

## Отчёт

### **о результатах социологического исследования требований рынка труда и оценки качества подготовки выпускников гуманитарных направлений**

В 2025 году Центром компетенций и карьеры Московского государственного института культуры (далее- Институт) было проведено социологическое исследование, направленное на выявление ожиданий и требований работодателей к компетенциям выпускников гуманитарных направлений. Основной метод сбора эмпирических данных — анкетирование.

Цель исследования заключалась в определении ключевых факторов, влияющих на успешность профессиональной адаптации выпускников, а также уточнении навыков и форм подготовки, которые работодатели считают наиболее значимыми в современных условиях и в среднесрочной перспективе.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- определить перечень наиболее востребованных на рынке труда компетенций;
- выявить сильные и слабые стороны текущей подготовки выпускников с точки зрения работодателей;
- проанализировать основные барьеры, препятствующие трудоустройству молодых специалистов;
- уточнить отношение работодателей к практической подготовке студентов (стажировки, практики) и уровню владения цифровыми технологиями.

В исследовании приняли участие 118 организаций, представляющих ключевые отрасли гуманитарного и культурного профиля. Наиболее заметную часть выборки составили учреждения культуры и искусства (59 ответов, 50%), образовательные учреждения (26 ответов, 22%), государственные структуры (13 ответов, 11%), коммерческий сектор, креативные индустрии и прочие виды деятельности (7 и 6 ответов соответственно, 6% и 5%). Таким образом, более 80% выборки приходится на организации, традиционно взаимодействующие с выпускниками гуманитарных направлений, что делает собранный массив данных релевантным для оценки требований именно этой части рынка труда.

Данные о численности сотрудников предоставили 85 организаций. Среди них доминируют крупные учреждения: 59 респондентов (69%) сообщили о численности более двухсот сотрудников. Ещё 13 организаций (15%) относятся к категории от десяти до пятидесяти сотрудников, а по 6–7 ответов получено от организаций численностью до десяти работников и в диапазоне от пятидесяти до двухсот. Таким образом, почти семь из десяти организаций представляют крупные институции

с формализованными моделями работы. Эта характеристика выборки важна, поскольку именно такие организации предъявляют наиболее систематизированные требования к подготовке молодого специалиста.

Информация о взаимодействии со студентами была получена также от 85 организаций. 65 из них (77%) заявили, что регулярно принимают студентов на практику. Таким образом, абсолютное большинство работодателей имеет опыт оценки студентов в реальной профессиональной среде. Это означает, что значительная часть выводов в последующих блоках формируется на основе наблюдений работодателей, непосредственно вовлечённых в процесс подготовки кадров.

Большинство организаций, участвовавших в исследовании, имеют опыт работы с выпускниками гуманитарных вузов. На вопрос о наличии такого опыта ответили 92 респондента, из которых 79 (86%) подтвердили сотрудничество с выпускниками.

При описании сильных сторон выпускников работодатели указывали на коммуникативные, организационные и теоретико-культурологические навыки. Среди преимуществ отмечаются умение взаимодействовать в команде, грамотная речь, наличие теоретических знаний в области культуры, исполнительность и креативность. Эти сильные стороны фиксируются в ответах организаций различных профилей.

В вопросе о пробелах подготовки отмечается более широкий спектр ответов. Работодатели указывали на недостаточную стрессоустойчивость, сложности с самоорганизацией, неуверенность при принятии решений, а также на слабое владение профессиональными инструментами и отсутствие практического опыта. Замечания связаны не с отсутствием знаний, а с недостаточной сформированностью прикладных навыков.

Оценка уровня общей профессиональной подготовки выпускников представлена 72 ответами. Наиболее частым значением стала оценка «4» (55%), оценку «5» поставили 18% респондентов. Только 6 работодателей оценили уровень подготовки на «1». Таким образом, свыше 70% ответов находятся в диапазоне от «3» до «5», что указывает на в целом положительное отношение работодателей к уровню подготовки при одновременном указании на отдельные проблемные зоны.

Совокупность данных этого блока свидетельствует о том, что работодатели высоко оценивают общекультурную и коммуникативную составляющую подготовки выпускников, однако подчёркивают недостаточное развитие практических навыков.

### **Универсальные компетенции и цифровая грамотность**

Данный блок отражает представления работодателей о наиболее значимых компетенциях для молодых специалистов.

Наиболее часто упоминались коммуникативная грамотность и эмоциональный интеллект (по 65 упоминаний). Несколько реже встречались стрессоустойчивость (59) и способность планировать работу (52). Цифровая грамотность фигурирует в 39 ответах. Компетенции сотрудничества и анализа информации упоминались по 33 раза.

Отдельный вопрос был посвящён недооценённым компетенциям (85 ответов). Наиболее часто упоминалось умение планировать работу (23%). По 15% получили анализ информации и эмоциональный интеллект. Работодатели считают недооценёнными те компетенции, которые связаны с ответственностью за выполнение задач.

Вопрос о значимых компетенциях на ближайшие 10–15 лет показал востребованность цифровой грамотности, эмоциональной устойчивости, способности анализировать информацию и адаптироваться к изменениям.

По цифровым навыкам (197 ответов) наиболее востребованы умения работать с медиа (23,3%), офисными программами (20%) и инструментами визуализации данных (20%). Навыки использования ИИ отмечены в 16,7% ответов. Цифровая составляющая стала стандартом для большинства организаций.

Таким образом, значимыми являются две группы компетенций: навыки взаимодействия/самоорганизации и цифровые навыки. При этом навыки планирования и анализа информации часто недооцениваются выпускниками.

### **Карьерные ожидания работодателей, барьеры и критерии приёма**

Данный блок отражает представления о трудностях при найме молодых специалистов и определяющих критериях приёма.

На вопрос о барьерах ответили 118 организаций. Наиболее часто упоминались завышенные ожидания по зарплате (43%) и недостаточная стрессоустойчивость (19%). Ещё 14% отметили отсутствие практического опыта. Ключевые трудности связаны с несоответствием ожиданий выпускников реальным требованиям.

Оценку соответствия выпускников требованиям рынка труда предоставили 85 организаций. Большинство (77%) считают, что выпускники скорее соответствуют требованиям. Полное соответствие отметили 8%. Таким образом, уровень подготовки оценивается как приемлемый.

Важным аспектом является вопрос о значимости критериев при приёме (85 ответов). Для 38% работодателей центральное значение имеют личные качества. По 15% получили «практический опыт» и «сочетание диплома и опыта». Работодатели воспринимают образование как важную, но не единственную составляющую при найме.

Отдельное внимание уделялось ошибкам молодых сотрудников (92 ответа). Чаще всего упоминались завышенные ожидания, неуверенность в действиях и недостаточная самостоятельность. Общий характер затруднений связан с адаптацией к рабочему процессу.

Вопрос о значимости корпоративных ценностей (78 ответов) показал: для большинства работодателей принятие этих ценностей является важной частью профессионального поведения.

Таким образом, выпускники воспринимаются как достаточно подготовленные, но испытывают трудности в ситуациях, требующих самостоятельности. Критерии найма концентрируются вокруг личностных характеристик.

### **Цифровые навыки и использование современных технологий**

Данные этого блока позволяют оценить обязательность цифровой подготовки для гуманитарных специалистов.

Большинство респондентов (в сумме 75% из 78 ответов) оценивают владение цифровыми инструментами как крайне важное или важное (50% поставили максимальную оценку). Только для 8% организаций цифровая подготовка не играет роли. Цифровая компетентность становится обязательным условием профессиональной деятельности.

Распределение востребованных цифровых навыков демонстрирует широкую цифровизацию: наиболее часто встречались навыки работы с медиаконтентом (23,3%), офисными сервисами (20%) и инструментами аналитики данных (20%).

С точки зрения интеграции новых технологий работодатели демонстрируют высокую вовлечённость: 54% используют их эпизодически, а 31% — активно. Лишь 15% не используют такие инструменты. Более 80% организаций уже находятся в цифровой среде.

Ответы о задачах будущего показывают связь цифровизации с базовыми процессами: аналитика данных, медиапроизводство, работа с большими массивами информации. Цифровые навыки рассматриваются как фундаментальная основа деятельности.

В целом блок демонстрирует: цифровая подготовка становится одним из ключевых критериев профессиональной готовности гуманитарных специалистов.

### **Будущее компетенций, кадровый дефицит и ожидания работодателей**

Ответы этого блока позволяют оценить изменения на рынке труда в ближайшие годы.

На вопрос о дефиците специалистов сегодня ответили 72 респондента. Кадровый дефицит локализован преимущественно в прикладных направлениях: аниматоры, звукооператоры, преподаватели творческих дисциплин, специалисты по медиапроизводству.

Прогноз на пять лет (65 ответов) указывает на усиление дефицита технических сотрудников культурной отрасли и специалистов с междисциплинарной подготовкой (гуманитарной и технологической).

На вопрос о критически важных компетенциях будущего (65 ответов) чаще всего упоминались цифровая грамотность, стрессоустойчивость и навыки анализа информации.

На вопрос о том, что необходимо усилить в образовательных программах (78 ответов), работодатели указывали на необходимость увеличения доли практико-ориентированного обучения и владения цифровыми платформами. Подтверждается потребность в интеграции реальных профессиональных сценариев в обучение.

Финальный вопрос о формах сотрудничества с вузом (269 упоминаний) показал: наибольшую популярность получили практика/стажировки (22%) и участие в карьерных днях (22%).

В целом блок демонстрирует запрос на сочетание цифровых, аналитических и межличностных компетенций. Ключевым фактором успешного выхода на рынок труда становится практический опыт.

### **Итоговые выводы исследования**

Проведённое исследование позволило зафиксировать ряд устойчивых тенденций. Прежде всего, результаты показывают высокую оценку работодателями универсальных компетенций: коммуникативной грамотности, эмоциональной устойчивости, навыков планирования. Именно эти навыки выпускники недооценивают чаще всего. Статистические данные свидетельствуют о высокой потребности в цифровых компетенциях: около 75% организаций оценивают их как критически важные. Анализ кадрового дефицита показывает востребованность специалистов с прикладными навыками. Прогноз указывает на усиление спроса на междисциплинарные профили. Работодатели рассматривают практическое взаимодействие со студентами как основной механизм формирования профессиональной готовности. Совокупность результатов показывает устойчивый запрос на сочетание профессиональных знаний, универсальных компетенций и цифровой грамотности. Данные исследования служат основанием для дальнейшего развития образовательных практик.

