

УДК 351.854

ПЕРСПЕКТИВЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ МУЗЫКАЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ

Литвиненко О.С.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный гуманитарный университет имени М.А. Шолохова»,
Москва, e-mail: loksanas@mail.ru*

Дана характеристика развития отечественной индустрии в современных условиях. Анализируются основные причины кризиса современной отечественной индустрии. В качестве решения проблемы предлагается новое направление профессиональной деятельности – менеджмент музыкального искусства. Выявлена специфика корпоративного обучения в системе профессиональной переподготовки кадров. Представлены варианты оказания образовательных услуг с целью подготовки и переподготовки специалистов в сфере музыкальной индустрии.

Ключевые слова: музыкальная индустрия, музыкальный бизнес, профессиональная переподготовка кадров, корпоративная система обучения

PROSPECTS FOR CORPORATE LEARNING IN THE MODERN MUSIC INDUSTRY

Litvinenko O.S.

*SEI HPE «M.A. Sholokhov Moscow state university for humanities»,
Moscow, e-mail: loksanas@mail.ru*

The characteristic of the development of the domestic industry. Analyses the basic causes of the crisis of the modern domestic industry. As a solution, a new career direction-management of musical art. Revealed the specifics of corporate training in vocational retraining. Presents options for providing educational services to training and retraining of specialists in the field of the music industry.

Keywords: music industry, music business, professional retraining, enterprise training system

Сегодня в современной России происходят кардинальные перемены во всех сферах общественной жизни, связанных с процессом становления и развития новых экономических, социально-политических, духовных отношений, основанных на рыночных принципах. Данные процессы в нашем обществе тесно связаны с глобальным прорывом современных технологий производства, образования, роста и распространения музыкальной культуры.

Современная отечественная музыкальная индустрия как одна из активно развивающихся отраслей экономики, представляет собой комплекс организаций связанных с созданием музыкальных носителей, продажей товаров музыкальной направленности, а также сопутствующих услуг в сфере бизнеса музыкального искусства. Прежде всего, речь идет о производстве музыкальных инструментов и концертной аппаратуры, музыкальных издательствах, продюсерских компаниях и студиях звукозаписи и др.

Особенностью российского музыкального бизнеса является его прямая зависимость от общих тенденций развития отечественной экономики. Пример тому – кризис августа 1998 года, когда вся музыкальная индустрия оказалась практически парализованной. В результате количество звукозаписывающих компаний уменьшилось в три раза, объем продаж сократился в 3–5 раз (в некоторых репертуарных груп-

пах – в 10 раз), цены снизились в 2–3 раза в пересчете на валютный эквивалент.

Большое количество проблем, накопившихся за последние годы, мешает сегодня дальнейшему развитию музыкальной индустрии. В первую очередь это касается вопросов правовых отношений, взаимных долгов и доверия между компаниями. Одной из проблем времени стала и новая ценовая политика. Не менее существенной причиной тормоза в развитии музыкального бизнеса остается параллельный импорт и высокий уровень пиратства в стране – 65-70%, а в некоторых репертуарных группах он доходит до 90%. Остается актуальным и подготовка компетентных кадров мотивированных к самореализации и самосовершенствованию в трудовой деятельности.

Одним из решением данных проблем, на наш взгляд, может стать новое направление профессиональной деятельности – менеджмент в музыкальной индустрии. Ведущей целью данного направления является переподготовка профессиональных кадров для дальнейшей работы в таких областях бизнеса, как: звукозаписывающая индустрия, теле- и радио- продакшн, фестивальная менеджмент, концертно-гастрольная деятельность, клубный промоушн, продюсирование, PR-деятельность и др.

Необходимость переподготовки специалистов связана с освоением новых технологических процессов и совмещением

профессий, предусматривающих получение новой квалификации или второй специальности. В масштабах государственной и региональной системы образования переподготовка кадров отвечает целому ряду задач:

- специализация образовательных учреждений повышения квалификации по программам обучения;
- формирование годовых и квартальных заказов на обучение центрами занятости населения;
- разработка типовых моделей рабочих мест по должностям управленческого персонала и рабочим профессиям;
- разработка вариативных учебных программ, позволяющих учитывать заказы предприятий и центров занятости;
- разработка методики комплексной оценки персонала на основе моделей рабочих мест и результатов обучения слушателей;
- разработка технологий работы с кандидатами на вакантные должности в центрах занятости и на предприятиях.

Подготовка менеджеров данного профиля предполагает помимо теоретической подготовки стажировку на звукозаписывающих студиях, знакомство с организациями и фирмами по производству музыкальных инструментов и концертной аппаратуры, с музыкальными издательствами, продюсерскими компаниями и студиями звукозаписи. При этом актуальная информация должна исходить от непосредственных участников и руководителей музыкального бизнеса, что дает возможность освоения технологии организации маркетинговых мероприятий по продвижению товаров и услуг в сфере музыкальной индустрии.

Проблема нехватки квалифицированных кадров, специально подготовленных к работе в музыкальной индустрии, все чаще озвучивается директорами ведущих компаний, продюсерских центров и издательств. Заинтересованность современных корпораций в участии в разработке новых образовательных программ определяется общей тенденцией сохранения человеческого капитала в качестве основного стратегического ресурса.

Корпоративная система обучения и развития персонала становится сегодня важнейшим фактором преодоления дефицита квалифицированных кадров ощущаемого во всех отраслях и на всех уровнях экономики нашей страны. Все больше отечественных компаний признают важность и необходимость обучения персонала как главного капитала любой современной фирмы и готовы инвестировать в развитие человеческих ресурсов.

