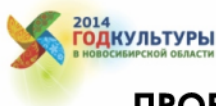


МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ  
ДОМ НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА



**ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
В КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ СФЕРЕ  
(НА ПРИМЕРЕ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**По результатам социологического исследования**

НОВОСИБИРСК  
2014

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ  
ДОМ НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
В КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ СФЕРЕ  
(НА ПРИМЕРЕ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

По результатам социологического исследования

НОВОСИБИРСК  
2014

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Удовлетворенность респондентов работой в культурно-досуговой сфере.....	7
Трудовой коллектив глазами молодых специалистов КДУ.....	10
Жизненные установки молодых специалистов КДУ.....	16
Деловая характеристика респондентов через личные увлечения.....	22
Информационное поле респондентов.....	26
Психологическое самочувствие респондентов.....	33
Социально-демографическая характеристика респондентов.....	36
Выводы.....	45
Приложение.....	49

## **Введение**

С мая по октябрь 2013 года информационно-аналитическим отделом Новосибирского государственного областного Дома народного творчества было проведено социологическое исследование «Проблемы молодого специалиста в культурно-досуговой сфере». Цель исследования – изучение мнения молодых специалистов культурно-досуговой сферы о проблемах, с которыми они сталкиваются в процессе своей трудовой деятельности. Большое внимание в исследовании уделено особенностям взаимодействия молодых специалистов в трудовом коллективе и их личным увлечениям.

По итогам статистической отчетности на 1 января 2013 г. в Новосибирской области насчитывалось 1244 штатных работников в возрасте до 30 лет. Также, на основании ответов начальников органов управления культурой, в январе 2013 г. мы получили следующие данные о численности молодых специалистов районных КДУ (в возрасте до 30 лет), относящихся к основному (творческому) персоналу – 393 человека.

Таким образом, количество опрошенных в нашем исследовании составило 39% от генеральной совокупности, которая равна 393 молодым специалистам КДУ.

В рамках настоящего исследования проведен анкетный опрос 153 специалистов КДУ в возрасте до 30 лет. В их число вошли директора и работники, относящиеся к основному (творческому) персоналу (художественные руководители, методисты, режиссеры, руководители кружков, звукорежиссеры и т.д.), из 17 районов НСО.

Наша анкета начиналась с высказывания о необходимости привлечения молодежи для работы в сферу культуры. С этим тезисом согласилось 99% респондентов. В начале 2013 г. во время анкетирования аналогичный вопрос «Согласны ли Вы с утверждением, что необходимо привлекать молодежь для работы в сферу культуры?» был задан и начальникам органов управления культурой территориальных администраций Новосибирской области. С данным утверждением начальники органов управления культурой были согласны на 100%.

Также, с сентября 2012 г. по январь 2013 г. всем посетителям сайта областного Дома народного творчества ([www.sibculture.ru](http://www.sibculture.ru)) было доступно голосование о потребности привлечения молодых людей в сферу культуры. Так, 91% проголосовавших были согласны с данным утверждением, 6% не согласны и 3 % затруднились ответить.

Следовательно, большинство респондентов – начальники органов управления культурой, специалисты КДУ и основанная аудитория сайта НГОДНТ – едины во мнении о том, что следует привлекать молодые кадры в сферу культуры.

Табл. 1

**Согласны ли Вы с утверждением, что необходимо привлекать молодежь для работы в сферу культуры?**

	Специалисты КДУ	Начальники органов управления культурой	Посетители сайта Дома народного творчества
Да	99%	100%	91%
Нет	1%	-	6%
Затрудняюсь ответить	-	-	3%
Всего	100%	100%	100%

Вопрос о наиболее остро стоящих проблемах, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере культуры, стал вторым, позволяющим сравнить ответы начальников органов управления культуры и посетителей сайта с ответами специалистов КДУ.

Табл. 2

**Отметьте, на Ваш взгляд, наиболее остро стоящие проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере культуры:**

	Специалисты КДУ	Начальники органов управления культурой	Посетители сайта Дома народного творчества
<b>1) Низкая заработная плата</b>	<b>77%</b>	<b>91%</b>	<b>64%</b>
2) Низкий престиж профессии в обществе	14%	21%	16%
<b>3) Отсутствие жилья</b>	<b>58%</b>	<b>73%</b>	14%
4) Отсутствие опыта работы	16%	12%	5%
5) Затрудняюсь ответить	3%	-	1%
Всего	100% (1-2 варианта ответа)	100% (число вариантов ответа было не ограничено)	100% (1 вариант ответа)

Как видно из таблицы 2, большинство респондентов всех трех групп считают, что низкая заработная плата является наиболее острой проблемой для молодого специалиста, работающего в сфере культуры. Далее, специалисты КДУ и начальники органов управления культурой сходятся во мнении, что второй проблемой выступает отсутствие жилья. Интересно, что у посетителей сайта на втором месте находится вариант ответа «Низкий престиж профессии в обществе». Это мнение важно учитывать, поскольку среди аудитории нашего сайта, возможно, есть часть учащейся молодежи, которая и отметила этот вариант. Поэтому одной из перспективных задач является работа по повышению значимости профессии культуротрабника.

На этом сравнение с результатами других опросов заканчивается. Далее, остановимся подробнее на результатах нашего опроса.

## Удовлетворенность респондентов работой в культурно-досуговой сфере

В продолжение предыдущего вопроса мы спросили, какая из перечисленных проблем может повлиять на ваше решение о переходе на другую работу. В этот раз выбор респондентов был ограничен только одним вариантом ответа. Так, более половины респондентов (63%) могут принять решение о переходе на другую работу по причине низкой заработной платы, 12% респондентов – из-за отсутствия жилья, по 3% респондентов – из-за отсутствия опыта работа и низкого престижа профессии в обществе, 20% респондентов пока затрудняются ответить.

В настоящий момент только 35% респондентов работа устраивает полностью; 50% – устраивает частично; 14% – не устраивает частично; 1% – не устраивает полностью; 1% – затрудняется ответить.

Диагр. 1



Проанализируем ответы респондентов, которые выбрали вариант «Устраивает полностью». На самом деле,



половина из них затрудняется назвать проблему, которая может повлиять на их решение о переходе на другую работу. Другая половина в качестве причины, способной все же побудить сменить место работы, называет низкую заработную плату.

Табл. 3

<b>Планируете ли Вы и дальше работать в культурно-досуговой сфере? (отметьте только 1 вариант ответа)</b>	<b>Количество</b>
1) Планирую до окончания учебного заведения	3%
2) Да, планирую на длительный период	63%
3) Нет, планирую скоро сменить сферу трудовой деятельности	5%
4) Затрудняюсь ответить	29%
<b>Всего</b>	100%

Несмотря на существующие проблемы и недостаточно высокий уровень удовлетворенности работой, свыше половины респондентов (63%) все же планируют работать в культурно-досуговой сфере длительный период времени. Это говорит о том, что данное количество молодых людей привлекает существующее стабильное положение, возможность для дальнейшего профессионального роста. Совсем небольшая группа респондентов намерена работать в нашей сфере до окончания учебного заведения (3%). Планируют скоро сменить сферу своей трудовой деятельности 5% опрошенных. А вот большая группа не определившихся составляет 29% респондентов, пока затрудняющихся ответить.

При этом мы должны понимать, что привлекает в своей работе молодых специалистов КДУ, как они оказались в культурно-досуговой сфере и что их может удержать от ухода на другую работу.

Отвечая на вопрос: **«Почему Вы выбрали работу именно в культурно-досуговой сфере?»** большинство респондентов назвали возможность реализовать свои творческие способности (65%). Также интересны ответы части респондентов, которые пришли на работу по совету родственников, родителей (6%) и чтобы продолжить семейную традицию (2%). Данные варианты ответов можно отнести к так называемым положительным факторам, влияющим на выбор работы в культурно-досуговой сфере. Вместе с тем, определяющим среди них будет фактор реализации творческого потенциала. Вдобавок группа респондентов «17-20 лет» выбирала вариант «Возможность реализовать свои творческие способности» в 100% случаев. Также, у группы «21-25 лет» этот показатель будет выше, чем у группы «26-30 лет». Таким образом, чем старше были респонденты, тем реже они выбирали вариант «Возможность реализовать свои творческие способности» и склонялись к другим ответам.