Таблица 1 Ключевые компетенции и требования работодателей (на основе исследования 2025 года)

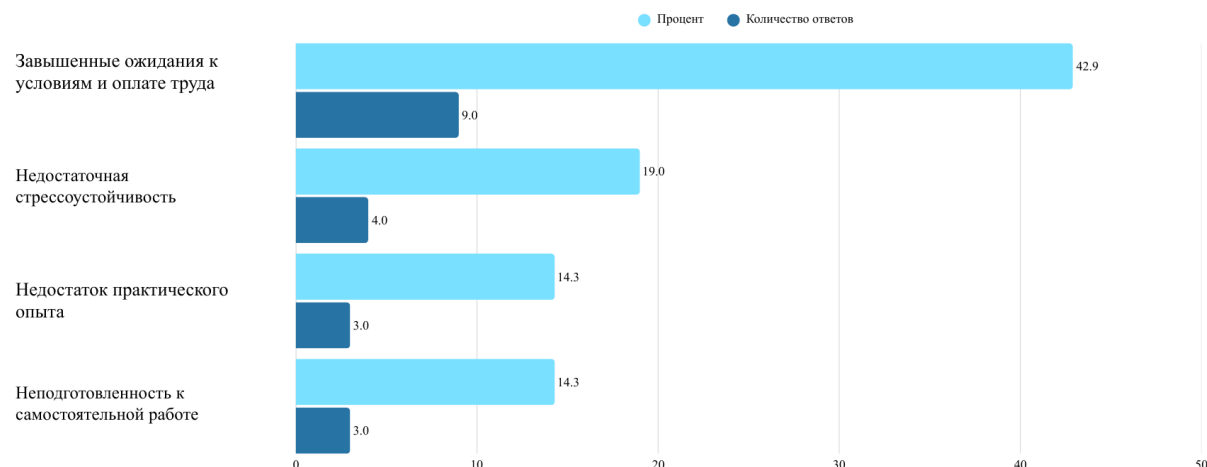
Группа компетенций	Конкретные навыки / качества	Доля упоминаний / оценка
<b>Наиболее значимые универсальные компетенции</b>	Коммуникативная грамотность, эмоциональный интеллект	10 упоминаний (из 68)
	Стрессоустойчивость	9 упоминаний
	Способность планировать и организовывать работу	8 упоминаний
	Цифровая грамотность	6 упоминаний (75% организаций считают критически важной)
<b>Компетенции, которые выпускники недооценивают</b>	Умение планировать и организовывать работу	23% ответов
	Анализ информации	15%
	Эмоциональный интеллект	15%
<b>Цифровые навыки (наиболее востребованные)</b>	Работа с медиа (фото, видео, звук)	23,3% упоминаний
	Офисные программы и сервисы	20%
	Работа с таблицами, данными, визуализация	20%
	Использование ИИ и цифровых платформ	16,7%

<b>Барьеры при трудоустройстве</b>	Завышенные ожидания по зарплате и условиям труда	43%
	Недостаточная стрессоустойчивость	19%
	Отсутствие практического опыта	14%
<b>Критерии при приёме на работу</b>	Личные качества (ответственность, инициативность)	38%
	Практический опыт / портфолио	15%
	Сочетание диплома и опыта	15%
<b>Прогноз на ближайшие 5–15 лет</b>	Цифровая грамотность, адаптивность, аналитика, креативность, лидерство	системообразующие компетенции
<b>Предпочтительные формы сотрудничества с вузом</b>	Практика и стажировки	22%
	Карьерные дни	22%
	Партнёрские программы	17%
	Совместные проекты	15%

**Соотношение уровня сформированности ключевых компетенций выпускников (по оценке работодателей)**



## Основные барьеры для студентов на старте карьеры



Исследование ожиданий и требований работодателей, проведённое в рамках ВСОКО в 2024–2025 учебном году, позволило получить объективные и содержательные данные о качестве подготовки выпускников Института. В анкетировании приняли участие представители 118 организаций, являющихся ключевыми партнёрами Института из различных сфер деятельности: культуры, образования, государственных структур, коммерческих и креативных индустрий.

Целью опроса было выявление уровня удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников по конкретным направлениям и профилям. Респонденты оценивали свою удовлетворённость по шкале: «полностью удовлетворён» и «частично удовлетворён (скорее да, чем нет)». Важно отметить, что доля полностью неудовлетворённых респондентов по всем направлениям составила 0%, что свидетельствует о высоком уровне подготовки выпускников.

Результаты анкетирования представлены в таблице 2, где отражены оценки удовлетворённости по различным направлениям подготовки и факультетам. Общая удовлетворённость среди всех опрошенных работодателей составила 75% полностью удовлетворённых и 25% частично удовлетворённых.

Наиболее высокие оценки (90–98% полностью удовлетворённых) получили направления, связанные с мультимедиа, дизайном, журналистикой, культурологией, хореографией, актёрским и режиссёрским искусством, а также многие магистерские программы. Это говорит о том, что выпускники этих направлений обладают необходимыми компетенциями и знаниями, востребованными на рынке труда.

Однако, некоторые программы бакалавриата получили более сдержанные оценки (80–85% полностью удовлетворённых), что указывает на наличие потенциала для совершенствования образовательного процесса. Например, направления «Реклама и связи с общественностью», «Документоведение и архивоведение», а также некоторые музыкальные специальности требуют дополнительного внимания и улучшения.

Полученные данные используются для актуализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования, усиления практической подготовки и развития взаимодействия с работодателями. Это позволит Институту продолжать совершенствовать качество подготовки выпускников и соответствовать требованиям современного рынка труда.

Таблица 2 Удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников по направлениям (2025 год)

№	Направление / профиль	Полностью удовлетворены, %	Частично удовлетворены, %
1.	Общая удовлетворённость по всем опрошенным	75	25
	<b>Факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств</b>		
2.	42.03.01 Реклама и связи с общественностью (коммерческая сфера)	81	19
3.	42.03.01 Реклама и связи с общественностью (общий профиль)	80	20
4.	42.04.01 Реклама и связи с общественностью (креатив в коммуникациях)	82	18
5.	50.03.01 Искусство и гуманитарные науки (искусство мультимедиа)	96	4

6.	51.03.02 НХК (руководство студией анимационного видеотворчества)	97	3
7.	52.03.06 Драматургия (мастерство кинодраматурга)	95	5
8.	54.03.01 Дизайн (графический дизайн, дизайн среды, дизайн сценического костюма)	96	4
9.	54.04.01 Дизайн (креативный дизайн, цифровой дизайн)	97	3
10.	54.04.02 Декоративно-прикладное искусство (современное декоративное искусство)	83	17
11.	42.04.02 Журналистика (электронные медиа)	98	2
12.	51.04.02 НХК (художественное фототворчество)	95	5
13.	51.04.02 НХК (художественный руководитель студии анимации)	96	4
14.	52.05.04 Литературное творчество	97	3
15.	55.05.01 Режиссура кино и телевидения (режиссёр телевизионных фильмов)	98	2
16.	55.05.01 Режиссура кино и телевидения (режиссёр игрового кино)	97	3
17.	55.05.04 Продюсерство (продюсер кино и телевидения)	96	4
	<b>Факультет государственной культурной политики</b>		
18.	43.03.02 Туризм (историко-культурный туризм)	81	19
19.	44.03.02 Психолого-педагогическое образование	96	4
20.	50.03.01 Искусства и гуманитарные науки (арт-бизнес)	97	3
21.	50.03.03 История искусств (история русского и зарубежного искусства)	98	2
22.	50.03.03 История искусств (общий профиль)	84	16
23.	51.03.01 Культурология (межкультурные коммуникации)	97	3
24.	51.03.01 Культурология (этнокультурология)	96	4
25.	51.03.02 НХК (руководство этнокультурным центром)	98	2
26.	51.03.03 СКД (менеджмент и технологии СКД)	97	3
27.	51.03.03 СКД (менеджмент креативных индустрий)	96	4

28.	51.03.03 СКД (постановка и продюсирование)	98	2
29.	43.04.02 Туризм (проектирование региональных туристских продуктов)	97	3
30.	44.04.01 Педагогическое образование (педагогика профессионального образования)	96	4
31.	51.04.01 Культурология (культурные и социальные коммуникации)	98	2
32.	51.04.01 Культурология (арт-рынок и проекты)	97	3
33.	51.04.02 НХК (культурное наследие русского народа)	96	4
34.	51.04.03 СКД (менеджмент в сфере государственной культурной политики)	98	2
35.	51.04.03 СКД (управление и экономика в сфере циркового искусства)	97	3
36.	38.05.02 Таможенное дело (охрана культурных ценностей)	96	4
	<b>Библиотечно-информационный факультет</b>		
37.	46.03.02 Документоведение и архивоведение (документоведение)	82	18
38.	46.03.02 Документоведение и архивоведение (историческое архивоведение)	82	18
39.	46.03.02 Документоведение и архивоведение (электронный архив)	95	5
40.	51.03.04 Музеология (выставочная деятельность)	97	3
41.	51.03.04 Музеология (охрана культурного наследия)	98	2
42.	51.03.06 БИД (общий профиль)	96	4
43.	51.03.06 БИД (технологии БИД)	95	5
44.	51.03.06 БИД (обслуживание детей и юношества)	97	3
45.	51.04.04 Музеология (теория и практика музейного проектирования)	98	2
46.	51.04.06 БИД (теория и методология управления БИД)	96	4
47.	51.04.06 БИД (теория и методология информационно-аналитической деятельности)	97	3
	<b>Театрально-режиссёрский факультет</b>		
48.	51.03.02 НХК (режиссёр народного театра)	96	4

