



ЯРКИЕ КРАСКИ
КРЕАТИВНЫХ
ИНДУСТРИЙ



ЭВОЛЮЦИЯ
И ФИЛАНТРОПИЯ

**Отчет об оценке проекта
«Онлайн-платформа проекта
«Всероссийская актерская биржа»»**

Отчет подготовлен АНО «Эволюция и Филантропия»
в рамках проекта «Яркие краски креативных индустрий»,
который реализуется АНО «Гелиос» при поддержке
Президентского фонда культурных инициатив

Москва, 2024

Оглавление

РЕЗЮМЕ	3
ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБЪЕКТЕ ОЦЕНКИ	8
Объект оценки	8
Краткое описание объекта оценки.....	8
МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ: ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, КЛЮЧЕВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ВОПРОСЫ, МЕТОДЫ СБОРА И АНАЛИЗА ДАННЫХ, ОБЪЕМ СОБРАННЫХ ДАННЫХ, ОГРАНИЧЕНИЯ	8
Цель оценки	8
Задачи оценки.....	8
Ключевые оценочные вопросы.....	9
Методы сбора данных, объем собранных данных	9
Ограничения, касающиеся оценки в целом, инструментария и проводимого анализа данных	10
ОСНОВНЫЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КЛЮЧЕВЫМ ВОПРОСАМ ОЦЕНКИ 1	
Вопрос 1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?	11
Вопрос 2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?	11
Вопрос 3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?	16
Вопрос 4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?	20
Вопрос 5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?	25
Выводы.....	26
РЕКОМЕНДАЦИИ, ТРУДНОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ	27
Приложения	29
Приложение 1 Цепочка социальных результатов Проекта.....	29
Приложение 2. Дерево результатов Проекта.....	32
Приложение 3. Гайд интервью со студентами профильных ВУЗов	33
Приложение 4. Гайд интервью с представителями организаций-работодателей	35
Приложение 5. Гайд интервью с преподавателями профильных ВУЗов.....	36
Приложение 6. План оценки	37
Приложение 7. Таблица кодирования. Студенты профильных ВУЗов.....	55
Приложение 8. Таблица кодирования. Представители организаций-работодателей	76
Приложение 9. Таблица кодирования. Преподаватели профильных ВУЗов	85

РЕЗЮМЕ

Объект оценки – проблемы и потребности потенциальных пользователей проекта «Онлайн-платформа проекта “Всероссийская актерская биржа”» и факторы, влияющие на продвижение этого продукта в регионы.

Онлайн-платформа проекта «Всероссийская актерская биржа» - ресурс для поиска вакансий и сотрудников на рынке труда актерских профессий. Запуск онлайн-платформы (актерскаябиржа.рф) произошел 20 апреля 2022 года. Ее разработка была поддержана грантом Президентского фонда культурных инициатив (грант №22-1-015785). Потенциальными пользователями онлайн площадки являются студенты старших курсов, выпускники и преподаватели профильных ВУЗов, а также организации-работодатели. В мае 2024 года пользователям была представлена версия площадки с доработанным функционалом.

Проект направлен на решение следующих задач: поддержка выпускников театральных ВУЗов, решение кадрового вопроса творческих институций в регионах Российской Федерации, развитие инфраструктуры по взаимодействию регионов со специалистами, повышение эффективности регулирования рынка труда творческих профессий, цифровизация сферы культуры и искусства.

Ключевые активности в рамках проекта:

- Доработка и поддержание в актуальном состоянии онлайн-платформы для сбора информации о вакансиях, запросах соискателей, условиях региональных рынков труда с дополнительными консультационными сервисами;
- Информирование представителей целевых групп об онлайн-платформе и ее функционале
- Поддержка представителей целевых групп при использовании онлайн-платформы.

Сферами влияния проекта являются развитие профессиональных сообществ и экономическая сфера (повышение мобильности сотрудников творческих профессий на рынке труда), профессиональное развитие сотрудников в области культуры и улучшение их индивидуального благополучия.

Основными результатами проекта на данном этапе являются высокая лояльность представителей целевых групп онлайн платформе, изменение их поведения на рынке труда и трудоустройство в регионы. Полный перечень социальных результатов проекта на всех уровнях представлен в дереве результатов (Приложение 1 к Отчету об оценке) и логической модели проекта (Приложение 2 к Отчету об оценке).

Цель оценки – выявить степень соответствия онлайн площадки проекта «Актерская биржа» запросам стейкхолдеров и определить факторы, влияющие на ее продвижение в регионы.

Задачи оценки:

1. Оценить результативность проекта по привлечению стейкхолдеров и трудоустройству в регионы. Оценить устойчивость этих результатов.
2. Оценить степень соответствия идеи продвижения онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» условиям рынка труда и запросам стейкхолдеров.
3. Оценить степень востребованности стейкхолдерами онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи».
4. Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.
5. Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.
6. Выявить факторы, которые могут негативно влиять на продвижение онлайн платформы «Актерская биржа» в регионы.

Ожидаемые результаты оценки: В результате проведения оценки предполагалось выяснить, каков уровень соответствия продукта запросам и потребностям потенциальных пользователей, определить степень востребованности онлайн платформы и определить факторы, которые могут повлиять на ее продвижение в регионы.

Период проведения оценки: февраль – июнь 2024 года.

Ключевые стейкхолдеры: команда и лидер проекта, работники сферы искусства (студенты и преподаватели профильных ВУЗов), организации-работодатели, Президентский фонд культурных инициатив (ПФКИ).

Команда исполнителей

Организатор: АНО «Эволюция и филантропия».

Куратор оценки: к. э. н., доцент кафедры отраслевой экономики и финансов ИЭиУ РГПУ им. А. И. Герцена Н. В. Рождественская.

Разработка инструментария: исследователь и преподаватель в АНО «Эволюция и Филантропия» Е. В. Богомолова.