В условиях современной конкурентной среды каждая компания сталкивается с вопросами повышения эффективности обучения, что усиливается такими процессами, как развитие бизнеса, изменение структуры компании, ротация кадров. Перед ней возникают объективные вопросы, касающиеся способов повышения отдачи от инвестиций в обучение; получения доступа к самым современным методикам, материалам и программам мирового уровня; обучения сотрудников с минимальным отрывом от производства.

Проблема эффективного обеспечения знаний ведет к созданию гибкой системы передачи образовательных услуг, включающих в себя оперативное предоставление учебного материала, расширения методов обучения, возможного выбора места, времени и периодичности учебных мероприятий. Используемые сегодня современные технологические возможности позволяют не только эффективно осуществлять переподготовку кадров, но и повысить эффективность инвестиций в обучение.

В целях увеличения результативности профессиональной деятельности сотрудников, их профессиональной компетентности для повышения капитализации и эффективности деятельности той или иной компании, сегодня предлагаются различные технологические решения в области бизнес-обучения. Так, одна из предлагаемых сегодня схем реализации программ в рамках корпоративного обучения включает в себя:

- цель и задачи обучения;
- сбор информации
- первичный контакт и постановка задачи;
- встреча с преподавателем/тренером с последующим обсуждением задач обучения, предтренинговой диагностики, формата поведения, ожидаемых результатов, посттренингового сопровождения;
- проведения предтренинговой диагностики;
- анализ результатов диагностики с последующей разработкой и согласованием программы обучения;
- проведение тренинга;
- анализ результатов и оценка эффективности;
- посттренинговое сопровождение.

Обучение персонала в организациях сферы музыкальной индустрии строится в зависимости от поставленных задач. Развитие персонала является одной из функций PR-службы, и в каждом отдельном случае специалисты по развитию персонала выбирают свой метод реализации этой функции. При этом учитывается план стратегическо-

го развития компании, в частности – стратегия персонала, принимается во внимание информация об уровне профессионального и личностного развития каждого сотрудника, полученная по итогам проведения оценочных процедур.

Грамотная работа по составлению плана развития персонала и, конкретно, плана обучения, начинается с создания модели компетенций для всех категорий сотрудников компании и оценки уровня развития ключевых компетенций. Это помогает избежать нецелесообразного инвестирования в тех сотрудников, кто уже имеет достаточный уровень развития ключевых компетенций для выполнения своих функций.

Обучение персонала может проводиться силами специалистов по обучению внутри компании, персонал может обучаться силами тренера-консультанта, нанятого для выполнения проектной работы, либо компания может обратиться к услугам внешнего агентства по развитию персонала. План обучения может включать в себя проведение корпоративных обучающих программ (при этом группу тренинга составляют сотрудники одной компании), а также участие отдельных сотрудников или групп сотрудников в программах открытого формата (группу тренинга составляют люди из разных компаний).

Современная музыкальная индустрия представляет собой разветвленную сеть производственных и торговых организаций, предоставляющих разнообразные услуги в данной отрасли как, например:

- Производственно-торговые фирмы – производственный комбинат музыкальных инструментов «Лира»; предприятие по производству чехлов и аксессуаров для музыкальных инструментов и аппаратуры «Amc Music»; музыкальный салон «Сент-Оноре», «Steinway & Sons» и др.;

- Фирмы по продаже музыкальных инструментов – «Кодамьюзик», «Ноты», «Орфей», «Блютнер», «Мир музыки», салон музыкальных инструментов «Аккорд», «Муздеталь.РУ» и др.;

- Магазины по продаже дисков – салоны «Симфония», «Овк Трейд» и др.;

- Мастерские по ремонту, реставрации и настройке музыкальных инструментов – музыкально-реставрационное объединение «Измайлово»; центр реставрации музыкальных инструментов «Прайд»; салон музыкальных инструментов «Аккорд» и др.;

- Студии звукозаписи – компания «Прод-Саунд мьюзик», «Агентство звук», «Эбби», «Polar Music» и др.;

- Продюсерские центры – «Luckymusic», «Национальная музыкальная индустрия», «СПМ Рекорд» и т.д.

Учитывая опыт создания системы корпоративного обучения персонала компаний разного размера и профиля, а также их методического и кадрового сопровождения, возможно следующие варианты оказания образовательной услуги:

Организациям, заинтересованным в создании системы обучения персонала предлагаются: первичный анализ потребностей в обучении с заключением о необходимости и возможных формах создания системы обучения; разработка плана работ по созданию системы обучения;

Организациям, нуждающимся в методическом обеспечении деятельности, предлагаются: разработка карт компетенций специалистов; подготовка программ и методических пособий для разных категорий персонала;

Организациям, нуждающимся в консультировании и оценке эффективности работы: супервизия учебных мероприятий; консультирование и посттренинговое сопровождение.

Таким образом, преимуществом корпоративного обучения является более точная настройка программы обучения на решение задач, актуальных для компании в сфере музыкальной индустрии. Оно позволяет по-новому взглянуть на привычные бизнес-процессы, лучше понять, как и что именно можно изменить в работе компании для улучшения результатов её деятельности. Участие в программах данного формата также способствует активному обмену опытом между участниками, часто работающими в совершенно разных сферах бизнеса и этот опыт часто находит инновационное применение на привычном поле деятельности компании, работающей в сфере музыкальной индустрии.

Список литературы

1. Корнеева С.М. Музыкальный менеджмент: учеб. пособие / С.М. Корнеева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

2. Литвиненко О.С. Из истории становления музыкальной индустрии // Культура на рубеже эпох: сб. науч. тр. – Вып. № 6 / Отв. ред. Маслакова А.А. – М., РИЦ МГУ им. М.А. Шолохова, 2010. – С. 25-29.