49.	51.03.02 НХК (режиссёр любительского театра)	82	18
50.	51.03.05 Режиссура театрализованных представлений	97	3
51.	52.04.03 Театральное искусство (режиссура театрализованных представлений)	90	10
52.	51.05.01 Звукорежиссура зрелищных программ	96	4
53.	52.05.01 Актерское искусство	98	2
54.	52.05.02 Режиссура театра (режиссёр драмы)	97	3
	<b>Факультет музыкального искусства</b>		
55.	51.03.02 НХК (руководство казачьим коллективом)	85	15
56.	51.03.02 НХК (руководство этномузыкальным коллективом)	96	4
57.	53.03.01 Музыкальное искусство эстрады (инструменты эстрадного оркестра)	97	3
58.	53.03.01 Музыкальное искусство эстрады (эстрадно-джазовое пение)	90	10
59.	53.03.02 Музыкально-инструментальное искусство (баян, аккордеон)	96	4
60.	53.03.02 МИИ (оркестровые духовые и ударные)	97	3
61.	53.03.02 МИИ (фортепиано)	95	5
62.	53.03.02 МИИ (оркестровые струнные)	82	18
63.	53.03.03 Вокальное искусство (академическое пение)	97	3
64.	53.03.04 Искусство народного пения (сольное)	96	4
65.	53.03.04 Искусство народного пения (хоровое)	89	11
66.	53.03.05 Дирижирование (академическим хором)	98	2
67.	53.03.05 Дирижирование (оркестром духовых инструментов)	97	3
68.	53.03.05 Дирижирование (оркестром народных инструментов)	89	11
69.	53.03.06 Музыказнание (музыкальная педагогика)	96	4
70.	53.03.06 Музыказнание (этномузыкалогия)	97	3
71.	53.03.06 Музыказнание (менеджмент музыкального искусства)	95	5
72.	53.04.01 МИИ (фортепиано)	98	2

73.	53.04.01 МИИ (баян, аккордеон)	82	18
74.	53.04.01 МИИ (оркестровые духовые и ударные)	96	4
75.	53.04.02 Вокальное искусство (академическое пение)	97	3
76.	53.04.02 Вокальное искусство (эстрадно-джазовое пение)	90	10
77.	53.04.03 Искусство народного пения (хоровое)	96	4
78.	53.04.03 Искусство народного пения (сольное)	97	3
79.	53.04.04 Дирижирование (академическим хором)	82	18
80.	53.04.04 Дирижирование (оркестром духовых)	96	4
81.	53.04.04 Дирижирование (оркестром народных)	97	3
82.	53.04.06 Музыказнание (музыкальная педагогика)	95	5
83.	53.04.06 Музыказнание (музыковедение)	96	4
84.	53.05.04 Музыкально-театральное искусство (оперное пение)	98	2
	<b>Хореографический факультет</b>		
85.	51.03.02 НХК (руководство хореографическим коллективом, современный танец)	97	3
86.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика современного танца)	91	9
87.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика балета)	96	4
88.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика спортивного бального танца)	98	2
89.	52.03.01 Хореографическое искусство (балетмейстер-педагог, народно-сценический)	97	3
90.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика народно-сценического танца)	96	4
91.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагог-балетмейстер, классический танец)	98	2

92.	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика народного танца)	97	3
93.	52.04.01 Хореографическое искусство (методология и технология)	96	4
94.	52.04.01 Хореографическое искусство (педагогика балета: классический танец)	98	2
	<b>Филиал в г. Рязань</b>		
95.	51.03.02 НХК (руководство хореографическим коллективом)	92	8
96.	51.03.05 Режиссура театрализованных представлений	97	3
97.	51.03.03 СКД (менеджмент и технологии)	96	4
98.	51.03.06 БИД (технологии)	95	5