Организация сбора данных: руководитель команды онлайн-платформы проекта «Всероссийская актерская биржа» П. Ю. Скворцов.

Анализ данных: методолог, специалист научно-исследовательской лаборатории ГАУ ИДПО работников социальной сферы г. Москвы А. В. Попова.

Методология оценки

На этапе планирования оценки были проведены анализ документов проекта и интервью с его руководителем и командой для выявления их запросов и потребностей. На основе этих данных была сформулирована ценностная основа и выделены области влияния проекта, сформирован список релевантных социокультурных и экономических результатов. Для визуализации и структурирования связей результатов различных уровней были построены дерево результатов проекта и логическая модель проекта (ЛМП), сформулированы цели и задачи оценки.

Далее были сформулированы оценочные вопросы, разработан оценочный инструментарий и определена выборка респондентов. Поскольку наиболее важные оценочные вопросы касались актуальности и востребованности онлайн площадки и способа совершенствования ее функционала, были выбраны качественные инструменты исследования (полуструктурированные интервью).

При анализе данных интервью использовался индуктивно-дедуктивный метод работы с данными. Работа была проведена на основе апостериорных кодов, которые использовались в процессе анализа данных (таблица кодирования для студентов профильных ВУЗов – [Приложение 7](#), таблица кодирования для представителей организаций-работодателей – [Приложение 8](#), таблица кодирования для преподавателей профильных ВУЗов – [Приложение 9](#)). В отчете об оценке высказывания участников интервью были интерпретированы и проведен кластерный анализ ответов. В качестве иллюстрации сделанных выводов приведены релевантные цитаты и фрагменты из интервью.

Ключевые оценочные вопросы

1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?
2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?
3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?

4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?

5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?

Список ключевых результатов

№	Результаты
1	Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов) проявляют высокую лояльность продукту
2	Преподаватели профильных ВУЗов проявляют высокую лояльность продукту
3	Организации-работодатели проявляют высокую лояльность продукту
4	Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов) трудоустроены в регионах

Методы и инструменты сбора данных	Источники данных	Количество опрошенных (чел.)
Полуструктурированное интервью (три гайда интервью)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)	10
	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей)	5
	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов)	5
Анализ документов (протокол содержательных единиц анализа текста)	Сайт онлайн-площадки, заявка и содержательные отчеты по грантам ПФКИ №22-1-015785 и №23-2-017555	

Ограничения

1) Многие респонденты в своих ответах больше рассказывали о фестивале «Будущее театральной России», даже если вопрос касался непосредственно онлайн-платформы.

2) Не все материалы интервью были представлены в «сыром» виде, некоторые пришли аналитику в усеченном «обработанном» виде.

3) Интервьюеры не всегда озвучивали все вопросы из гайда.

4) Выводы исследования построены исключительно на данных, полученных в ходе интервью с ограниченным количеством участников проекта, и не могут быть экстраполированы на всю целевую группу.

Ключевые результаты оценки

Достижение результатов проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству и устойчивость результатов. В 2022 году на онлайн платформе прошло более 300 регистраций (143 анкеты полностью прошли модерацию). На площадке зарегистрировались 15 кастинг-директоров и 26 представителей театров. Было трудоустроено 20 выпускников театральных институтов по специальности «Актёрское искусство». Однако ограничения исследования и полученных данных не позволяют оценить устойчивость достигнутого результата

Соответствие идеи продвижения онлайн-платформы с функционалом

«Актёрской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах. У руководителей театров и у молодых артистов была выявлена потребность в наличии единой платформы, содержащей актуальную информацию о вакансиях и соискателях. Сейчас они используют традиционные способы поиска в сфере искусства: просмотры, личные встречи, «сарафанное радио», фестиваль, а также разрозненные сайты и социальные сети в Интернете. Преподаватели театральных вузов также высказываются о необходимости иметь платформу, связывающую режиссеров, руководителей, кастинг-директоров с актёрами.

Востребованность платформы с функционалом «Актёрской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах. По мнению руководителей, преподавателей и актёров, онлайн-платформа с функционалом как у «Всероссийской актёрской биржи» может быть эффективным инструментом поиска работы/сотрудников при следующих условиях: своевременное обновление информации, грамотная модерация, удобная и интуитивно понятная навигация, наличие максимально полной информации о соискателях и театрах; наличие фильтров, возможность оперативной коммуникации на сайте, широкий спектр вакансий, включая несценические. Особо информанты подчеркивали необходимость активного продвижения платформы и более широкого информирования о ней стейкхолдеров.

Влияние платформы с функциональностью «Актёрской биржи» на увеличение притока работников сферы искусства в регионы. Молодые артисты готовы рассматривать трудоустройство в региональном театре (7 из 10). Для большинства – это возможность набраться профессионального опыта, окунуться в сферу, быть востребованным. Принимая решение о трудоустройстве в региональный театр, молодые артисты оценивают: географическую отдаленность города от своего дома или места учебы, уровень зарплаты и наличие других мер поддержки, привлекательность театра, его репертуара, руководителя, труппы, а также возможность профессионального роста в данном театре. Из высказываний руководителей можно предположить, что они понимают значимость финансовой составляющей трудоустройства и желание артистов развиваться, но недооценивают значимость для них самого театра, его концепции, репертуара, труппы. Преподаватели ВУЗов отмечают, что столичные театры в большей степени привлекают молодых артистов. Региональный театр актёры могут выбрать в случае, если им предложат выгодные финансовые условия, включая жильё, интересные роли, а также в случае, если устроится в одной из столиц не получилось. Следует отметить, что онлайн платформа может лишь опосредованно влиять на заявленные респондентами факторы профессиональной мобильности. С одной стороны, это может происходить за счет информационной функции платформы в части предоставления стейкхолдерам интересующей их информации о вакансиях, работниках и работодателях, в т.ч. в регионах. С другой стороны, за счет коммуникационной составляющей платформы и возможности напрямую связать артистов с представителями региональных театров.

