRENT STATE AND TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE FIELD OF CULTURE

The article examines the state of the labor market in the cultural sphere, the problems of low wages, employment instability and non-compliance with personnel requirements. Approaches to solving these problems, such as creating new forms of employment and supporting training, are discussed.

Key words: labor market, cultural sphere, labor relations.

В настоящее время культурная сфера представляет собой одну из самых динамично развивающихся отраслей экономики. Она охватывает широкий спектр деятельности, включая искусство, музыку, театр, кино, медиа, литературу и другие смежные области. Однако с увеличением технологического прогресса и изменением общественных предпочтений рынок труда в культурной сфере также претерпевает трансформации.

Одной из ведущих тенденций на современном рынке труда в культурной сфере является увеличение числа фрилансеров и самозанятых работников. Это связано с тем, что многие профессионалы в культурной сфере предпочитают работать независимо и гибко, не привязываясь к одному работодателю. Такой подход позволяет им иметь большую свободу выбора проектов и графика работы, а также повышает их уровень дохода [3].

Еще одной важной тенденцией является увеличение использования технологий и цифровых платформ на рынке труда в культурной сфере. Различные онлайн-платформы, такие как YouTube, Boosty, Patreon и другие,

предоставляют работникам в культурной сфере возможность демонстрировать свои проекты широкой аудитории и получать доход от рекламы. Это создает новые возможности для тех, кто ранее не имел доступа к традиционным каналам распространения своих творческих работ.

Кроме того, современный рынок труда в культурной сфере характеризуется ростом неформальных образовательных программ и курсов. Многие профессионалы в этой области стремятся постоянно развиваться и совершенствоваться, чтобы оставаться конкурентоспособными. Новые технологии и тенденции в культурной сфере требуют от специалистов непрерывного обучения и улучшения своих навыков.

Однако, несмотря на изменения, культурная сфера сталкивается с рядом проблем на современном рынке труда. Одной из главных проблем является нестабильность занятости и низкий уровень заработной платы, с которыми сталкиваются многие работники в данной отрасли. В некоторых странах множество специалистов сферы культуры страдает от отсутствия стабильного дохода, что оказывает негативное влияние на их экономическую состоятельность.

Другой проблемой является ограниченное финансирование многих культурных проектов. Несмотря на значительный вклад культурной сферы в экономику, многие проекты и мероприятия продолжают испытывать трудности в получении необходимого финансирования. Это ограничивает возможности для развития и роста в данной области.

Тем не менее современный рынок труда в культурной сфере продолжает претерпевать изменения и развиваться. Технологические инновации и изменения в общественных предпочтениях открывают новые перспективы для творческих профессионалов и компаний, занимающихся культурными проектами.

Существует ряд стратегий для решения проблем, существующих на рынке труда в культурной сфере.

1. Увеличение финансирования. Государственные и частные организации должны увеличить финансирование культурных проектов и мероприятий с целью обеспечения более стабильной занятости и улучшения заработной платы для работников в данной области. Это также способствует развитию новых проектов и возможностей для творческих профессионалов. Некоторые из возможных подходов включают:

- поддержку государственных программ, направленных на финансирование культурных проектов и мероприятий;
- привлечение частных инвестиций в культурную сферу путем создания налоговых льгот или других стимулов для бизнеса;
- разработку механизмов грантового финансирования, которые помогут молодым и талантливым людям проникнуть на рынок труда в сфере культуры.

2. Усиление обучения и профессиональной подготовки. В свете быстрого развития технологий и изменения общественных предпочтений важно обеспечить непрерывное обучение и развитие навыков для работников в культурной сфере. Это поможет им сохранять конкурентоспособность на рынке труда и адаптироваться к изменяющимся условиям. Некоторые возможные подходы включают:

- разработку курсов и тренингов для повышения навыков творческих профессионалов в различных областях, таких как дизайн, маркетинг, управление проектами и т.д.;
- создание онлайн-курсов и обучающих платформ, которые позволят работникам культурной сферы учиться в удобное для них время и месте;
- развитие стажировок и менторинга, которые помогут начинающим профессионалам получить опыт работы и научиться извлекать уроки из ошибок.

3. Содействие сотрудничеству и совместной работе. Культурные проекты требуют взаимодействия различных специалистов, таких как дизайнеры, маркетологи, программисты и др. Поэтому поощрение

сотрудничества между специалистами может оптимизировать процесс создания культурных проектов и решить проблемы на рынке труда. Некоторые возможные меры включают:

- организацию конференций, семинаров и других мероприятий, которые помогут специалистам в культурной сфере находить новых партнеров и коллег для совместной работы;

- создание онлайн-платформ, которые объединяют творческих профессионалов различных областей и позволяют им работать вместе над проектами;

- стимулирование создания кластеров и коворкингов для культурных профессионалов, которые будут создавать благоприятную среду для сотрудничества и обмена опытом.