К отрицательным факторам относятся следующие варианты ответов: «Потому что больше некуда пойти» (8%) и «Оказался случайно» (18%). Особенно интересен последний вариант, который пока сложно объяснить и, видимо, нужно рассматривать просто как явление. Тем не менее, точно известно, что из тех, кто оказался случайно в культурно-досуговой сфере большинство ответило, что планируют скоро сменить сферу трудовой деятельности. Возраст так ответивших респондентов – старше 25 лет.

В целом, возраст респондентов, по ответам случайно оказавшихся в сфере, варьируется от 21 года до 30 лет.

Большинство респондентов, у которых профильное образование, планируют работать в культурно-досуговой сфере длительный период. Из тех респондентов, кто не имеет образования в сфере культуры, большинство планирует скоро сменить сферу трудовой деятельности.

### **Трудовой коллектив глазами молодых специалистов КДУ**

Мы выяснили, что большинство молодых сотрудников культурно-досуговых учреждений планируют работать еще длительный период времени. Не малую роль в этом играет и атмосфера в трудовом коллективе. Так, большинство респондентов (65%) говорит, что в их коллективе дружеская атмосфера, которая располагает к общению и творчеству. У 14% респондентов в коллективе сложились партнерские отношения, способствующие взаимовыгодному сотрудничеству. Для 21% респондентов атмосфера в коллективе бывает напряженная, возможны отдельные конфликты.

Таким образом, мы видим, что для большинства респондентов наиболее комфортными условиями будут те, которые располагают к творчеству, поскольку большинство из них в работе привлекает как раз возможность реализовать свои творческие способности.

Диagr. 2



Далее рассмотрим, какие проблемы наиболее остро стоят в трудовом коллективе, по мнению респондентов. Достаточно неожиданным оказался ответ большей части молодых специалистов КДУ «Мало людей близкого возраста» (17%). Оказывается, что именно этот фактор больше других волнует работников до 30 лет. Помимо того, в тройку первых ответов входят варианты: «Отсутствие командного духа» (14%) и «Консервативность взглядов большинства коллег» (12%). Следующей существенной проблемой в сфере культуры можно назвать однополость коллектива. В нашем исследовании доля респондентов мужского пола составила только четверть среди опрошенных.

Примечательно, что половина респондентов (52%) затруднилась ответить на вопрос, возможно, попросту потому что в их коллективе нет каких-то острых проблем. Если вспомнить, что большинство респондентов работа устраивает в той или иной степени, то данное утверждение никак не противоречит этим значениям.

Табл. 4

Какие проблемы наиболее остро стоят в Вашем коллективе? (можно отметить до 3 вариантов ответа)	Количество
<b>1) Мало людей близкого возраста</b>	<b>17%</b>
2) Не принимают всерьёз из-за отсутствия опыта	8%
<b>3) Консервативность взглядов большинства коллег</b>	<b>12%</b>
4) Проблемы с корпоративной культурой	8%
5) Однополость коллектива	10%
6) Высокая текучесть кадров	3%
7) Проблемы с трудовой дисциплиной	7%
<b>8) Отсутствие командного духа</b>	<b>14%</b>
9) Другое - Отсутствие кадров	1%
10) Затрудняюсь ответить	52%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Диagr. 3



Остановимся на половозрастной характеристике трудового коллектива, в котором работает среднестатистический молодой специалист КДУ.

Диagr. 4



Диagr. 5



Как видно из диаграммы 4, у подавляющего большинства респондентов в коллективе трудятся преимущественно женщины. Процентное преимущество мужчин в коллективах не существенно. При этом доля равного соотношения мужчин и женщин в коллективе характерна для 22% респондентов.

Далее, как показывает диаграмма 5, ровно половина респондентов хотела бы, чтобы в коллективе было примерно поровну мужчин и женщин. Вторая часть респондентов (46%) желает оставить все без изменения.

Молодой специалист КДУ, как правило, работает в коллективе, где возраст других работников в диапазоне от 30 до 55 лет. Такая картина характерна для большинства трудовых коллективов (см. диаграмму 6).

Следовательно, для молодых специалистов одной из первых проблем взаимодействия в коллективе будет являться как раз малое количество молодых работников до 30 лет.

Второй, как ни странно, отмечена проблема «Отсутствие командного духа». Выявленная проблема несвойственна для сферы культуры, потому что, только работая в команде можно достичь наибольшей результативности предоставляемых услуг населения. Поэтому для формирования командного духа разных по возрасту работников, нужно делать акцент на понимании общей цели и общих результатах работы.

Следующими проблемами были названы: «Консервативность взглядов большинства коллег», «Однополость коллектива», «Проблемы с корпоративной культурой», «Не принимают всерьез из-за отсутствия опыта» и другие.

Диagr. 6



Как видно из диаграммы, 69% респондентов трудятся в коллективах, возрастной состав которых – от 30 до 55 лет.

Далее, по ответам 15% респондентов, возраст работников в коллективе смешанный примерно в равном количестве.

В некоторых коллективах, основываясь на ответах 15% респондентов, возраст большинства работников не достигает 30 лет. Но коллективы с таким возрастным составом встречаются не часто и обусловлены спецификой своего местонахождения (например, наукоград Кольцово).

В целом, поскольку молодые сотрудники являются самой перспективной частью персонала, к ним следует относиться особенно трепетно. И именно при помощи старших коллег молодые специалисты могут стать успешными работниками. Благодаря правильно организованному процессу адаптации формируется кадровый резерв.



Далее, рассмотрим предпочтения респондентов о том, в каком коллективе им хотелось бы работать.

Табл. 5

<b>В каком коллективе Вам хотелось бы работать?</b>	<b>Количество</b>
1) Где больше молодежи	17%
2) Где больше людей среднего возраста	3%
3) Где больше людей старшего возраста	-
4) Смешанном примерно в равном количестве	21%
5) Не имеет значения	26%
6) Не задумыва(лся/лась) об этом (Затрудняюсь ответить)	10%
7) В таком, как сейчас	22%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Как видно из таблицы, по данному вопросу нет единогласного мнения, поэтому следует учитывать все ответы респондентов. Единственное, что можно отметить, что молодым специалистам не хотелось бы работать в коллективе, где больше людей старшего возраста. Для другой группы респондентов это не имеет значения либо они не задумывались об этом.

### **Жизненные установки молодых специалистов КДУ**

Рассматривая проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере культуры, мы также попытались выяснить их мнение о проблемах сельской молодежи в целом.

Табл. 6

На Ваш взгляд, с какими проблемами и трудностями сталкивается молодежь села? (можно отметить до 5 вариантов ответа)	Количество
1) Трудно отыскать достойную работу	67%
2) Материальные трудности	65%
3) Молодые люди оказываются в зависимости от внешних негативных влияний (наркотиков, алкоголя, криминальной среды)	31%
4) Отсутствуют возможности для дальнейшего образования	24%
5) Отсутствуют возможности для дальнейшего культурного развития	22%
6) Молодежь испытывает дефицит общения	20%
7) Молодым людям сложно обзавестись собственной семьей	18%
8) Равнодушие общества к здоровью молодежи	15%
9) Равнодушное отношение старшего поколения	12%
10) Неэффективность системы профессиональной подготовки	6%
11) Другое: пассивность современной молодежи	1%
<b>Всего</b>	100%

Как видно из таблицы, по мнению респондентов, наибольшие проблемы и трудности для молодежи села представляют поиск достойной работы и материальные

трудности. Также, в число первых 5-ти отрицательных факторов входит зависимость от внешних негативных влияний (наркотиков, алкоголя, криминальной среды), отсутствие возможности для дальнейшего образования и культурного развития молодых людей.

Таким образом, материальное благополучие будет напрямую зависеть от достойной работы, социальной среды и душевного равновесия.

Далее, респондентам был задан вопрос: **«Как Вы думаете, каковы наиболее важные факторы для достижения в жизни успеха?»**. На основании ответов респондентов мы построили пирамиду успеха (см. рисунок 1).