Факторы, которые могут оказать негативное влияние на продвижение платформы «Актёрская биржа» в регионы. Основной риск получения результатов проекта «Актёрская биржа» - это низкая информированность стейкхолдеров о ее существовании, ее функциях. Потенциально она востребована, но руководители и актёры о ней не знают. Среди опрошенных руководителей об «Актёрской бирже» знает и высоко оценивает ее эффективность только кастинг директор (20% от всех руководителей-информантов). Из молодых актёров о платформе вспомнили только 2 из 10, но и они не пользовались ею. Все информанты-преподаватели высказывались о платформе как о знакомом для них, но только развивающемся проекте. Еще один риск связан с возможной неготовностью руководителей использовать новые, непривычные механизмы поиска актёров. Сейчас среди них наиболее распространены следующие способы – просмотры актёрских работ, в т.ч. на фестивалях, в видео-визитках; «сарафанное радио» и рекомендации коллег.

Рекомендации по результатам оценки.

По результатам оценки были сформулированы следующие рекомендации:

- Развивать онлайн платформу проекта «Всероссийская актерская биржа», включая доработку функционала площадки с учетом рекомендаций и пожеланий стейкхолдеров;
- Повышать информированность всех заинтересованных в проекте сторон о наличии онлайн-платформы, ее возможностях и функциях;
- Организовать целенаправленную кампанию по продвижению онлайн-платформы на рынке услуг в сфере искусства;
- Проводить регулярный анализ статистических данных онлайн-платформы для оценки динамики непосредственных и краткосрочных социальных результатов проекта;
- Проводить ежегодную оценку с использованием разработанного дизайна и инструментария в течение следующих 3-х лет для стейкхолдеров, имеющих опыт использования площадки, чтобы отслеживать динамику результатов, а также для оценки долгосрочного эффекта проекта

Трудности:

- На этапе сбора интервью от организаций-работодателей, студентов старших курсов и преподавателей профильных ВУЗов возникли проблемы с доступностью респондентов, имеющих опыт использования онлайн площадки.
- Ограничением проекта стали существенные трудозатраты, которые связаны со сбором и транскрибацией интервью. Использование инструментов ИИ для этой работы было неудачным, поскольку позволило снизить трудозатраты, но негативно повлияло на качество данных.
- Анализ данных и составление аналитического отчета в условиях низкой информированности респондентов было решено провести с акцентом на их проблемы и потребности, а также представления о потенциальной востребованности онлайн платформы как инструмента на рынке труда актерских профессий. Это позволило выявить пожелания пользователей к функционалу сайта, выявить разницу в подходах у вовлеченных групп, а также понять факторы мотивации студентов и организаций-работодателей.

Уроки (что важно учесть в будущем при оценке подобных проектов):

- На стадии разработки методологии необходимо проверять реалистичность планов по сбору информации о результатах различных уровней. В данном кейсе не была проверена гипотеза о том, что достаточное число респондентов информированы о площадке (непосредственный результат). В итоге не удалось собрать информацию о социальных результатах (лояльность и увеличение профессиональной мобильности).
- Для оценки целесообразно использовать методы, требующие адекватных временных затрат.

Как будут использовать результаты оценки:

- Для выстраивания механизмов сбора обратной связи от всех стейкхолдеров;
- Для улучшения функциональности «Онлайн-платформа проекта «Всероссийская актерская биржа"»

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБЪЕКТЕ ОЦЕНКИ

Объект оценки

Объектом оценки являются проблемы и потребности потенциальных пользователей проекта «Онлайн-платформа проекта “Всероссийская актерская биржа”» и факторы, влияющие на продвижение этого продукта в регионы.

Краткое описание объекта оценки

Онлайн-платформа проекта «Всероссийская актерская биржа» - ресурс для поиска вакансий и сотрудников на рынке труда актерских профессий. Запуск онлайн-платформы (актерскаябиржа.рф) произошел 20 апреля 2022 года. Ее разработка была поддержана грантом Президентского фонда культурных инициатив (грант №22-1-015785). Потенциальными пользователями онлайн площадки являются студенты старших курсов, выпускники и преподаватели профильных ВУЗов, а также организации-работодатели. В мае 2024 года пользователям была представлена версия площадки с доработанным функционалом.

Проект направлен на решение следующих задач: поддержка выпускников театральных ВУЗов, решение кадрового вопроса творческих институций в регионах Российской Федерации, развитие инфраструктуры по взаимодействию регионов со специалистами, повышение эффективности регулирования рынка труда творческих профессий, цифровизацию сферы культуры и искусства.

Ключевые активности в рамках проекта:

- Доработка и поддержание в актуальном состоянии онлайн-платформы для сбора информации о вакансиях, запросах соискателей, условиях региональных рынков труда с дополнительными консультационными сервисами;
- Информирование представителей целевых групп о онлайн-платформе и ее функционале
- Поддержка представителей целевых групп при использовании онлайн-платформы.

Сферами влияния проекта являются развитие профессиональных сообществ и экономическая сфера (повышение мобильности сотрудников творческих профессий на рынке труда), профессиональное развитие сотрудников в области культуры и улучшение их индивидуального благополучия.

Основными результатами проекта на данном этапе являются высокая лояльность представителей целевых групп онлайн платформе, изменение их поведения на рынке труда и трудоустройство в регионы. Полный перечень социальных результатов проекта на всех уровнях представлен в дереве результатов (Приложение 1 к Отчету об оценке) и логической модели проекта (Приложение 2 к Отчету об оценке).

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ: ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, КЛЮЧЕВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ВОПРОСЫ, МЕТОДЫ СБОРА И АНАЛИЗА ДАННЫХ, ОБЪЕМ СОБРАННЫХ ДАННЫХ, ОГРАНИЧЕНИЯ

Цель оценки

Цель оценки – выявить степень соответствия онлайн площадки проекта «Актерская биржа» запросам стейкхолдеров и определить факторы, влияющие на ее продвижение в регионы.