№ Полностью удовлетворены, %

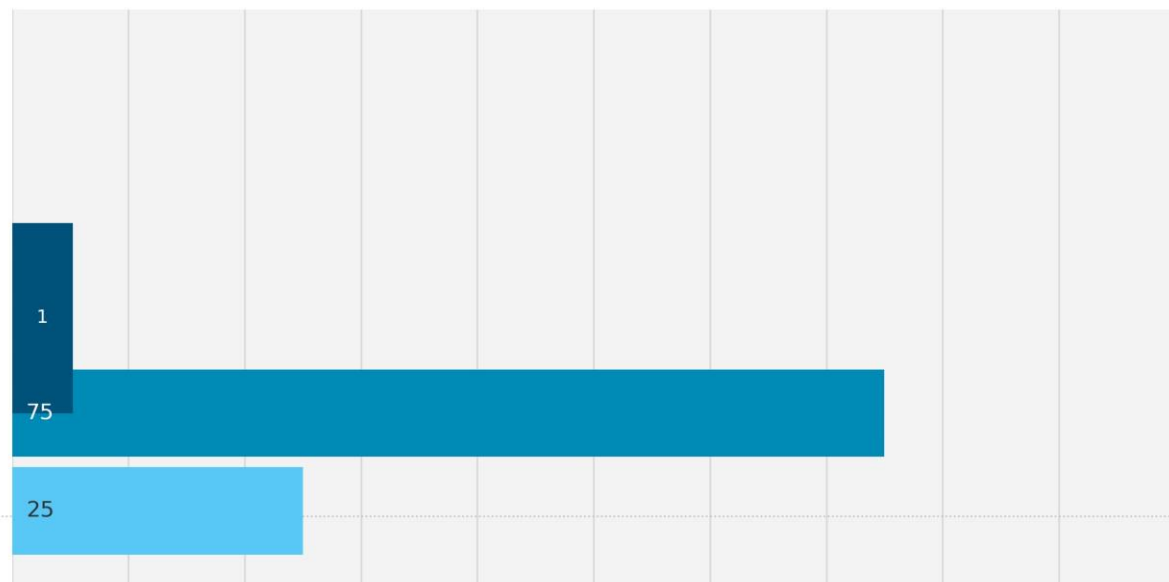
## Общая удовлетворённость

№ Направление / профиль

1 Общая удовлетворённость по всем опрошенным

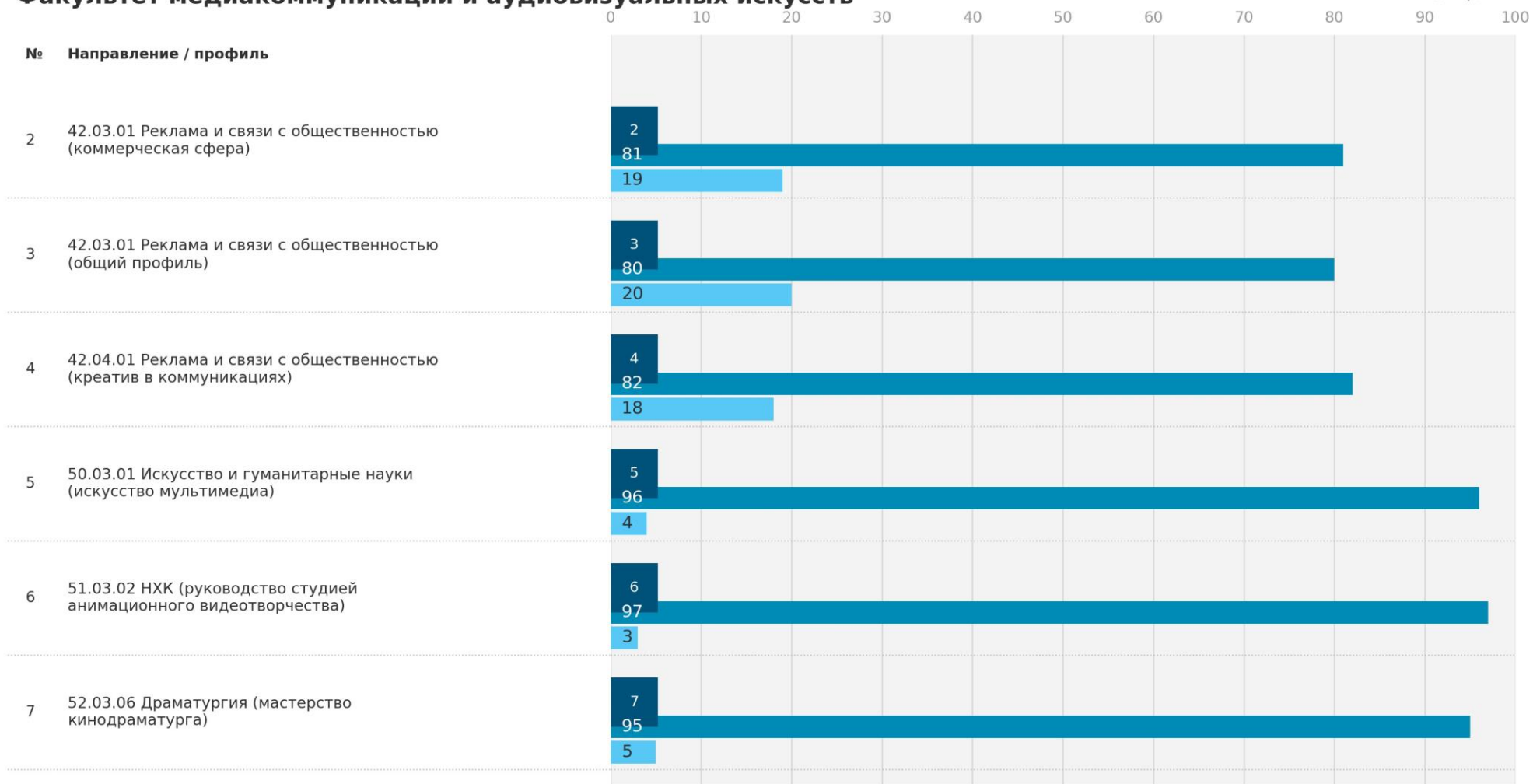
Частично удовлетворены, %

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



■ № ■ Полностью удовлетворены, % ■ Частично удовлетворены, %

## Факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств

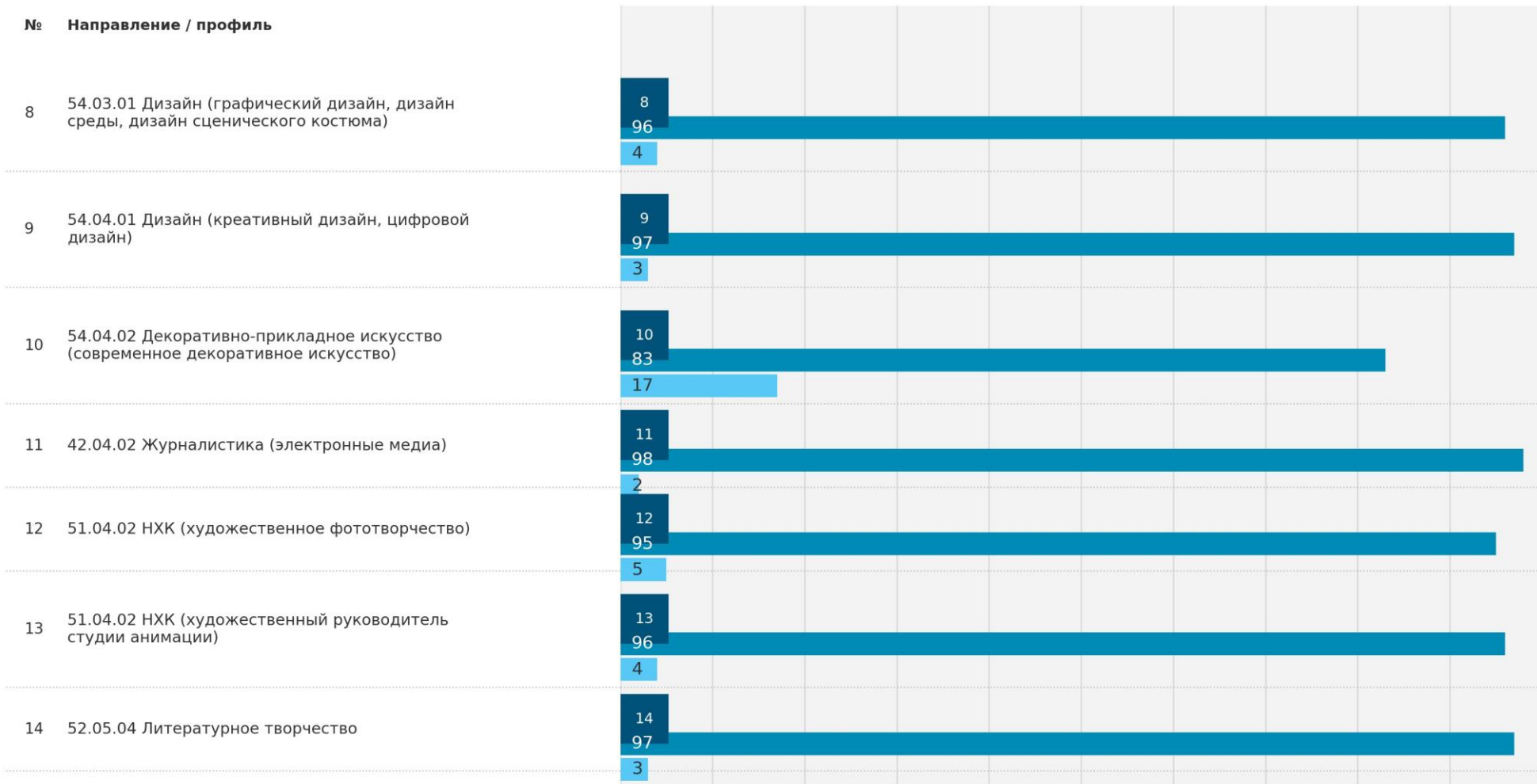


■ № ■ Полностью удовлетворены, % ■ Частично удовлетворены, %

## Факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств

лист 2/3

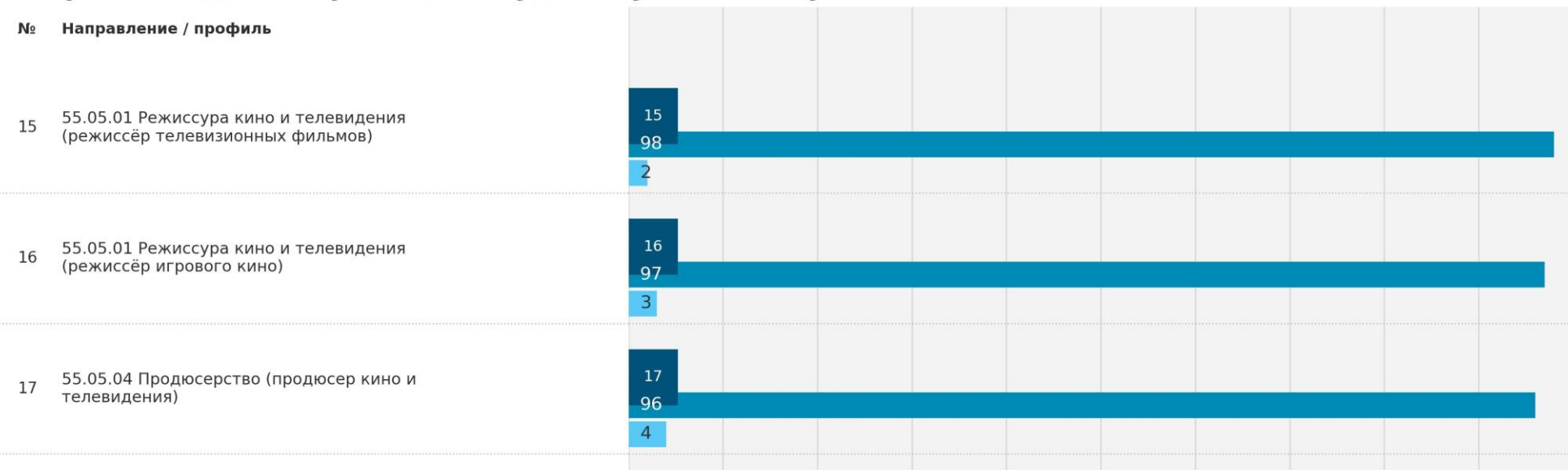
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



■ №    ■ Полностью удовлетворены, %    ■ Частично удовлетворены, %

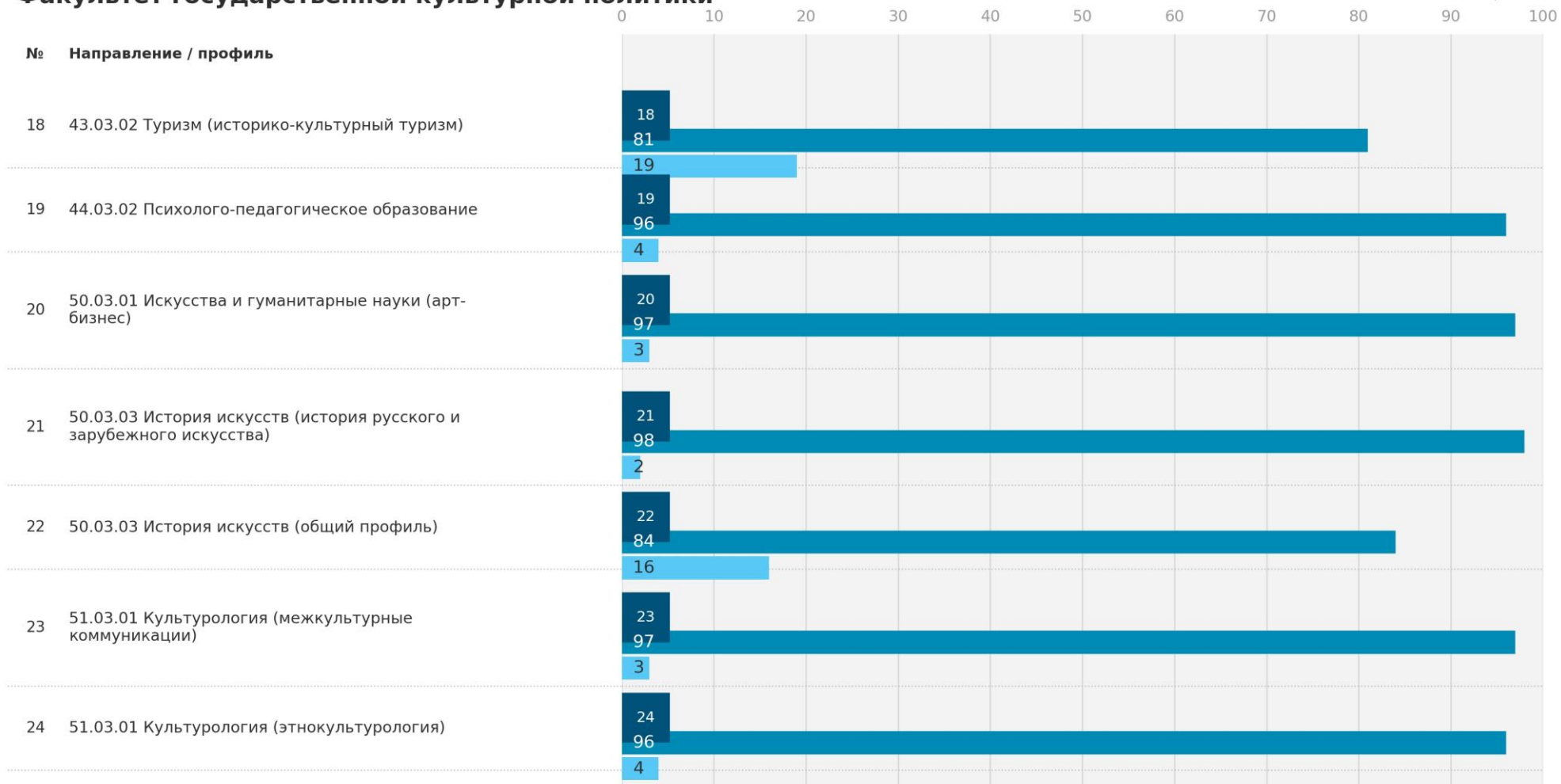
**Факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств**