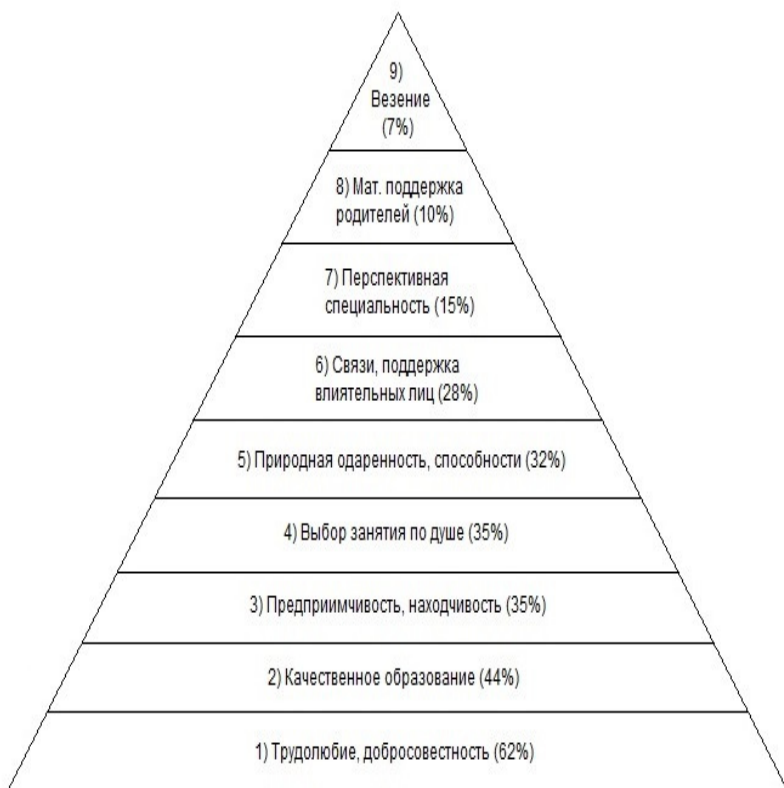


Рис. 1 Факторы достижения успеха в жизни

На первое место большинство респондентов ставит вариант ответа «Трудолюбие, добросовестность», который расположился в основании пирамиды. На втором месте находится «Качественное образование». Третье место делят два варианта: «Предприимчивость, находчивость» и «Выбор занятия по душе». На вершине пирамиды располагается «Везение», видимо как не самый надежный фактор, на который стоит опираться для достижения успеха в жизни.

Вслед за этим, мы спросили респондентов, какими качествами и умениями необходимо обладать для достижения успеха в работе.

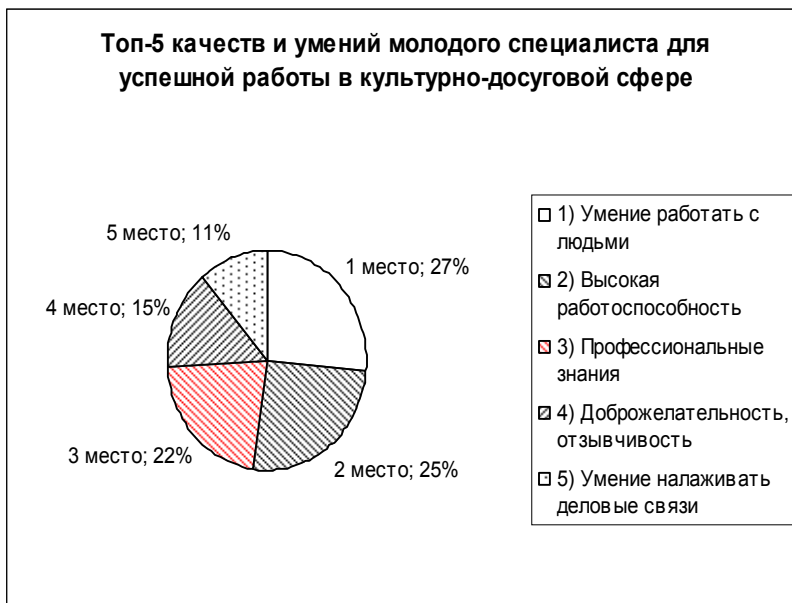
Табл. 7

<b>Какими качествами и умениями, с Вашей точки зрения, нужно сегодня обладать молодому специалисту культурно-досуговой сферы, чтобы добиться успеха в работе? (можно отметить до 5 вариантов ответа)</b>	<b>Количество</b>
1) Умение работать с людьми	75%
2) Высокая работоспособность	71%
3) Профессиональные знания	62%
4) Доброжелательность, отзывчивость	41%
5) Умение налаживать деловые связи	31%
6) Высокая общая культура	26%
7) Умение убеждать	24%
8) Волевой характер	22%
9) Способность самостоятельно принимать решения	22%
10) Честность	20%
11) Аналитический склад ума	8%
12) Активная гражданская позиция	7%
13) Готовность к разумному риску	5%
14) Жесткость в отношениях с недоброжелателями	3%
15) Интуиция	3%
16) Экономическая компетентность	1%
<b>Всего</b>	100%

Как видно из таблицы, первая пятерка ответов тесно связана со взаимоотношениями между людьми, а вторая во многом касается черт характера личности. Следующие параметры набрали менее 10%, поэтому рассматривать их, как основополагающие, не будем.

Таким образом, рассмотрим первые пять ответов с позиции ключевых моментов в стратегии достижения успеха молодого специалиста на работе в культурно-досуговой сфере.

Диagr. 7



## **Деловая характеристика респондентов через личные увлечения**

Не секрет, что люди, работающие в сфере культуры, по определению уже должны быть общительными и активными. Выше мы выяснили, что умение работать с людьми является необходимым качеством молодого специалиста КДУ, как, наверное, специалиста КДУ любого другого возраста. В нашем случае, более половины молодых специалистов в свое свободное время общаются с друзьями (57%). Почти половина респондентов подтверждают свою активность вне работы тем, что у них есть любимое увлечение, хобби (48%). Также, почти половина респондентов занимаются домашним хозяйством (48%), при этом, 90% из них – женщины, 70% из которых замужем.

Интересно, что 37% голосов отдано общению в интернете, что отражает включенность наших респондентов в модные тенденции молодежной среды. Но тем не менее, общение в интернете для них пока не стоит на первом месте.

Замыкает пятерку лидеров по использованию своего свободного времени – просмотр телепередач, фильмов. Далее идет прослушивание музыки, чтение книг, занятие спортом и т.д. Также, 7% сказали, что у них нет свободного времени. Примечательно, что при этом никто из респондентов не выбрал вариант «Ничего не делаю», т.е. интересное занятие для себя могут найти все респонденты.

Табл. 8

<b>Как Вы обычно проводите своё свободное время? (можно отметить до 5 вариантов ответа)</b>	<b>Количество</b>
1) Общение с друзьями	57%
2) Занятие любимым увлечением, хобби	48%
3) Домашнее хозяйство	48%
4) Общение в интернете	37%
5) Просмотр телепередач, фильмов	35%
6) Прослушивание музыки	29%
7) Чтение книг	23%
8) Занятие спортом	12%
9) Нет свободного времени	7%
10) Посещение кинотеатров	7%
11) Компьютерные игры	4%
12) Просмотр модных молодежных журналов	3%
13) Другое	-
14) Ничего не делаю	-
<b>Всего</b>	<b>100%</b>



Диagr. 8



Ответы на следующий вопрос позволяют судить о том, насколько активны наши респонденты в общественной жизни. К сожалению, на этот раз молодые специалисты КДУ не могут похвастаться такой высокой активностью и разнообразием своих личных увлечений и досуга. На вопрос «Состоите ли Вы в каких-либо общественных организациях?» только 14% респондентов ответили утвердительно. Как правило, это профсоюзные организации, волонтерские, молодежный совет и парламент, добровольная народная дружина, женсовет и другие. Притом, многие респонденты состоят сразу в 2-х и более общественных организациях (более подробно см. таблицу ниже).

Табл. 9

<b>Состоите ли Вы в каких-либо общественных организациях?</b>	<b>Количество</b>
1) Да (Укажите, в каких: Профсоюз – 5% Женсовет – 3% Молодежный совет – 3% Добровольная народная дружина – 1,5% Партия "Единая Россия" – 1,5% Волонтер – 1,5% Молодежный парламент – 1% Молодежная избирательная комиссия – 1% Комиссия по оказанию содействия органам опеки и попечительства – 1%)	14%
2) Нет	86%
<b>Всего</b>	100%

Обращаем внимание, что вопрос участия в общественных организациях сопоставим в целом со слабой гражданской позицией респондентов.

Далее, поговорим об участии молодых специалистов в написании грантов. Здесь их число еще меньше, чем в общественных организациях.- Тем не менее, никакой зависимости между тем, что человек является членом общественной организации и старается участвовать в конкурсах на получение гранта – нет. Скорее, наоборот, по ответам респондентов, которые получили грант или только участвовали в конкурсе, большинство из них не состоит ни в каких общественных организациях. Таким образом, данное направление работы, как обучение составлению грантов, видится перспективным и полезным для всех молодых специалистов культурно-досуговой сферы.