Задачи оценки

- 1) Оценить результативность проекта по привлечению стейкхолдеров и трудоустройству в регионы. Оценить устойчивость этих результатов.
- 2) Оценить степень соответствия идеи продвижения онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» условиям рынка труда и запросам стейкхолдеров.

3) Оценить степень востребованности стейкхолдерами онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи».

4) Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.

5) Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.

6) Выявить факторы, которые могут негативно влиять на продвижение онлайн платформы «Актерская биржа» в регионы.

Период проведения оценки: февраль – июнь 2024 года.

Ключевые стейкхолдеры: команда и лидер проекта, работники сферы искусства (студенты и преподаватели профильных ВУЗов), организации-работодатели, Президентский фонд культурных инициатив (ПФКИ).

Ключевые оценочные вопросы

1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?

2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?

3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?

4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?

5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?

Методы сбора данных, объем собранных данных

Метод сбора данных	Инструмент	Источник данных	Количество опрошенных (чел.)
Полуструктурированные интервью	Гайд интервью со студентами профильных ВУЗов (Приложение 3)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие	10
	Гайд интервью с представителями организаций-работодателей (Приложение 4)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5
	Гайд интервью с преподавателями профильных ВУЗов (Приложение 5)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие	5
Анализ документов	Анализ текста	Сайт онлайн-площадки, заявка и содержательные отчеты по грантам ПФКИ №22-1-015785 и №23-2-017555	

Методология оценки

План оценки, содержащий развёрнутое описание примененной методологии, приведен в [Приложении 6](#). Работа по разработке методологии происходила в несколько этапов.

На этапе планирования оценки были проведены анализ документов проекта и интервью с его руководителем и командой для выявления их запросов и потребностей. На основе этих данных была сформулирована ценностная основа и выделены области влияния проекта, сформирован список релевантных социокультурных и экономических результатов. Для визуализации и структурирования связей результатов различных уровней были построены дерево результатов проекта ([Приложение 2](#)) и логическая модель проекта (ЛМП) ([Приложение 1](#)), сформулированы цели и задачи оценки.

Далее были сформулированы оценочные вопросы, разработан оценочный инструментарий и определена выборка респондентов. Поскольку наиболее важные оценочные вопросы касались актуальности и востребованности онлайн площадки и способах совершенствования ее функционала, были выбраны качественные инструменты исследования (полуструктурированные интервью).

Количество интервьюируемых обусловлено подходом к формированию выборок для качественных исследований, с учетом принципа насыщенности, согласно которому достаточно около 20-ти интервью, чтобы получить необходимые для анализа данные (Green J., Thorogood N. 2009; Griffin A., Hauser J.R. 1993).

Методология анализа данных

При анализе данных интервью использовался метод обоснованной теории (А. Страусс, Дж. Корбин)¹, предполагающий индуктивно-дедуктивный метод работы с данными: работа была проведена на основе апостериорных кодов, которые использовались в процессе анализа данных. В отчете об оценке высказывания участников интервью были интерпретированы и проведен кластерный анализ ответов. В качестве иллюстрации сделанных выводов приведены релевантные цитаты и фрагменты из интервью.

Ограничения, касающиеся оценки в целом, инструментария и проводимого анализа данных

- Многие респонденты в своих ответах больше рассказывали о фестивале «Будущее театральной России», даже если вопрос касался непосредственно онлайн-платформы.
- Не все материалы интервью были представлены в «сыром» виде, некоторые пришли аналитику в усеченном «обработанном» виде.
- Интервьюеры не всегда озвучивали все вопросы из гайда.
- Выводы исследования построены исключительно на данных, полученных в ходе интервью с ограниченным количеством участников проекта, и не могут быть экстраполированы на всю целевую группу.

¹ Страусс А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники / Пер. с англ. и послесловие Т.С. Васильевой. - М.: Эдиториал УРСС, 2001. - 256 с.

ОСНОВНЫЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КЛЮЧЕВЫМ ВОПРОСАМ ОЦЕНКИ

Вопрос 1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?

Методология ответа на вопрос. Анализ содержательных отчетов проекта.

Онлайн площадка проекта «Всероссийская актерская биржа» была разработана при поддержке Президентского фонда культурных инициатив (грант №22-1-015785). В период реализации гранта на платформе прошло более 300 регистраций (143 анкеты полностью прошли модерацию). На площадке зарегистрировались 15 кастинг-директоров и 26 представителей театров. В результате работы онлайн платформы «Всероссийская актерская биржа», в 2022 году было трудоустроено 20 выпускников театральных институтов по специальности «Актерское искусство».

Ответ на ключевой оценочный вопрос. Деятельность проекта позволила привлечь как артистов, так и их потенциальных работодателей на онлайн платформу по трудоустройству. В результате работы онлайн платформы в 2022 году было трудоустроено 20 выпускников театральных институтов по специальности «Актерское искусство». Ограничения исследования не позволяют оценить устойчивость достигнутого результата.

Вопрос 2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?

Подвопросы:

1. Соответствует ли идея создания онлайн-платформы ситуации на региональном рынке труда актерских профессий?
2. Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов, выходящих на рынок труда?
3. Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям организаций-работодателей на рынке труда актерских профессий?

Методология ответа на вопрос. Интервьюирование ключевых информантов. Выделение ключевых суждений и анализ данных.

Соответствует ли идея создания онлайн-платформы ситуации на ранке труда актерских профессий?

В настоящий момент вакансии актеров открыты в театрах всех информантов-работодателей. Художественные руководители имеют четкое представление о том, в каких актерах и в каком количестве нуждается театр:

«Вакансия артистов у нас открыта. Есть у нас несколько мест», Руководитель 4;
«Театр нуждается, в основном, в актерах и актрисах драмы», Руководитель 2;
«Сейчас открыто две мужских вакансии, женских пока нет...», Руководитель 3.