30    40    50    60    70    80    90    100



■ № ■ Полностью удовлетворены, % ■ Частично удовлетворены, %

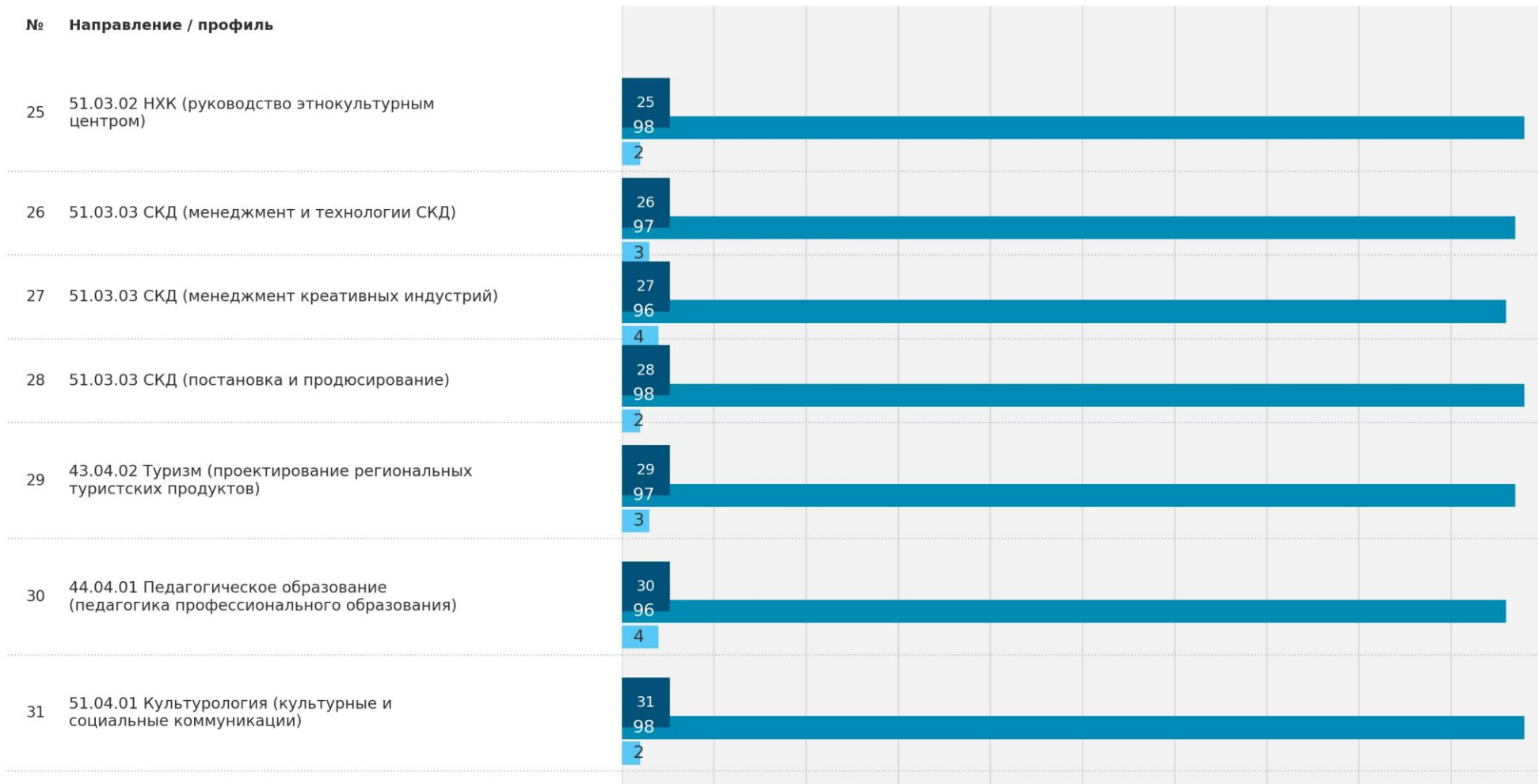
### Факультет государственной культурной политики



■ №    ■ Полностью удовлетворены, %    ■ Частично удовлетворены, %

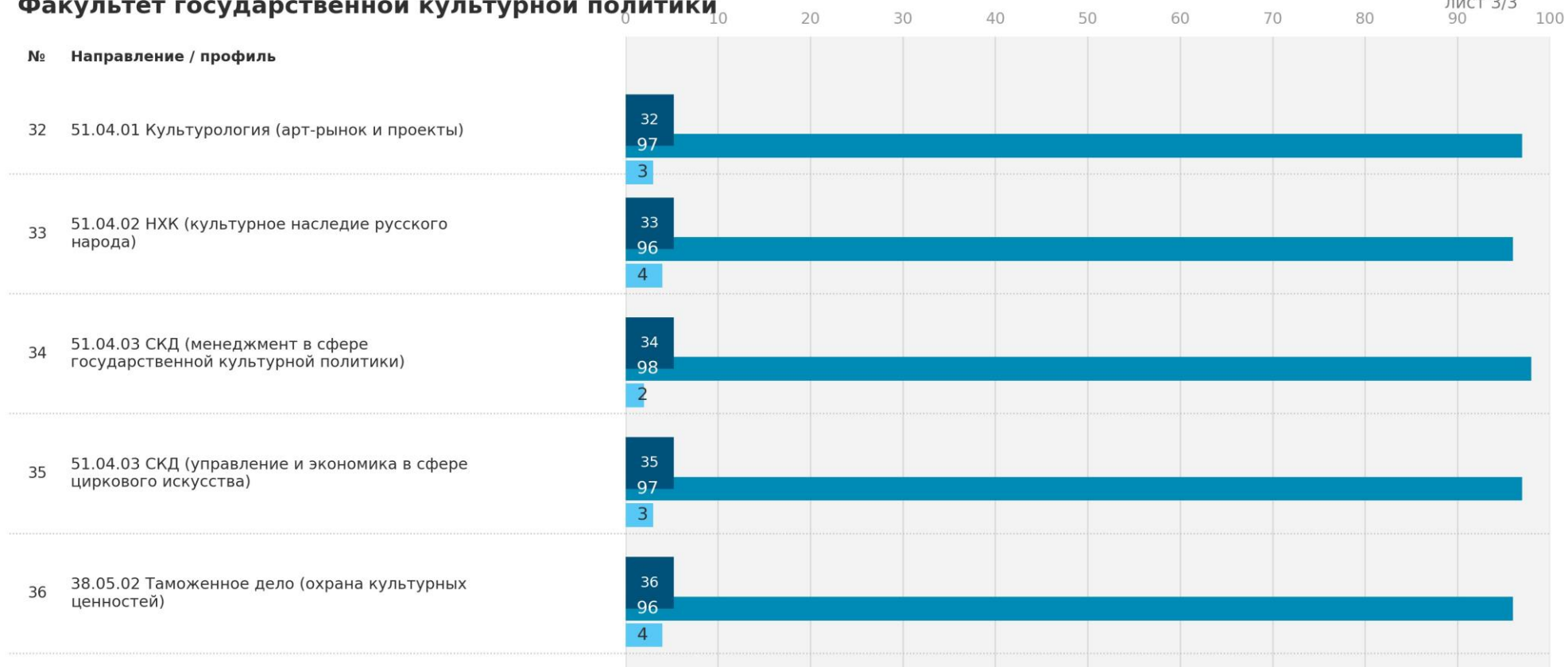
**Факультет государственной культурной политики**

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



■ № ■ Полностью удовлетворены, % ■ Частично удовлетворены, %

## Факультет государственной культурной политики

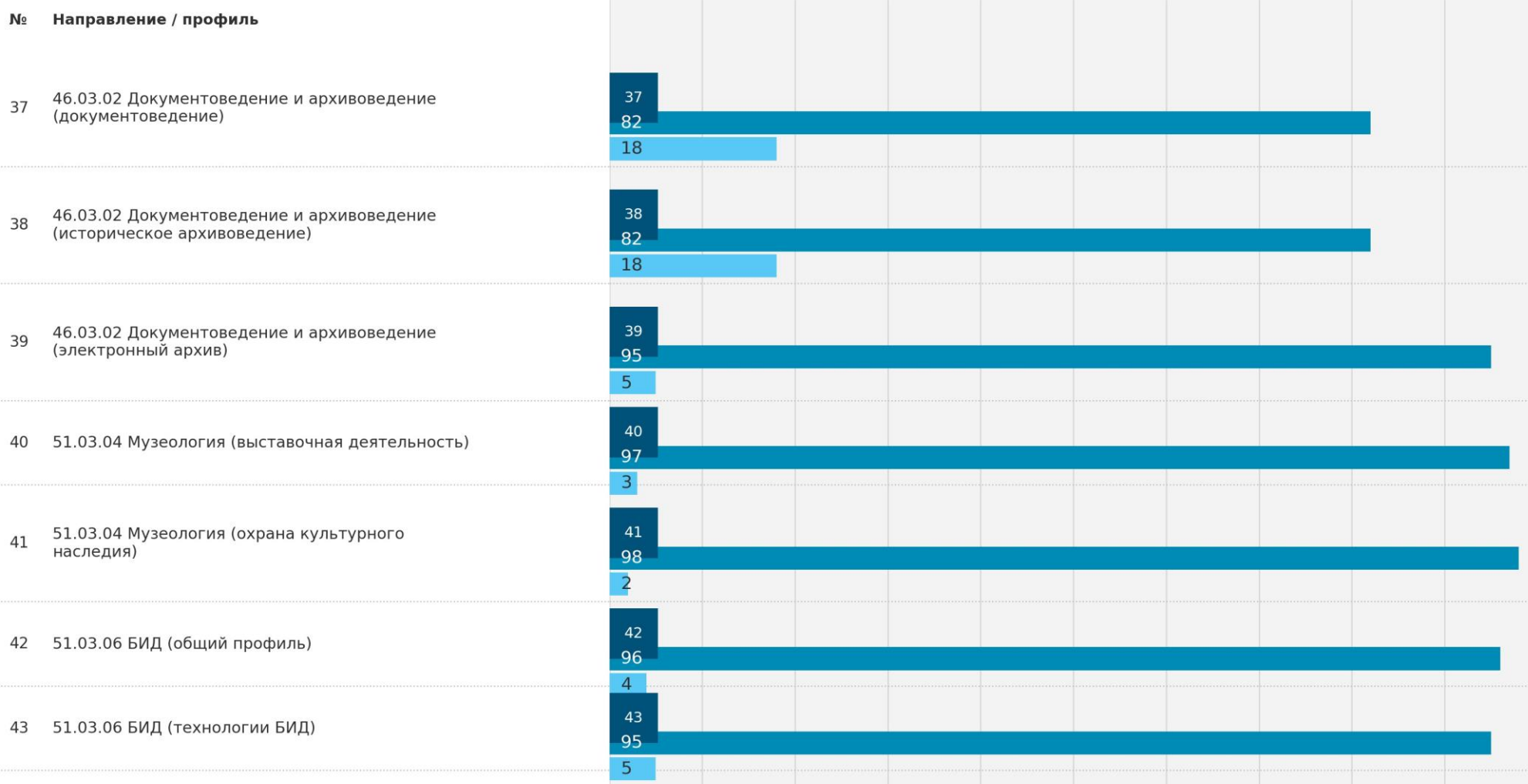


■ №    ■ Полностью удовлетворены, %    ■ Частично удовлетворены, %

## Библиотечно-информационный факультет

лист 1/2

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



№ Полностью удовлетворены, % Частично удовлетворены, %

## Библиотечно-информационный факультет

лист 2/2

№ Направление / профиль

44 51.03.06 БИД (обслуживание детей и юношества)