Табл. 10

Получали ли Вы грант на реализацию социально значимого проекта в сфере культуры и искусства?	Количество
1) Да	3%
2) Нет	92%
3) Участвовал(а) в конкурсе, но не получил(а) грант	5%
<b>Всего</b>	100%

### Информационное поле респондентов

В новый век информации и развития цифровых технологий перед людьми уже не стоит вопрос *как* узнать новости, а только *каким способом*. Так, например, наши респонденты в равном количестве доверяют следующим источникам информации: радио, ТВ и Интернету. И хотя первые два относятся к СМИ, впрочем, как и вариант: «Газеты, журналы», мы не случайно провели их разграничение. Радио и телевидение принято рассматривать как традиционные СМИ, которые имеют так называемый официальный статус, тогда как интернет, чаще всего позиционируется как альтернативный источник информации, где можно найти и оппозиционные точки зрения. Примечательно, что интернет набрал столько же голосов, сколько радио и ТВ. При таком соотношении, у нас никак не получится обвинить наших респондентов в необъективности. Далее, чем выше по уровню на диаграмме 8 располагается вариант, тем меньше респондентов доверяет такому источнику новостей (например, 13% респондентов узнает

новости из газет и журналов, а случайные разговоры могут служить источником новостей только для 1% респондентов).

Диagr. 9



Далее, остановимся на темах, которые молодые специалисты КДУ с удовольствием могут обсудить со своими коллегами.

Табл. 11

<b>Вы активно интересуетесь и всегда готовы обсуждать с коллегами по работе: (можно отметить до 5 вариантов ответа)</b>	
1) <i>Новости политики (23%)</i>	11) Компьютерные игры (1%)
<b>2) Новости культуры (61%)</b>	12) Своих знакомых (7%)
3) Свою учебу (12%)	13) Будущую карьеру (12%)
<b>4) Свою работу (73%)</b>	14) Отношения с противоположным полом (6%)
5) Спорт (9%)	15) Компьютерные технологии (8%)
6) Кулинарию (10%)	16) Философские вопросы (12%)
7) <i>Домашнее хозяйство (20%)</i>	17) Книги (8%)
8) Машины, технику (10%)	18) Фильмы (19%)
9) Здоровье (18%)	19) <i>Музыку (22%)</i>
10) Моду, стиль (14%)	20) Затрудняюсь ответить (5%)

Как видно из таблицы, более половины молодых специалистов КДУ не равнодушны к своей работе и сфере

деятельности, их интересуют новости культуры и политики. После профессиональной сферы интересов идет сфера личных интересов и увлечений, в которую входят варианты: «Музыка», «Домашнее хозяйство», «Фильмы», «Здоровье», «Мода, стиль», «Своя учеба», «Будущая карьера», «Философские вопросы», «Машины, техника», «Кулинария», «Спорт» и др. Исходя из вышеперечисленного можно сказать, что наименьший интерес наши респонденты проявляют к компьютерным играм. Также, молодые специалисты КДУ в меньшей степени готовы обсуждать с коллегами по работе отношения с противоположным полом и своих знакомых, видимо считая это сферой личной жизни. Таким образом, к набору традиционных тем для обсуждения, таких как работа и все, что связано с профессиональной сферой деятельности, можно рекомендовать старшим коллегам к обсуждению с молодыми специалистами музыку и фильмы, как темы, которые смогут их заинтересовать. Молодые специалисты, также без труда могут посмотреть, что им лучше обсудить со своими сверстниками. Ниже представляем десять самых популярных тем для обсуждения.

Диagr. 10



При этом можно назвать типично мужские и женские темы для обсуждения.

К мужским темам можно отнести спорт, машины и технику, компьютерные технологии, компьютерные игры. Также, можно назвать темы, которые по сравнению с ответами женщин, мужчин интересуют больше: музыка, новости политики, фильмы, философские вопросы.

К женским темам можно отнести домашнее хозяйство, моду и стиль, кулинарию. Также, можно назвать темы, которые по сравнению с ответами мужчин, женщин интересуют больше: новости культуры, своя работа, учеба, будущая карьера, книги.

Тема, которая одинаково заботит мужчин и женщин – здоровье.

Поскольку, у всех респондентов работа в сфере интересов занимает первое место, подробнее остановимся на ее значимости для молодых специалистов.

Проверим, есть ли зависимость между удовлетворенностью от работы и имеющимся образованием. Так, наблюдается, что у респондентов, которые имеют более низкий уровень образования удовлетворенность от работы выше, возможно, в силу более низких требований к работе. У респондентов, имеющих высшее или незаконченное высшее образование, не устраивать что-то в работе может больше, возможно, в силу более высоких требований.

Резюмируя, можно сказать, что с ростом уровня образования возрастают и требования к работе, а ожидания от работы оправдываются в большей степени, если респонденты работают по своей профессии.

В связи с возросшим темпом компьютеризации, для клубных работников становится актуальным вопрос о своих практических и прикладных знаниях в сфере информационных технологий. Среди молодых специалистов КДУ больше половины называют себя уверенными пользователями ПК (63%), 26% являются начинающими пользователями и 10% относят себя к продвинутым пользователям. Таким образом, 99% респондентов отвечают поставленным задачам информатизации.

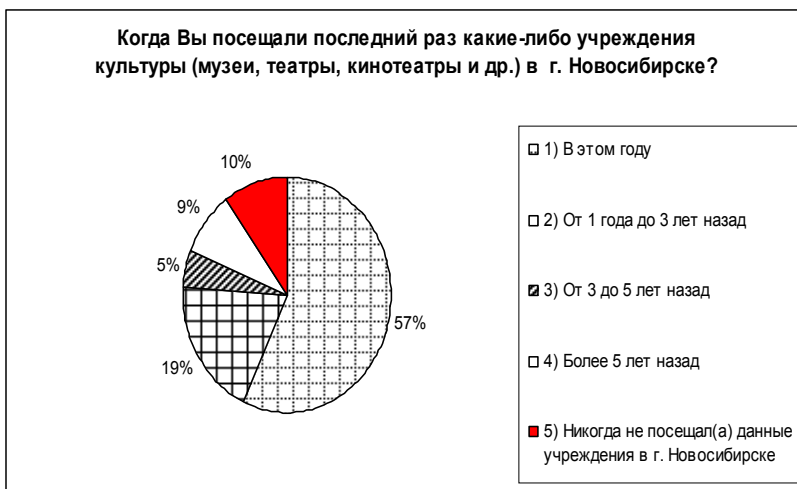
Табл. 12

<b>Укажите Ваши компьютерные навыки:</b>	<b>Количество</b>
1) Нет навыков	1%
2) Начинаяющий пользователь	26%
3) Уверенный пользователь	63%
4) Продвинутый пользователь	10%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Продолжаем изучение активности и информационной включенности наших респондентов в сфере своей профессиональной деятельности. Важной характеристикой в этом вопросе можно считать интерес молодых специалистов КДУ к культурной жизни города Новосибирска. Большинство респондентов были в этом году в Новосибирске (с января по сентябрь 2013 года) и посещали различные учреждения культуры. 19% респондентов посещали какие-либо учреждения культуры в г. Новосибирск от 1 года до 3 лет назад; 5% – от 3 до 5 лет назад; 9% – более 5 лет назад. Среди опрошенных есть 10% специалистов в возрасте до 30 лет, которые никогда не посещали какие-либо учреждения культуры в г. Новосибирске.



Диagr. 11



Также, попробуем соотнести данную посещаемость с местом проживания респондентов. Как таковой зависимости между отдаленностью района от областного центра и активностью респондентов в посещении г. Новосибирска нет. При этом в районах, которые территориально расположены ближе других, есть респонденты, которые не посещали какие-либо учреждения культуры в г. Новосибирске. Таким образом, расстояние не является преградой для активных и интересующихся молодых людей, работающих в сфере культуры.