4. Развитие самозанятости. Возможность работать как самозанятый может быть полезной для творческих профессионалов, поскольку это позволяет им самостоятельно управлять своей карьерой и работать на различных проектах. Поддержка самозанятости может также способствовать развитию небольших бизнесов и предпринимательства в сфере культуры. Стимулировать развитие самозанятости может помочь:

- предоставление государственных грантов и займов для молодых профессионалов, которые начинают свой собственный бизнес в сфере культуры;

- создание онлайн-платформ, которые позволяют творческим профессионалам продавать свои услуги и работы через интернет, такие как продажа музыки, книг, видео, фотографий и других творческих продуктов;

- разработка программ поддержки самозанятых в культурной сфере, например, консультации по ведению бизнеса, помощь в продвижении продуктов и услуг, юридическая поддержка и т.д. [1].

Также для преодоления проблем, связанных с рынком труда в сфере культуры, необходимо улучшение условий труда и социальной защиты. В этом контексте могут быть приняты следующие меры:

- разработка нормативных актов, гарантирующих творческим профессионалам нормальные условия труда, включая социальный пакет, страхование, отпуск и другие социальные льготы;
- создание профсоюзов, которые будут защищать интересы работников в сфере культуры и предоставлять им возможность влиять на отношения с работодателями и государством;
- проведение кампаний и мероприятий, направленных на повышение общественного сознания о важности творческих профессий и улучшении условий труда в сфере культуры.

Необходимо отметить сотрудничество между работодателями в сфере культуры и учебными заведениями, такими как вузы и другие образовательные учреждения. Это взаимодействие может способствовать повышению квалификации персонала и обеспечению рынка труда компетентными специалистами. Работодатели могут оказывать финансовую и организационную поддержку профессиональным образовательным программам, а также предоставлять студентам и выпускникам возможность прохождения практики и стажировки на своих предприятиях [4].

Коллаборация образовательных учреждений с работодателями в культурной сфере предоставляет вузам возможность решать актуальные задачи развития, включая привлечение работодателей для оценки образовательных программ, разработку производственных практик, проведение научно-практических конференций и установление международного сотрудничества. Вузы также могут вовлекать работодателей в составы коллегиальных органов и привлекать их к обновлению материально-технической базы и проведению программ повышения квалификации студентов. Это способствует укреплению связей между образовательной и профессиональной средой, а также повышению привлекательности профессии в культурной сфере для молодых людей [2].

В целом проблемы на современном рынке труда в сфере культуры требуют внимания и системного подхода. Решение данных проблем

представляет собой сложную задачу, требующую совместных усилий государственных и частных организаций, образовательных учреждений, работодателей и творческих профессионалов.

Увеличение финансирования культурных проектов, усиление обучения и профессиональной подготовки, содействие сотрудничеству и совместной работе, а также развитие самозанятости являются важными мерами, направленными на решение проблем на рынке труда в сфере культуры.

Необходимо уделять особое внимание улучшению условий труда и социальной защите творческих профессионалов, содействию сотрудничеству между работодателями и образовательными учреждениями, а также формированию прочных связей между образовательной и профессиональной средой.

Применение этих мер позволит создать более устойчивую и развивающуюся сферу культуры, обеспечить стабильность занятости и повышение заработной платы для работников, а также привлечь талантливых специалистов и молодое поколение. Это способствует не только процветанию индустрии, но и обогащению культурного наследия и разнообразию творческих проектов, которые играют важную роль в развитии общества.

Список используемой литературы:

1. *Ипполитов, С.С.* Малый бизнес в творческой индустрии: оценка вклада в экономику / С.С. Ипполитов // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2022. – № 2(106). – С. 143-153.
2. *Калянов, А.В.* К вопросу о роли вуза в формировании кадрового потенциала отрасли культуры / А.В. Калянов // Проблемы кадрового обеспечения сферы культуры и искусства: профессиональные стандарты и трудоустройство молодого специалиста: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Хабаровск, 26 апреля 2019 г.) / под науч. ред.

Е.В. Савеловой. – Хабаровск: Хабаровский государственный институт культуры, 2019. – С. 11-15.

3. *Ситник, А.В.* О проблемах профессиональной реализации выпускников-дизайнеров / А.В. Ситник, В.М. Мирошникова // Образ Родины: содержание, формирование, актуализация: материалы IV Международной научной конференции (Москва, 18 сентября 2020 г.). – М.: Московский художественно-промышленный институт, 2020. – С. 658-663.

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