45 51.04.04 Музеология (теория и практика музейного проектирования)



46 51.04.06 БИД (теория и методология управления БИД)

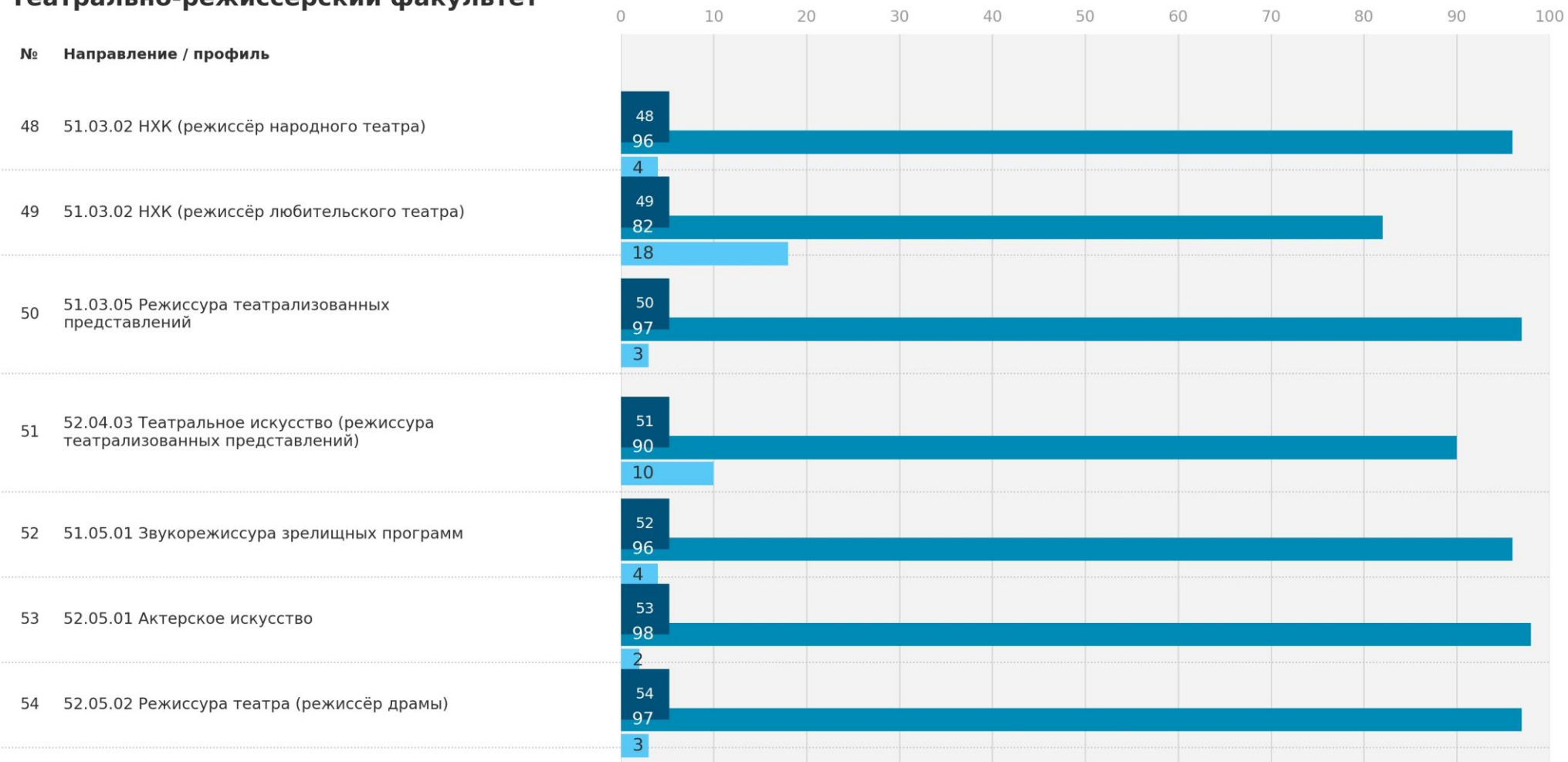


47 51.04.06 БИД (теория и методология информационно-аналитической деятельности)



■ №    ■ Полностью удовлетворены, %    ■ Частично удовлетворены, %

## Театрально-режиссёрский факультет



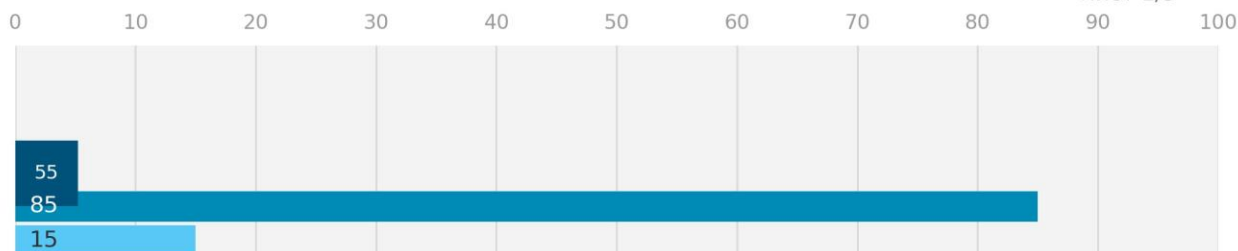
№ Полностью удовлетворены, %

Частично удовлетворены, %

## Факультет музыкального искусства

№ Направление / профиль

55 51.03.02 НХК (руководство казачьим коллективом)



56 51.03.02 НХК (руководство этномузыкальным коллективом)



57 53.03.01 Музыкальное искусство эстрады (инструменты эстрадного оркестра)



58 53.03.01 Музыкальное искусство эстрады (эстрадно-джазовое пение)



59 53.03.02 Музыкально-инструментальное искусство (баян, аккордеон)



60 53.03.02 МИИ (оркестровые духовые и ударные)



№ Полностью удовлетворены, %

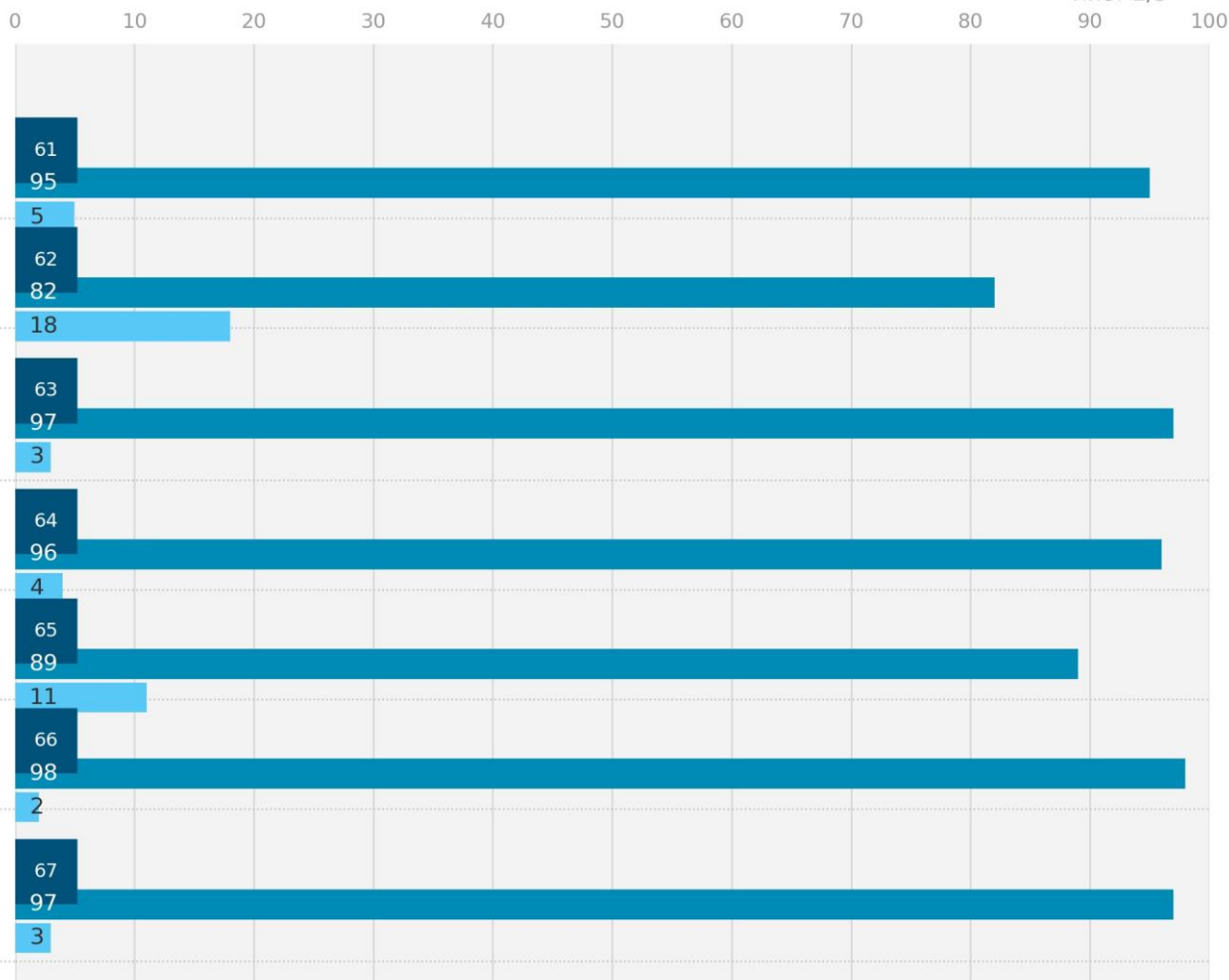
Частично удовлетворены, %

## Факультет музыкального искусства

лист 2/5

№ Направление / профиль

61 53.03.02 МИИ (фортепиано)



62 53.03.02 МИИ (оркестровые струнные)