Один из пяти руководителей отметил, что «театр не страдает от некомплектованности штата...». При этом он добавил, что «заинтересован в добавлении в труппу новых лиц, особенно в звуковой и осветительный цех», Руководитель 5.

Особую потребность в актерах испытывают региональные театры: «я вижу, какой дефицит актерских кадров есть на местах» Преподаватель 5. На данный момент эта потребность театров не удовлетворена. При этом ежегодно из театральных вузов выпускается «огромное» количество выпускников (Преподаватель 3), «с каждым годом все

больше и больше набирается... студентов на актерские факультеты ... есть большое перенасыщение» (Преподаватель 5).

При этом театры московские *«ужасно переполнены»* (Преподаватель 3). Выпускники театральных вузов сталкиваются с непреодолимыми трудностями, желая устроиться в столичных театрах. В результате некоторые из них устраиваются на работу *«в средства массовой информации»* (Преподаватель 2), идут *«по пути к кино или телевидения»*, *«попадают в ток-шоу»*, (Преподаватель 3), некоторые *«поступают в магистратуру»*, выбирая следующий уровень образования (Преподаватель 2). Еще один путь в столице - это открыть *«свои школы, свои студии, где они благополучно преподают актерское мастерство»* (Преподаватель 3).

Ответ на оценочный подвопрос: Несмотря на перенасыщение рынка молодыми артистами, в регионах РФ сохраняется дефицит актерских кадров, а также неспенических работников. При этом столичные же театры переполнены. Идея создания онлайн-платформы ситуации на ранке труда актерских профессий соответствует запросу рынка.

Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов, выходящих на рынок труда?

Что касается опыта поиска работы, то все артисты, за исключением одного (*«Пока нет, потому что я сейчас заканчиваю только четвертый курс...»*, Актер 8), уже пытались найти себе работу в театре или на киносьемках: *«до того, как поступил... я там три года пытался в кино сниматься...»*, Актер 7; *«Есть и печальный опыт, есть и хороший опыт»*, Актер 4).

Для многих этот опыт включал в себя прослушивание на площадках своего учебного заведения или непосредственно в театре:

«Я ездила в Томский ТЮЗ... к нам на прослушивание пригласили все цеха», Актриса 3;

«опыт прослушек во все театры большие, в театры маленькие, государственные и негосударственные», Актер 4

«Приезжают режиссёры, которые смотрят наши спектакли, и они уже предлагают работу» Актер 8,

«просто мои пробы в театре», Актер 6.

Некоторые студенты и артисты самостоятельно рассылают свои резюме и видео-визитки в театры или режиссерам: *«После окончания института у меня был опыт отправки резюме в театры»*, Актриса 9; *«можно назвать опытом это, когда мы уже подаем резюме, присылаем на почту, обзваниваем театры»*, Актриса 10; *«В один из дней мы сошли с ума и отправили во все московские театры свой резюме»*, Актер 5.

Один из артистов-информантов упомянул о фестивале БТР, как о возможности трудоустроиться: *«фестиваль прошлого года, это потом различные созвоны, общение с режиссёрами после фестиваля БТР»*, Актер 6.

Еще одна девушка рассказала о личном опыте поиска работы в театре через «сарафанное радио», знакомых в профессиональной среде: *«Нахожу каких-то людей из труппы, может, из моего института, либо просто каких-то знакомых..., нахожу их в соцсетях, начинаю писать, может, поможете...»*, Актриса 10.

В целом молодые артисты говорят о том, что при поиске работы в кино или театре они бы обращались к трем способам:

1) поиск информации о вакансиях на сайтах театров, в тематических группах в социальных сетях:

«сама захожу на сайт смотрю и отправляю свои резюме», Актриса 3;

«группу ВКонтакте какую-то нашел», Актер 7;

«ты лазаешь всегда по сайтам театра, смотришь, у них открыты наборы в труппу или не открыты эти наборы в труппу», Актер 1

2) запись и рассылка видео-визиток: *«я бы сделала видео-визитку и портфолио»*

и отправляла бы по театрам и сайтам», Актриса 9; «я беру и свою ссылку в Film Tools скидываю другим режиссерам», Актер 1

3) «сарафанное радио»: «попал на какие-то съемки... Вот там уже познакомился с кем-то», Актер 7; «ты начинаешь общаться либо со знакомыми, узнавать, пробовать, в каких театрах сейчас вообще есть прослушки», Актер 1

При поиске работы в театре или кино **соискатели сталкивались с рядом трудностей.**

Некоторые информанты говорили о высокой конкуренции, но на уровне своих представлений об устройстве актерской среды:

«ну высокая ... конкуренция у нас в профессии...» Актер 7;
«например, Волкова (театр), он набрал в том году себе четырех новых актеров. Скорее всего, ему уже больше пока что новые молодые актеры не так нужны». Актер 1;
«мы не нужны никому. Не я конкретно, или мой курс, а в принципе выпускается 400 актеров, а нужен один под проект», Актер 4.

О том, что артисты «сталкиваются с невероятной конкуренцией» (Преподаватель 4), говорят и преподаватели вузов: «ты выходишь за пределы вуза и становишься одним из тысячи таких же безработных, как и ты» Преподаватель 3.

Конкуренция, по мнению молодых артистов, существует и между выпускниками региональных и столичных вузов:

«у меня ощущение, что провинциальные театральные институты очень сильно недооценивают. Ну, есть московский, питерский, и вот мы их рассматриваем», Актриса 10;
«крутой театр, если это Москва или Питер, они, скорее всего, будут набирать своих, потому что почти у каждого театра есть какие-то мастерские, с которыми они сотрудничают», Актер 6.

Также считают преподаватели: «насколько я помню, еще ни одного артиста из региона в московский театр, ну, там, где я работала, не взяли». Преподаватель 3.