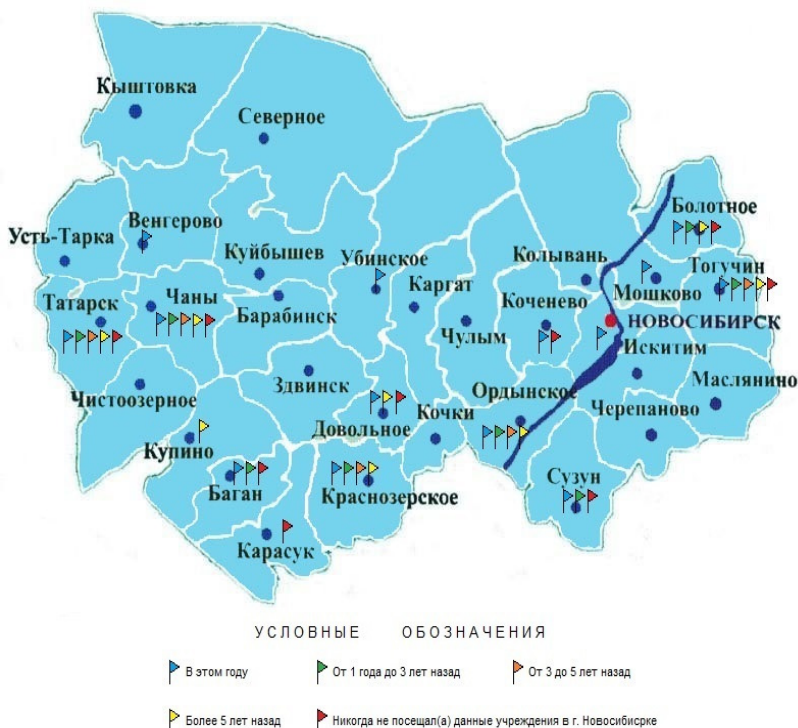


Рис. 2 Интерес респондентов к культурной жизни города Новосибирска в зависимости от района проживания

## Психологическое самочувствие респондентов

В настоящий момент молодых специалистов больше всего волнует их будущее, учеба и работа. В целом, ответ «Мое будущее» имеет достаточно обширное толкование и может включать в себя, как и все перечисленное, так и что-то другое, поэтому необходимо соотнести данный вопрос с рядом других. Так, из числа респондентов, которые озадачены в данный момент своим будущим, большинство работа устраивает не полностью.

При этом более половины респондентов планируют работать в культурно-досуговой сфере длительный период и более четверти затрудняются ответить.

Проблемы здоровья и взаимоотношений с родственниками больше всего волнуют в данный момент 11% и 8% респондентов соответственно.

Для 5% респондентов оказался актуальным вариант ответа «Экологические проблемы». Поскольку 2013 год в России – Год охраны окружающей среды, то актуальной проблемой был выбран и такой вариант ответа.

Табл. 13

Какие проблемы Вас больше всего волнуют в данный момент?	Количество
1) Моё будущее	52%
2) Учёба, работа	38%
3) Здоровье	11%
4) Взаимоотношения с родителями, родственниками	8%
5) Экологические проблемы	5%
6) Отношения с друзьями	3%
7) Ничего не волнует	3%
8) Любовь	2%
9) Другое - Отсутствие жилья	2%
10) Другое - Окончание ремонта	1%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Можно отметить, что респондентов, которые не женаты (не замужем), в данный момент варианты «Мое будущее» и «Учеба, работа» волнуют немногим более, чем респондентов, состоящих в браке. Вариант «Любовь» также был отмечен только свободной группой респондентов.

Вернемся еще раз к вопросу удовлетворенности респондентов своей работой. Поскольку одной из наиболее острых проблем респондентами называется низкая заработная плата в сфере культуры, то молодым специалистам КДУ был задан вопрос: «Достигает ли Ваша заработная плата уровня средней заработной платы работников культуры НСО, которая составляет 15 тыс. 600 руб.?» (средняя заработная плата на момент исследования). У большинства респондентов (82%) заработная плата ниже среднего уровня. В этой же категории опрошенных есть люди, которых в настоящий момент не совсем устраивает их работа. Далее, 16% респондентов получают зарплату в пределах среднего уровня и только 2% – выше среднего.

Тем не менее, следует сделать оговорку, что средняя заработная плата работников культуры НСО включает в себя, например, педагогов ДШИ и ДМШ, зарплаты которых, как правило, выше, нежели у специалистов КДУ. И что в разных районах – разный уровень зарплат тоже не стоит забывать.

Табл. 14

<p><b>Достигает ли Ваша заработная плата уровня средней заработной платы работников культуры НСО, которая составляет 15 тыс. 600 руб.?</b></p>	<p>Количество</p>
<p>1) Ниже среднего уровня заработной платы</p>	<p>82%</p>
<p>2) Близко к среднему уровню заработной платы</p>	<p>16%</p>
<p>3) Выше среднего уровня заработной платы</p>	<p>2%</p>
<p><b>Всего</b></p>	<p>100%</p>

Немаловажное значение для комфортного психологического самочувствия человека имеет место его проживания. Так, 37% респондентов рады, что живут в своем населенном пункте. Почти половина респондентов (47%) в целом довольны, но многое не устраивает. Таким образом, свыше 80% респондентов не собираются покидать свой населенный пункт.

Табл. 15

<b>Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему населенному пункту? (отметьте только 1 вариант ответа)</b>	Количество
1) Я рад(а), что живу здесь	37%
2) В целом я довол(ен/ьна), но многое не устраивает	47%
3) Мне не нравится жить здесь, но привык(ла) и не собираюсь уезжать	1%
4) Хотел(а) бы уехать в город	5%
5) Хотел(а) бы уехать в другой регион России	4%
6) Хотел(а) бы вообще уехать из России	1%
7) Затрудняюсь ответить	5%
<b>Всего</b>	100%

### **Социально-демографическая характеристика респондентов**

В нашем исследовании приняли участие молодые специалисты КДУ в возрасте от 17 до 30 лет.

Табл. 16

<b>К какой возрастной группе Вы относитесь?</b>	<b>Количество</b>
1) 17-20 лет	4%
2) 21-25 лет	37%
3) 26-30 лет	59%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Как видно из таблицы, самой многочисленной группой респондентов являются специалисты в возрасте от 26 до 30 лет, которых можно назвать «зрелой» молодежью. Судя по ответам, они преимущественно планируют и дальше работать в культурно-досуговой сфере. Тем не менее, в этой группе есть заметное число респондентов, которые затрудняются дать ответ, как долго они еще будут работать.

В возрастной группе «21-25 лет» большинство респондентов также планируют работать в культурно-досуговой сфере длительный период времени. При этом затрудняющихся ответить в этой группе немного меньше, т.е. данная категория, сейчас и в будущем, послужит хорошим укреплением в кадровом составе работников КДУ НСО.

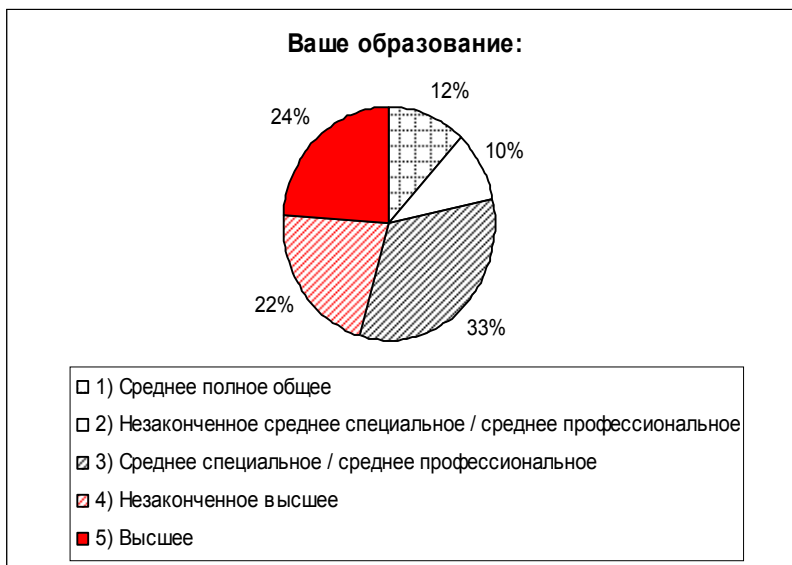
Распределение по полу среди респондентов выглядит следующим образом: 75% женщин и 25% мужчин. Семейное положение: 55% женаты (замужем), 45% не женаты (не замужем).

Большая часть респондентов имеет среднее специальное (профессиональное) образование, а также высшее.