63 53.03.03 Вокальное искусство (академическое пение)

64 53.03.04 Искусство народного пения (сольное)

65 53.03.04 Искусство народного пения (хоровое)

66 53.03.05 Дирижирование (академическим хором)

67 53.03.05 Дирижирование (оркестром духовых инструментов)

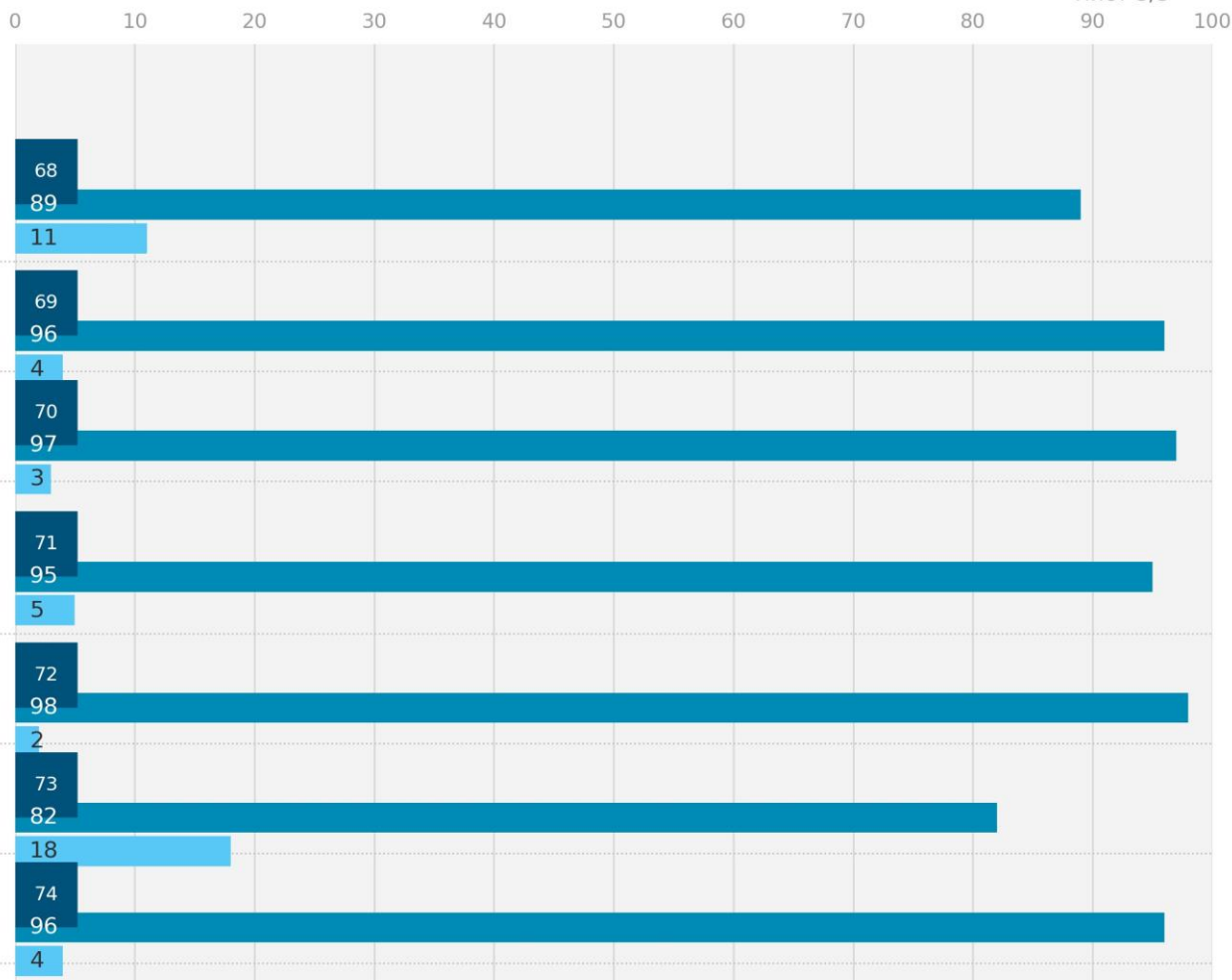
№ Полностью удовлетворены, %

Частично удовлетворены, %

## Факультет музыкального искусства

№ Направление / профиль

68 53.03.05 Дирижирование (оркестром народных инструментов)



69 53.03.06 Музыказнание (музыкальная педагогика)

70 53.03.06 Музыказнание (этномузыкология)

71 53.03.06 Музыказнание (менеджмент музыкального искусства)

72 53.04.01 МИИ (фортепиано)

73 53.04.01 МИИ (баян, аккордеон)

74 53.04.01 МИИ (оркестровые духовые и ударные)

№ Полностью удовлетворены, %

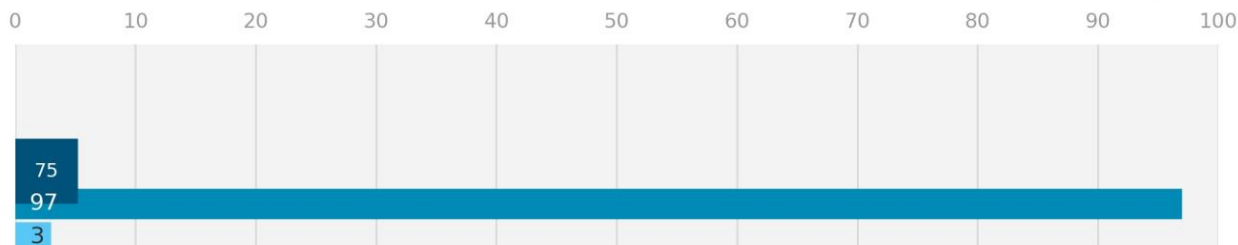
Частично удовлетворены, %

## Факультет музыкального искусства

лист 4/5

№ Направление / профиль

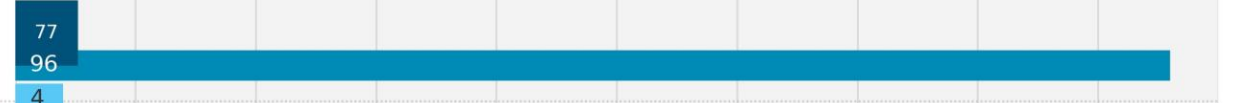
75 53.04.02 Вокальное искусство (академическое пение)



76 53.04.02 Вокальное искусство (эстрадно-джазовое пение)



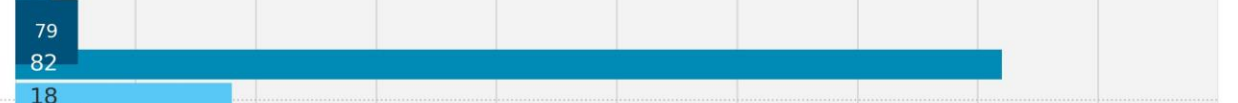
77 53.04.03 Искусство народного пения (хоровое)



78 53.04.03 Искусство народного пения (сольное)



79 53.04.04 Дирижирование (академическим хором)



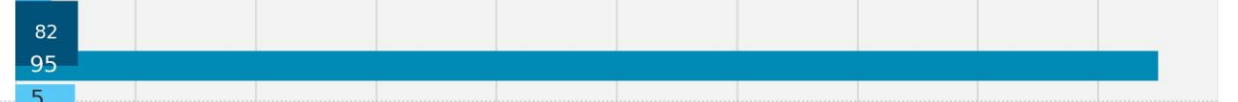
80 53.04.04 Дирижирование (оркестром духовых)



81 53.04.04 Дирижирование (оркестром народных)



82 53.04.06 Музыказнание (музыкальная педагогика)



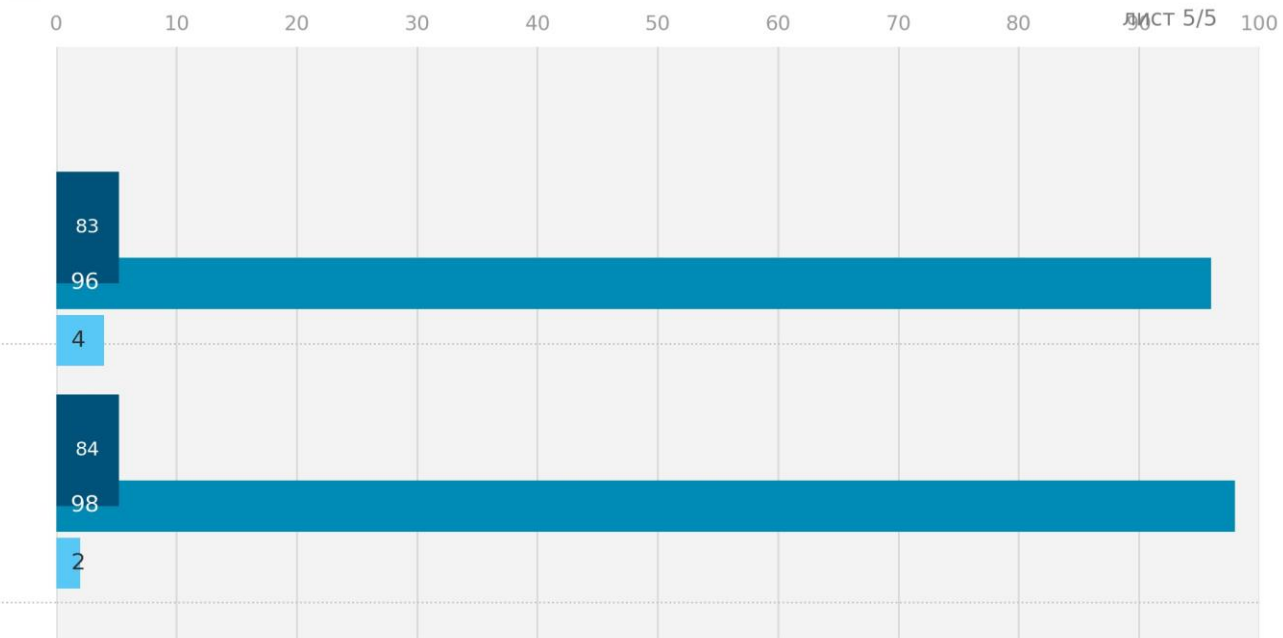
№ **Факультет музыкального искусства**

№ Направление / профиль

83 53.04.06 Музыказнание (музыковедение)