Другая сложность, о которой артисты говорят, как о своем предположении, это необходимость иметь полезные связи и рекомендаций в профессиональной среде:

«Ну я слышал мнение, что ...(существует) порог вхождения, что редко берут там никого неизвестно», Актер 7;
«Тяжело, когда нет знакомств, потому что считаю, что сейчас всё благодаря знакомствам. И в театральное прослушивание можно попасть благодаря знакомствам, и в кино также», Актриса 10;
«в Москве кастинги, они все закрыты, на которые попасть очень тяжело», Актер 1.

Об этом же говорят и преподаватели: «театры вообще никогда не говорят, что они набирают кого-то в труппу... мы существуем в некотором кулуарном все равно мире» Преподаватель 4.

Другая трудность связана с тем, что руководители и режиссеры ищут себе артистов с определенными характеристиками или под определенную актерскую задачу. Соискатели не всегда подходит этим требованиям:

«Режиссеры обычно ищут себе артистов по типажу, и часто я просто не проходила по физическим данным», Актриса 9;
«театры ищут иногда типажи. А опять же, в учебных заведениях не во всех мастера говорят, какой у тебя типаж», Актер 2;
«может быть, в эти ближайшие два года не нужен артист ни в одном театре вот с такими данными» Преподаватель 4;
«сейчас удивительно, что в театре требуется только мужчины. Очень мало, где нужно женщины», Актриса 3;
«развивается музыкальное направление... даже драматический театр прямо требует музыкальных людей...», Актриса 3.

Многие молодые актеры говорили о том, что теряются в самом процессе поиска работы. Они не понимают, как искать работу, к кому обращаться, как составлять резюме, снимать видео-визитку: *«все за семью замками, ты должен какое-то резюме... отправить, как-то непонятно его составить. И, в общем, все это очень непонятно, неудобно»*, Актер 2; *«Раньше было круче, потому что распределяли актёров... А сейчас... Все студенты, бедняги, вынуждены сами этим заниматься, потому что ты должен обзвонить театры, договориться о прослушке»*, Актер 4; *«Не всегда можно дозвониться до театров, не всегда отвечают»*, Актриса 10; *«нигде, по крайней мере, в нашем учебном заведении нам не рассказывали о том, как это должно выглядеть (трудоустройство)... приходилось выискивать самим»*, Актер 2.

Даже при наличии информации о вакансии, не все понимают, как себя выгодно преподнести, произвести впечатление на работодателя: *«я плохо умею себя продавать. А это важно – преподнести, еще правильно себя подать, продать. Я не умею, для меня это самая большая трудность...»*, Актер 7.

Еще одна сложность связана с необходимостью выбора – принимать или нет приглашение о трудоустройстве, если предлагаемые условия неоднозначны: *«театр хороший, но условия плохие. Тут начинаются вот сомнения внутренние, идти, не идти»* или *«Условия хорошие, город хороший, но театр открывается с реконструкции только через полтора года»*, Актер 5.

Один из молодых актеров отметил важную вещь: *«нет никакой информации о том, принимаются, ведется ли сейчас набор в труппу или же нет. У некоторых театров на сайтах это есть. Некоторые театры пишут там в группах ВКонтакте эту информацию, можно найти ее еще где-то, но именно какой-то платформы или же какого-то удобного способа для поиска информации его просто нет»*, Актер 2. С одной стороны, это говорит о том, что соискатели не знакомы с платформой, а с другой, что потребность в ней высока.

Это подтверждают и высказывания преподавателей вузов о том, что в сфере очень не хватает открытой информации о существующих в театрах вакансиях, реализуемых проектах, как и о молодых артистах: *«отсутствие открытых данных ... обо всех проектах... кастингах»* Преподаватель 4; *«сложность коммуникации относительно вакансий»* Преподаватель 2.

Несмотря на обозначенные сложности, в нарративах молодых артистов звучат позитивный настрой и уверенность в своих силах: *«если тебе это нужно, любому актёру, неважно, где он учится, колледж это, регион или столица, если ты хочешь остаться в профессии... ты своё место найдёшь, свой театр найдёшь, своего режиссёра найдёшь, и всё будет хорошо»*, Актер 4; *«У меня есть примеры просто людей, которые все-таки пробилась как-то, и у них получилось. Поэтому видимо, это реально...»*, Актер 7; *«... кто хочет всегда может»* Актриса 3.

Одна из актрис подчеркнула, что уверенность в своих силах у нее появилась именно после участия в фестивале: *«Единственное, что поменяло в моем отношении ко всему этому, что все намного легче проще, чем мы могли бы подумать, если человек хочет, он всегда найдет, он всегда познакомится, и все для тебя, а не против тебя»*, Актриса 3

Менее оптимистично настроены преподаватели вузов. Они подчеркивают, что молодым артистам необходимо помогать в поиске работы: *«Вот эта позиция «кто хочет - устроится» - она немножко, я бы сказала, глупая»* Преподаватель 1. Преподаватели видят опасность самостоятельного поиска работы молодыми актерами в том, что не найдя достойного места в театре, они начинают *«шабашиить»* Преподаватель 1; *«сниматься в рекламных роликах, либо в каких-то там просто... сериалах на заднем плане»* Преподаватель 5. Таким образом, артисты «выпадают» из поля зрения театров, из профессии. Хорошим решением, по мнению преподавателей, а также некоторых студентов, было бы возвращение механизма распределения выпускников вузов (как актеров, так и режиссеров) в региональные театры. Это бы закрыло потребность театров в кадрах, а артистам помогало бы оставаться в профессии и набираться опыта.

Ответ на оценочный подвопрос: Часть проблем и потребностей старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов, выходящих на рынок труда, связана с несовершенством механизмов поиска информации о вакансиях и условиях труда. В этой части идея создания онлайн платформы полностью отвечает на их запрос. Вместе с тем, молодые специалисты испытывают также сложности объективного (высокая конкуренция, отсутствие предложений для конкретного типажа) и субъективного (неумение рассказать о себе в необходимом формате) характера, на которые онлайн площадка повлиять не сможет.

Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям организаций-работодателей на рынке труда актерских профессий?

Существует несколько способов поиска и отбора актеров в театры. Некоторые из них являются традиционными для сферы, например, просмотры актерских работ:

«Также, мы проводим набор актеров с актерского факультета при консерватории...», Руководитель 5;

«... осуществляет выезды в мастерские (театральные вузы регионов) на прямой поиск артистов...», из интервью с Руководителем 2;

«мастера стараются устроить для своих выпускников показы в разные театры» Преподаватель 3.

Если речь идет о кино, то самый распространенный способ - это *«попадание на кастинг»* (Преподаватель 5) и *«иметь агента»* (Преподаватель 4).

Информанты также упоминают, что в театральной сфере очень большую роль при поиске специалистов играет сарафанное радио (из интервью с Руководителем 2) и рекомендации в профессиональной среде: *«слава актерская, она идет быстро. Как плохая, так и хорошая... Причем мне не надо, ну, как бы, совершать какие-то супер-действия там. Мне достаточно двух звонков, чтобы создать впечатление... Мне не обязательно ехать (на фестиваль)»*, Руководитель 4; *«пока все работает только на личном звонке»* Преподаватель 2.

Некоторые информанты для поиска актеров просматривают их резюме и видео-визитки, присылаемые на сайт театра или лично руководителю (на почту, в социальные сети).

«на сайт театра много актеров присылает свои резюме» Руководитель 5

«я прошу в основном их прислать видео-визитки, где, как, по их мнению, ну, просто чтобы они свободнее были, что-то сказали о себе, рассказали, показали какой-либо там навык, умение, тем более в современном сейчас актерском искусстве» Руководитель 4

«в прошлом году был я на бирже в Ярославле, на вашем фестивале, я просто говорю, вот у меня есть там, например, ВКонтакте, страничка моя. Вот туда илите просто свои видео-визитки» Руководитель 4

«создают свое резюме, потому что грамотно сделанное портфолио сегодня очень решает» Преподаватель 5

При этом одна из преподавателей с опытом проведения кастингов призналась, что такой способ крайне неудобен: *«Я до сих пор получаю бесконечное множество актерских заявок... ты никогда в жизни не успеешь это все смотреть, это очень большой объем информации»* Преподаватель 4.

Трое из пяти руководителей назвали фестиваль «Будущее театральной России» (БТР), как место, где им удалось найти себе актеров в труппу: *«Наверное, один артист придет ко мне, которого я отметил в прошлом году»* (на БТР). Руководитель 3; *«В прошлом году я был... в Ярославле. И оттуда как раз с этой биржи) фестиваля) привез двух молодых, хороших, перспективных артистов»*. Руководитель 4 Преподаватели вузов также говорят, что *«часть ребят... устраиваются на Фестивале»* (Преподаватель 2).

Онлайн платформы как способ поиска сотрудников-актеров упоминались только в двух случаях. Кастинг-директор указал платформу FilmToolz, как «ключевую... для поиска актеров сейчас на кинорынке». Руководитель 1 Один из художественных руководителей отметил, что вакансии размещаются на платформе <https://trudvsem.ru/> (онлайн-сервис по поиску работы и сотрудников), а также в местные службы занятости. Из интервью с Руководителем 2.

«То есть, я увижу, вы мне пришлите ссылку, я увижу сайт, я посмотрю. И будет предмет для разговора тогда...Но я опять же, вы это все поймете, когда этот проект непосредственно запустите» Руководитель 4

Ответ на оценочный подвопрос: Идея создания онлайн площадки в меньшей степени востребована представителями организаций-работодателей, которые для поиска сотрудников предпочитают использовать личные встречи (кастинги, просмотры, прослушивания) и короткие текстовые, видео- и аудио-материалы (резюме, визитки). Создание онлайн платформы может сократить время на поиск и отбор этих материалов.

Представители всех вовлеченных групп положительно отзываются о создании единой цифровой платформы «Всероссийская актерская биржа»: «цифровая платформа - это здорово» Преподаватель 4; «это, безусловно, очень важный, нужный и своевременный проект» Преподаватель 3; «Очень хорошая идея» Преподаватель 1. Информанты подчеркивали, что платформа «дает возможность увидеть целый спектр театральных профессий» Преподаватель 2; «возможность понимать запросы работодателей, понимать рынок предложений» Преподаватель 5; «дает возможность этой уникальной взаимосвязи и быстроты реакции» Преподаватель 2; «можешь... увидеть - какой театр, нуждается в каких артистах, какие условия предлагает. Это та самая открытая информация» Преподаватель 4. Но даже преподаватели высказывались о платформе как о находящемся в разработке проекте, который потенциально может быть полезен. Конкретных вакансий на Бирже никто не назвал, как и случаев, когда кто-то нашел на платформе себе работу или работника.

Ответ на ключевой оценочный вопрос: Потребность в создании онлайн-платформы на рынке труда актерских профессий есть. Руководители нуждаются в притоке артистов, используют для этого привычные для них механизмы поиска, считают важным личное знакомство с соискателями. Молодые артисты заинтересованы в трудоустройстве, большинство имеет опыт поиска работы. Возможности Интернета для поиска и коммуникации работодатели и соискатели используют разрозненно, бессистемно – обращаются в разные социальные сети, на сайты театров, пишут на почту. Многие информанты отмечают, что единой платформы для аккумуляции информации о вакансиях и соискателях в сфере искусства не хватает.

Вопрос 3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?

Подвопросы:

1. Будет ли платформа востребована старшекурсниками и недавними выпускниками профильных ВУЗов?
2. Будет ли платформа востребована организациями-работодателями на рынке актерских профессий?
3. Какой функционал онлайн платформы важен для повышения востребованности онлайн платформы вовлеченными группами?