Табл. 17

<b>Ваше образование:</b>	<b>Количество</b>
1) Среднее полное общее	12%
2) Незаконченное среднее специальное / среднее профессиональное	10%
3) Среднее специальное / среднее профессиональное	33%
4) Незаконченное высшее	22%
5) Высшее	24%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Диagr. 12



Профильное образование имеет половина опрошенных молодых специалистов КДУ. Из них 34% имеет среднее специальное, 25% – высшее образование и 16% – незаконченное среднее специальное. Еще 25% респондентов

– в процессе получения высшего образования. Таким образом, ожидается дальнейший рост специалистов КДУ с высшим образованием в сфере культуры и искусств.

Табл. 18

<b>Вы получили/получаете образование в учебном заведении культуры и искусств?</b>	<b>Количество</b>
1) Да	50%
2) Нет	50%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

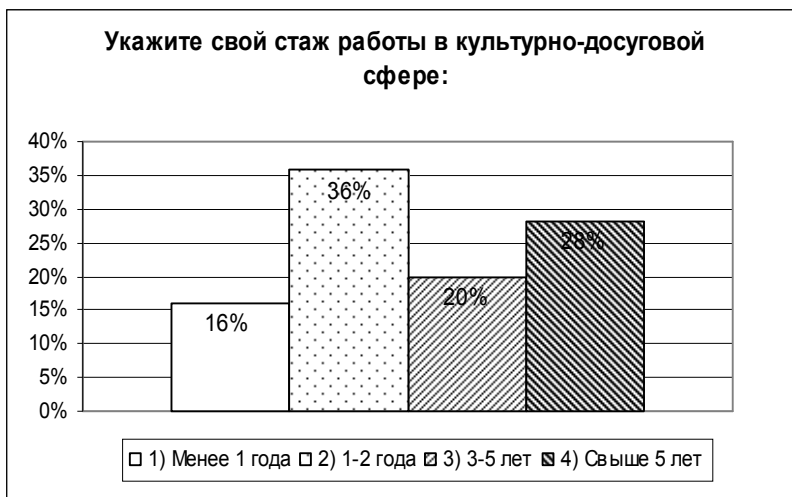
Напомним интересный момент, выявленный ранее в ходе опроса. Притом, что качественное образование стоит на втором месте среди факторов, которые важны для достижения в жизни успеха, у половины респондентов нет профильного образования для работы в культурно-досуговой сфере. Возможно, респонденты в этом случае отдают предпочтение факту наличия качественного образования без уточнения какой-либо сферы деятельности. В пользу этого говорит то, что респондентов устраивает их работа вне зависимости от того имеют ли они образование в сфере культуры и искусств.

Стаж работы большинства респондентов – от 1 года до 2 лет. Второй по численности группой являются респонденты, работающие в культурно-досуговой сфере свыше 5 лет. Респонденты, проработавшие от 3 до 5 лет, составляют 20% и менее 1 года – 16%. Молодым специалистом принято называть работника, стаж работы которого в сфере насчитывает менее 3-х лет. Таким образом,



среди опрошенных почти половина респондентов уже являются достаточно опытными специалистами КДУ.

Диagr. 13

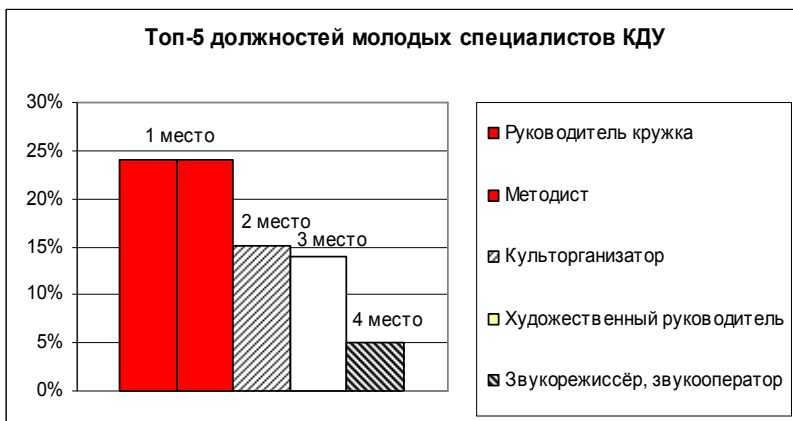


Если рассматривать имеющийся стаж через удовлетворенность респондентов работой, то среди всех работников встречаются те, кого что-то не устраивает. Пожалуй, единственное, что можно отметить, так это то, что среди специалистов работающих пока менее 3-х лет, работа устраивает полностью большее число респондентов, чем среди тех, кто работает в культурно-досуговой сфере более 3-х лет. Так можно сказать, что с приобретенным опытом у респондентов возрастают требования к работе или обостряется отношение к наиболее остро стоящим проблемам, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере культуры. Низкая заработная плата, например, отмечена большим количеством респондентов старше 25 лет. Также, низкий престиж профессии в обществе в большей степени волнует специалистов в возрасте от 25 лет

и старше. При этом интересно, что отсутствие опыта работы одинаково волнует респондентов любого возраста. Это связано с тем, что стаж работы, например 28-летних респондентов, в культурно-досуговой сфере достигает от 1 года до 2 лет. Следовательно, отсутствие опыта работы в конкретной сфере может являться проблемой, с которой столкнется новый работник, независимо от своего возраста. Проблемы с отсутствием жилья наиболее актуальны для респондентов от 23 лет.

Рассмотрим самые распространенные должности, на которых заняты молодые специалисты КДУ до 30 лет. Первое место делят две должности: руководитель кружка и методист. Другими словами, из 100 молодых специалистов КДУ половина – либо руководитель кружка, либо – методист. На втором месте – культорганизатор и на третьем – художественный руководитель. Относительно распространенной среди молодых работников можно назвать должность звукорежиссера (звукооператора). Среди молодых специалистов также есть аккомпаниаторы, режиссеры, работники сцены и директора.

Диagr. 14



Полный список должностей респондентов представлен ниже.

Табл. 19

<b>Ваша должность:</b>	<b>Количество</b>
Руководитель кружка	24%
Методист	24%
Культурорганизатор	15%
Художественный руководитель	14%
Звукорежиссёр, звукооператор	5%
Директор	3%
Аккомпаниатор	3%
Режиссёр	3%
Заведующий клубом	2%
Специалист управления культуры	2%
Киномеханик	2%
Осветитель сцены	1%
Видеооператор	1%
Монтировщик сцены	0,5%
Художник	0,5%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

Почти половина респондентов (47%) родились и проживают в своем населенном пункте, где и работают в культурно-досуговой сфере. Почти четверть респондентов, переехали из другого села и 8% из городов областного подчинения. Данные перемещения не выходят за границы Новосибирской области. Интересным открытием стало то, что 15% респондентов переехали в НСО из других областей России и 6% из других стран. Большинство опрошенных,

независимо откуда они родом, в целом довольны проживанием в своем населенном пункте.

Среди специалистов, приехавших из других регионов, стран, чаще всего, встречаются руководители творческих коллективов (хореограф, хормейстер, балетмейстер и др.).

Табл. 20

<b>Откуда Вы родом?</b>	<b>Количество</b>
1) Родил(ся/ась) и проживаю в данном населенном пункте	47%
2) Переехал(а) из другого села	24%
3) Переехал(а) из города	8%
4) Переехал(а) из другой области	15%
5) Переехал(а) из другой страны	6%
<b>Всего</b>	<b>100%</b>

На вопрос «Кому принадлежит Ваше жилье?» большинство респондентов ответили, что принадлежит родителям, другим родственникам (44%); больше четверти респондентов имеют собственное жилье (27%); снимают или имеют ведомственное жилье одинаковое количество респондентов (по 12%); у 4% – собственное жилье в ипотеке.

Табл. 21

Кому принадлежит Ваше жилье?	Количество
1) Принадлежит родителям, другим родственникам	44%
2) Собственное	27%
3) Ведомственное жилье, предоставленное на время работы (учебы)	12%
4) Снимаю	12%
5) Собственное в ипотеке	4%
<b>Всего</b>	100%

Также, можно соотнести этот вопрос с возрастом респондентов. Вариант «Принадлежит родителям, другим родственникам» характерен для респондентов любого возраста в нашем диапазоне от 17 до 30 лет. Ведомственное жилье, предоставленное на время работы (учебы), встречается у респондентов в возрасте от 20 до 30 лет. Снимают жилье респонденты в возрасте от 22 до 30 лет. Собственное жилье в ипотеке имеют респонденты от 25 лет и старше. И в личной собственности жилье есть у респондентов от 23 лет и старше.

## Выводы

Теперь попробуем составить портрет молодого специалиста КДУ в возрасте до 30 лет.