84 53.05.04 Музыкально-театральное искусство (оперное пение)

Частично удовлетворены, %



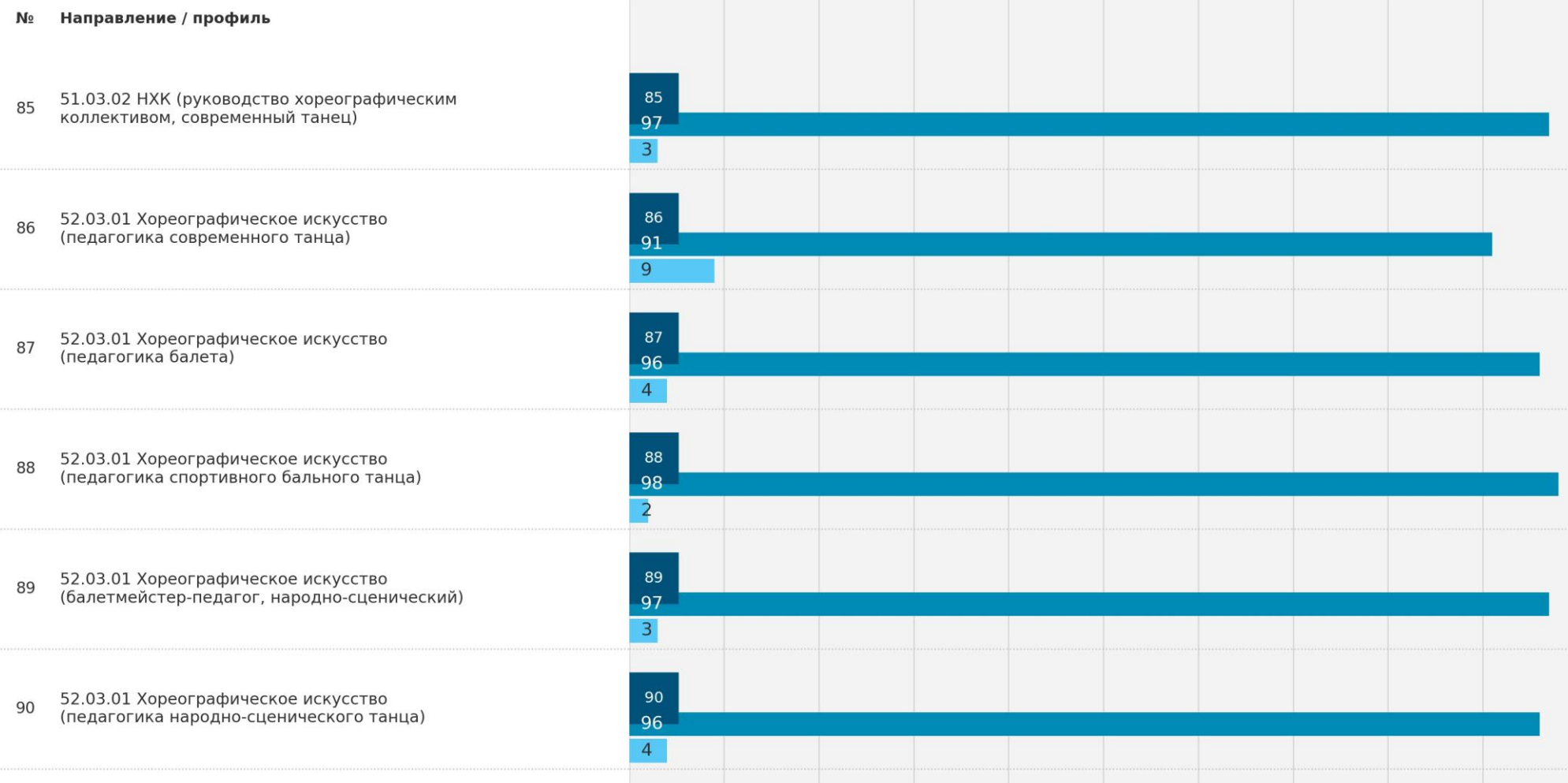
№ Полностью удовлетворены, %

Частично удовлетворены, %

## Хореографический факультет

лист 1/2

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



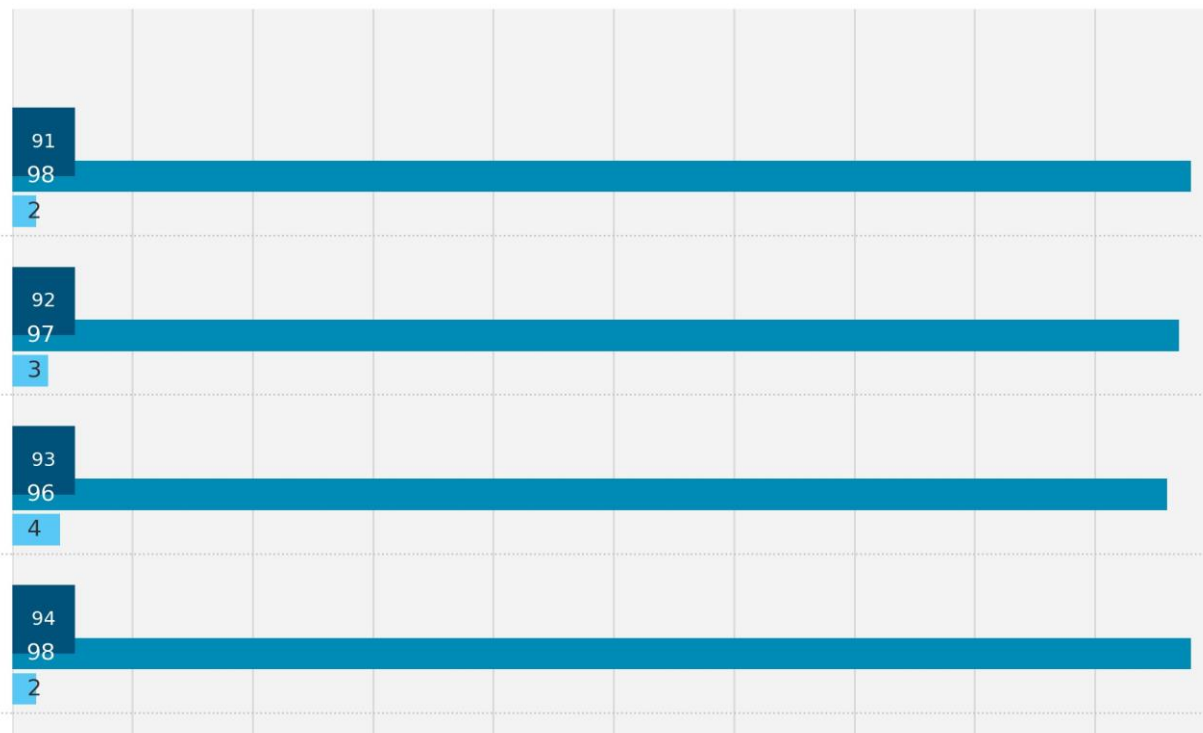
№ Полностью удовлетворены, %

Частично удовлетворены, %

## Хореографический факультет

№	Направление / профиль
91	52.03.01 Хореографическое искусство (педагог-балетмейстер, классический танец)
92	52.03.01 Хореографическое искусство (педагогика народного танца)
93	52.04.01 Хореографическое искусство (методология и технология)
94	52.04.01 Хореографическое искусство (педагогика балета: классический танец)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 лист 2/2



№ Полностью удовлетворены, %

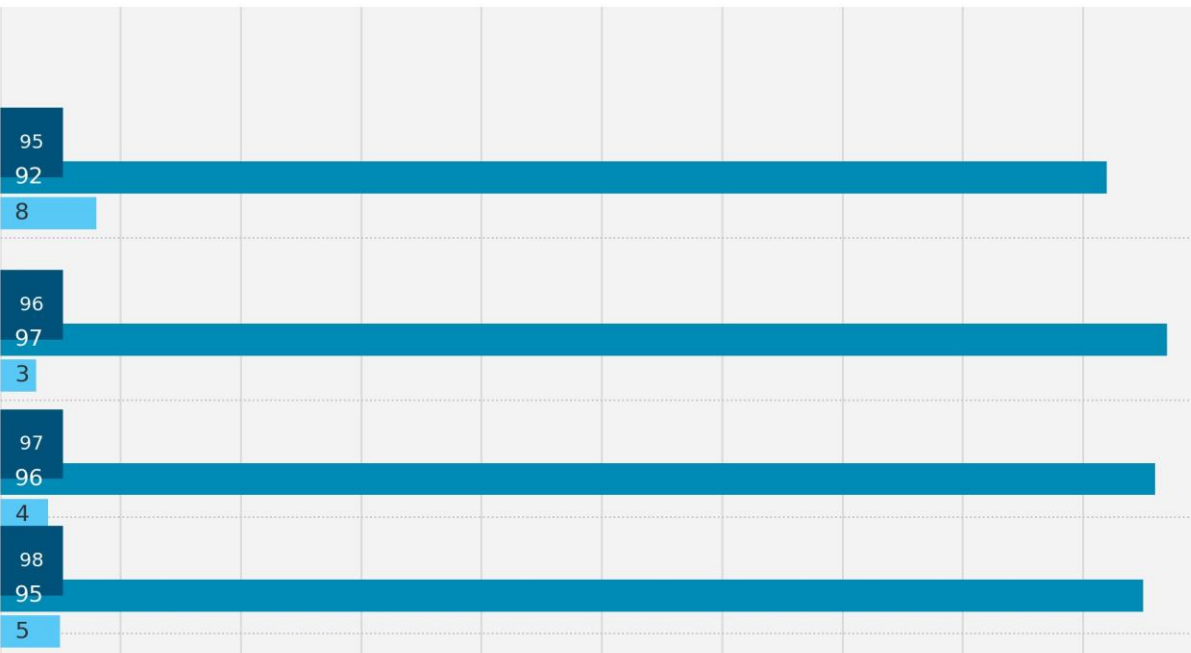
Частично удовлетворены, %

### Филиал в г. Рязань

№ Направление / профиль

95 51.03.02 НХК (руководство хореографическим коллективом)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



96 51.03.05 Режиссура театрализованных представлений

97 51.03.03 СКД (менеджмент и технологии)

98 51.03.06 БИД (технологии)