$\frac{3}{4}$  из них женщины, в среднем, старше 23 лет, преимущественно замужем. Занимают должность руководителя кружка или методиста. Большинство имеет стаж работы 1-2 года в культурно-досуговой сфере. Образование: половина имеет среднее специальное (среднее профессиональное), другая половина – высшее (незаконченное высшее). Чаще всего без специального образования в сфере культуры и искусств. Родились и проживают в данном населенном пункте. Большинство ответивших в целом довольно проживанием, но при этом их многое не устраивает, и более трети респондентов полностью довольны, что живут здесь, другими словами их все устраивает. В данный момент их больше всего волнует свое будущее, учеба, работа. Чаще всего узнают новости из интернета и радио, ТВ (соотношение 51/49). Имеют компьютерные навыки в категории «*уверенный пользователь*». Как правило, не состоят ни в каких общественных организациях, а если состоят, то в профсоюзе (респонденты в возрасте от 28 до 30 лет). В свое свободное время 9 из 10 женщин в возрасте от 23 до 30 лет занимаются любимым увлечением, хобби и домашним хозяйством. Далее, 8 из 10 женщин в возрасте от 23 до 30 лет свое свободное время предпочитают проводить за общением с друзьями. Группа женщин от 23 до 25 лет обычно посвящает свое свободное время общению с друзьями и прослушиванию музыки.

Дополняет портрет молодого специалиста КДУ его желание реализовать свои творческие способности, работая в культурно-досуговой сфере. Для трудового коллектива, в котором он работает, наиболее характерна дружеская

атмосфера, располагающая к общению и творчеству. По половому составу это коллективы, в которых женщины составляют большинство. При этом большей части респондентов хотелось бы, чтобы мужчин и женщин было поровну, но другую часть устраивает существующее положение. Возрастной состав большинства работников коллектива составляет от 30 до 55 лет. При этом для среднестатистического молодого специалиста, по большому счету, не имеет значения, в каком коллективе работать. Тем не менее, в любом коллективе, существуют определенные проблемы. Так, для  $\frac{3}{4}$  молодых специалистов-женщин, наиболее остро стоящей проблемой в трудовом коллективе является отсутствие командного духа. Но стоит отметить, что поскольку большинство респондентов затруднились ответить, возможно, в их коллективе нет никаких проблем. Большинство работа устраивает частично. Главной причиной недовольства служит низкая заработная плата. Но большинство респондентов планируют остаться работать в культурно-досуговой сфере на длительный период.

Таким образом, вышеперечисленные факторы влияют на настроение такой группы кадрового состава, как молодые специалисты до 30 лет. Тем не менее, изначально зная проблемы сферы культуры – низкая заработная плата и отсутствие жилья, для молодых специалистов главным стимулом при выборе работы в культурно-досуговой сфере является возможность реализовать свои творческие способности и найти работу в своем населенном пункте. При этом, развивая в себе такие качества, как умение работать с людьми, высокую работоспособность и повышая свои профессиональные знания, можно добиться успеха в работе.

Следовательно, в молодости, помимо выбора спутника жизни и создания семьи, человек развивается и реализуется, утверждает себя в выбранном деле, приобретая профессиональное мастерство и

компетентность. Центральными возрастными характеристиками этого периода можно считать семейные отношения и чувство профессиональной компетентности. В конце молодого возрастного периода, на границе со зрелостью, человек уясняет смысл своей жизни, подводит ее первые итоги.

В заключении хотелось бы отметить, что поскольку кадровый ресурс культурно-досуговой сферы сейчас преимущественно возрастной, то именно на плечи молодых специалистов культурно-досуговых учреждений области в возрасте до 30 лет ляжет дальнейший процесс модернизации сферы. Для выполнения этой задачи был проведен анализ качественного состава молодых кадров культурно-досуговой деятельности: обеспеченность культурно-досуговых учреждений новыми кадрами, стаж и опыт работы, уровень профессионального образования, половозрастной состав, кадровый потенциал через удельный вес специалистов, имеющих образование в сфере культуры. Немаловажной проблемой является организация досуга молодых сотрудников, их активность и жизненная позиция. Психологически комфортный климат в трудовом коллективе и понимание старших коллег является необходимым условием для успешной профессионально-трудовой социализации.

Привлекательность работы в культурно-досуговой сфере, как и социальный климат на селе, формируют перспективы профессиональной деятельности. Пополнение кадрового состава КДУ молодыми специалистами остается редким явлением. Поэтому важнейшее значение приобретает такая функция, как развитие персонала организации, то есть обеспечение профессионализма работников, уже занятых на предприятиях культурно-досугового типа. При этом проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере



культуры, должны учитываться на самом высоком уровне и формировать стратегию развития отрасли. Насколько будут созданы комфортные условия работы для молодых специалистов, настолько будут закрепляться действующие кадры, а также будет происходить приток новых.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Список районов, принявших участие в исследовании:

1. Баганский
2. Болотнинский
3. Венгеровский
4. Доволенский
5. Карасукский
6. Коченевский
7. Краснозерский
8. Купинский
9. Мошковский
10. Новосибирский
11. Ордынский
12. Сузунский
13. Татарский
14. Тогучинский
15. Убинский
16. Чановский
17. г. Кольцово

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

*Анкета для молодых специалистов КДУ (до 30 лет),  
для директоров и работников, относящихся к основному  
(творческому) персоналу (художественные руководители,  
методисты, режиссеры, руководители кружков,  
звукорежиссеры и т.д.)*

Анкета разработана Новосибирским государственным областным Домом народного творчества в связи с проведением социологического исследования на тему: «Проблемы молодого специалиста в культурно-досуговой сфере (на примере КДУ НСО)». Опрос анонимный. Его результаты будут использованы в обобщенном виде.

Выбранный Вами вариант ответа обведите кружком.

**1. Согласны ли Вы с утверждением, что необходимо привлекать молодежь для работы в сфере культуры?**

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

**2. Отметьте, на Ваш взгляд, наиболее остро стоящие проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист, работающий в сфере культуры:**

**(можно отметить 1-2 варианта ответа)**

- 1) Низкая заработная плата
- 2) Низкий престиж профессии в обществе
- 3) Отсутствие жилья
- 4) Отсутствие опыта работы
- 5) Затрудняюсь ответить

**3. Какая из этих проблем может повлиять на Ваше решение о переходе на другую работу? (отметьте только 1 вариант ответа)**

- 1) Низкая заработная плата
- 2) Низкий престиж профессии в обществе
- 3) Отсутствие жилья
- 4) Отсутствие опыта работы
- 5) Затрудняюсь ответить

**4. Устраивает ли Вас ваша работа в настоящий момент?**

- 1) Устраивает полностью
- 2) Устраивает частично
- 3) Не устраивает полностью
- 4) Не устраивает частично
- 5) Затрудняюсь ответить

**5. Планируете ли Вы и дальше работать в культурно-досуговой сфере? (отметьте только 1 вариант ответа)**

- 1) Планирую до окончания учебного заведения
- 2) Да, планирую на длительный период
- 3) Нет, планирую скоро сменить сферу трудовой деятельности
- 4) Затрудняюсь ответить

**6. Почему Вы выбрали для работы именно культурно-досуговую сферу? (отметьте только 1 вариант ответа)**

- 1) Возможность реализовать свои творческие способности
- 2) По совету родственников, родителей
- 3) Продолжить семейную традицию
- 4) Потому что больше некуда пойти
- 5) Оказался случайно
- 6) Другое \_\_\_\_\_

**7. Какая атмосфера наиболее характерна для Вашего трудового коллектива?**

- 1) Дружеская, располагает к общению и к творчеству
- 2) Партнерская, способствует взаимовыгодному сотрудничеству
- 3) Бывает напряженная, возможны отдельные конфликты в коллективе

**8. Какие проблемы наиболее остро стоят в Вашем коллективе? (можно отметить до 3 вариантов ответа)**

- 1) Мало людей близкого возраста
- 2) Не принимают всерьез из-за отсутствия опыта
- 3) Консервативность взглядов большинства коллег
- 4) Проблемы с корпоративной культурой
- 5) Однополость коллектива
- 6) Высокая текучесть кадров
- 7) Проблемы с трудовой дисциплиной
- 8) Отсутствие командного духа
- 9) Другое \_\_\_\_\_
- 10) Затрудняюсь ответить

**9. Каков половой состав Вашего коллектива?**

- 1) Большинство мужчин
- 2) Большинство женщин
- 3) Примерно поровну

**10. В какую сторону Вам хотелось бы изменить это соотношение?**

- 1) В сторону большинства мужчин
- 2) В сторону большинства женщин
- 3) Примерно поровну
- 4) Оставить без изменения

**11. Каков возрастной состав Вашего коллектива?**

- 1) Большинство работников в возрасте до 30 лет
- 2) Большинство работников в возрасте от 30 лет до 55 лет
- 3) Большинство работников в возрасте 55 лет и старше
- 4) Смешанный примерно в равном количестве

**12. В каком коллективе Вам хотелось бы работать?**

- 1) Где больше молодежи
- 2) Где больше людей среднего возраста
- 3) Где больше людей старшего возраста
- 4) Смешанном примерно в равном количестве
- 5) Не имеет значения
- 6) Не задумыва(лся/лась) об этом (Затрудняюсь ответить)
- 7) В таком, как сейчас

**13. На Ваш взгляд, с какими проблемами и трудностями сталкивается молодежь села? (можно отметить до 5 вариантов ответа)**

- 1) Отсутствуют возможности для дальнейшего образования
- 2) Трудно отыскать достойную работу
- 3) Равнодушие общества к здоровью молодежи
- 4) Неэффективность системы профессиональной подготовки
- 5) Молодым людям сложно обзавестись собственной семьей
- 6) Равнодушное отношение старшего поколения
- 7) Молодые люди оказываются в зависимости от внешних негативных влияний (наркотиков, алкоголя, криминальной среды)
- 8) Материальные трудности
- 9) Молодежь испытывает дефицит общения
- 10) Отсутствуют возможности для дальнейшего культурного развития

11) Другое \_\_\_\_\_

**14. Как Вы думаете, каковы наиболее важные факторы для достижения в жизни успеха? (можно отметить до 3 вариантов ответа)**

- 1) Качественное образование
- 2) Материальная поддержка родителей
- 3) Связи, поддержка влиятельных лиц
- 4) Трудолюбие, добросовестность
- 5) Природная одаренность, способности
- 6) Предприимчивость, находчивость
- 7) Перспективная специальность
- 8) Везение
- 9) Выбор занятия по душе
- 10) Другое \_\_\_\_\_

**15. Какими качествами и умениями, с Вашей точки зрения, нужно сегодня обладать молодому специалисту культурно-досуговой сферы, чтобы добиться успеха в работе? (можно отметить до 5 вариантов ответа)**

- 1) Высокая работоспособность
- 2) Честность
- 3) Волевой характер
- 4) Умение налаживать деловые связи
- 5) Профессиональные знания
- 6) Высокая общая культура
- 7) Умение работать с людьми
- 8) Экономическая компетентность
- 9) Интуиция
- 10) Аналитический склад ума
- 11) Доброжелательность, отзывчивость
- 12) Умение убеждать
- 13) Готовность к разумному риску
- 14) Жесткость в отношениях с недоброжелателями

- 15) Активная гражданская позиция
- 16) Способность самостоятельно принимать решения
- 17) Другое \_\_\_\_\_

**16. Как Вы обычно проводите своё свободное время?  
(можно отметить до 5 вариантов ответа)**

- 1) Общение с друзьями
- 2) Чтение книг
- 3) Прослушивание музыки
- 4) Просмотр телепередач, фильмов
- 5) Просмотр модных молодежных журналов
- 6) Посещение кинотеатров
- 7) Общение в интернете
- 8) Компьютерные игры
- 9) Занятие любимым увлечением, хобби
- 10) Занятие спортом
- 11) Домашнее хозяйство
- 12) Ничего не делаю
- 13) Другое \_\_\_\_\_
- 14) Нет свободного времени

**17. Состоите ли Вы в каких-либо общественных организациях?**

- 1) Да (Укажите, в каких \_\_\_\_\_)
- 2) Нет

**18. Получали ли Вы грант на реализацию социально значимого проекта в сфере культуры и искусства?**

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Участвовал(а) в конкурсе, но не получил(а) грант



**19. Из каких источников Вы чаще всего узнаете новости?**

- 1) Радио, ТВ
- 2) Газеты, журналы
- 3) Друзья, родственники, соседи
- 4) Случайные разговоры
- 5) Интернет (при наличии)

**20. Вы активно интересуетесь и всегда готовы обсуждать с коллегами по работе: (можно отметить до 5 вариантов ответа)**

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1) Новости политики   | 11) Компьютерные игры                    |
| 2) Новости культуры   | 12) Своих знакомых                       |
| 3) Свою учебу         | 13) Будущую карьеру                      |
| 4) Свою работу        | 14) Отношения с<br>противоположным полом |
| 5) Спорт              | 15) Компьютерные технологии              |
| 6) Кулинарию          | 16) Философские вопросы                  |
| 7) Домашнее хозяйство | 17) Книги                                |
| 8) Машины, технику    | 18) Фильмы                               |
| 9) Здоровье           | 19) Музыка                               |
| 10) Моду, стиль       | 20) Другое _____                         |

**21. Какие проблемы Вас больше всего волнуют в данный момент?**

- 1) Моё будущее
- 2) Учёба, работа
- 3) Любовь
- 4) Здоровье
- 5) Отношения с друзьями
- 6) Взаимоотношения с родителями, родственниками
- 7) Экологические проблемы
- 8) Другое \_\_\_\_\_
- 9) Ничего не волнует

**22. Укажите Ваши компьютерные навыки:**

- 1) Нет навыков
- 2) Начинаящий пользователь
- 3) Уверенный пользователь
- 4) Продвинутый пользователь

**23. Когда Вы посещали последний раз какие-либо учреждения культуры (музеи, театры, кинотеатры и др.) в г. Новосибирске?**

- 1) В этом году
- 2) От 1 года до 3 лет назад
- 3) От 3 до 5 лет назад
- 4) Более 5 лет назад
- 5) Никогда не посещал(а) данные учреждения в г. Новосибирске

**24. Укажите район, в котором Вы работаете:**

---

**25. Ваш пол:**

- 1) Мужской
- 2) Женский

**26. Сколько Вам полных лет:** \_\_\_\_\_

**27. Семейное положение:**

- 1) Женат (замужем)
- 2) Не женат (не замужем)

**28. Ваше образование:**

- 1) Среднее полное общее
- 2) Незаконченное среднее специальное / среднее профессиональное
- 3) Среднее специальное / среднее профессиональное

- 4) Незаконченное высшее
- 5) Высшее

**29. Вы получили/получаете образование в учебном заведении культуры и искусств?**

- 1) Да
- 2) Нет

**30. Ваша должность:**

---

**31. Укажите свой стаж работы в культурно-досуговой сфере:**

- 1) Менее 1 года
- 2) 1-2 года
- 3) 3-5 лет
- 4) Свыше 5 лет

**32. Откуда Вы родом?**

- 1) Родил(ся/ась) и проживаю в данном населенном пункте
- 2) Переехал(а) из другого села
- 3) Переехал(а) из города
- 4) Переехал(а) из другой области
- 5) Переехал(а) из другой страны

**33. Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему населенному пункту? (отметьте только 1 вариант ответа)**

- 1) Я рад(а), что живу здесь
- 2) В целом я доволен(ен/ьна), но многое не устраивает
- 3) Мне не нравится жить здесь, но привык(ла) и не собираюсь уезжать
- 4) Хотел(а) бы уехать в город
- 5) Хотел(а) бы уехать в другой регион России

6) Хотел(а) бы вообще уехать из России

7) Затрудняюсь ответить

**34. Кому принадлежит Ваше жилье?**

1) Ведомственное жилье, предоставленное на время работы (учебы)

2) Принадлежит родителям, другим родственникам

3) Снимаю

4) Собственное в ипотеке

5) Собственное

**35. Достигает ли Ваша заработная плата уровня средней заработной платы работников культуры НСО, которая составляет 15 тыс. 600 руб.?**

1) Ниже среднего уровня заработной платы

2) Близко к среднему уровню заработной платы

3) Выше среднего уровня заработной платы

**Спасибо за участие в нашем исследовании!**

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
В КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ СФЕРЕ  
(НА ПРИМЕРЕ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

По результатам социологического исследования

Составители:

Христич Сергей Владимирович  
Федосеева Елена Константиновна

Ответственный за выпуск: Л.А. Жиганова

Редактирование: О.В. Леонтьева

Дизайн и верстка: М.Ю. Карлов

НОВОСИБИРСК

2014