Методология ответа на вопрос. Интервьюирование ключевых информантов. Выделение ключевых суждений и анализ данных.

Будет ли платформа востребована старшекурсниками и недавними выпускниками профильных ВУЗов?

Среди молодых артистов было больше тех, кто положительно отзывался о потенциальной возможности найти работу на онлайн-платформе: *«Онлайн-платформа. Скажем тогда, что вот когда она будет, тогда все будет идеально (в проекте)»*, Актер 5. Скорее всего, это связано с тем, что они принадлежат поколению, привыкшему к решению большинства задач при помощи Интернета. Особенно информанты подчеркивали важность наличия единого информационного пространства для поиска работы в театральной сфере: *«группы там, все в Телеграме, то есть это какая-то не общая база ... мне было бы удобно, если бы все-таки там были кастинги, то есть я мог видеть там, допустим, большой список, и у меня было бы больше выбор всего этого»*, Актер 7.

Артисты уверены, что платформа сделает процесс поиска работы более быстрым и удобным: *«это будет удобно, потому что ...информацию мы, актеры будущие, ищем... ВКонтакте, на сайтах театров. Театры смотрят... актерские визитки на Ютубе. Наверное, это было бы удобно, когда была бы конкретная площадка, где все бы могли выкладывать в единой... форме, с едиными какими-то стандартами, понятными всем. И все могли бы рассматривать всех. Вот, наверное, это было бы просто удобнее и проще, нежели чем заморачиваться и пытаться понять, как правильно, как неправильно, куда писать, куда не писать. На это просто уходит очень много времени»*, Актер 2

Одна из информантов предположила, что *«киз -за того, что она (платформа) новая, туда как-то сразу все ринутся, будут больше внимания, что ли, уделять ей. Конечно, буду пользоваться, это очень любопытно и круто, что это придумали»*, Актриса 10

Будучи незнакомы с платформой, актеры тем не менее планируют зарегистрироваться *«на всякий случай»*, выложить *«свое портфолио»*, сделать *«визитку»*, Актер 1. Один из информантов планирует использовать платформу, чтобы оставаться в контексте событий профессиональной сферы: *«Я бы попробовал посмотреть, хотя бы там сколько худрукам или директорам театра или еще кому-то там, продюсерам проектов вообще, нужны люди и какие нужны. То есть скорее изучать, какой типаж или что сейчас происходит, что снимается. Ну и отправлять заявочки, конечно»*. Актер 4

Преподаватели вузов уверены, что в долгосрочной перспективе актерская онлайн-биржа может стать эффективным инструментом для поиска работы в актерской среде: *«биржа станет востребованной, популярной»* Преподаватель 3; *«просто нужно поймать то время»* Преподаватель 5; *«в сегодняшнем состоянии, наверное, ещё нет... Но в перспективе очень бы хотелось... должен быть кто-то, кто сведёт этих людей, нуждающихся друг в друге»* Преподаватель 3.

Ответ на оценочный подвопрос: Онлайн платформа может быть востребована старшекурсниками и недавними выпускниками профильных ВУЗов, поскольку она позволяет структурировать информацию о предложениях на рынке труда и экономить время на поиск работодателя в условиях, когда у молодого соискателя не хватает личных знакомств и контактов.

Будет ли платформа востребована организациями-работодателями на рынке актерских профессий?

Руководители театров при отборе артистов в свою труппу обращают внимание на многие факторы:

- подготовка (*«Актерская школа важна, важна подготовка актера, важен мастер актерского курса»* Руководитель 5);
- физические данные и типаж (*«все-таки рост вес»* Руководитель 4, *«важен типаж»*, Руководитель 5);
- релевантность ролям в театре (*«я же их примерно прикидываю на какие-то роли»*, Руководитель 3);

совместимость с труппой театра («как сочетаются школы артистов в труппе между собой. Важно также смотреть на ансамбли. Важны не столько труппы, сколько сочетания артистов между собой» Руководитель 2); дополнительные навыки («приветствуется игра на различных инструментах», Руководитель 4).

Играет роль и субъективный фактор: «Ну, как обычно в театре, как я их отличаю? Нравится, не нравится. Потому что артист, когда молодой, еще пока трудно говорить об амплуа». Руководитель 3

Кастинг-директор отмечает, что «Продюсеры, зачастую, выбирают медийных артистов, мало кто готов вкладываться в неизвестных артистов. Конечно, есть студии, которые готовы открывать новые имена, но это редкость». Руководитель 1. То есть в некоторых случаях известность артиста также играет роль.

При поиске артистов руководители театров также сталкиваются с рядом трудностей. Часть из них связана с конкуренцией за «хороших» артистов, в которой из-за меньшей привлекательности зачастую проигрывают региональные театры.

«Видимо, я же не один. И хороший артист, он сразу виден. И кроме меня его зовут куда-то. ... Поэтому у меня такое впечатление, что чуть ли не все они, но многие очень, они уезжают в столицу...» Руководитель 3

«Остро стоит вопрос отсутствия решения социальных проблем на местах. Вопрос жилья. Было бы отлично сформировать возможность специальной ипотеки для артистов. Также важен и зарплатный вопрос».- Руководитель 2

Один из руководителей подчеркнул сложности, связанные «Со службой в армии», когда молодые артисты вынуждены оставить театр на 1 год: «Вы представляете какой это шок для театра, ну провинциального, где труппы, вот у меня 32 человека, например. У меня каждый на вес золота, каждый на счету, у каждого своя задача, своя работа... А то у нас директор театра по военкоматам больше бегаем, чем занимается своими директорскими делами» Руководитель 4 При этом информант рассказал о возможности пройти альтернативную службу в театре монтёрщиком: «но потом вы точно останетесь здесь актером» Руководитель 4

Прозвучало и мнение о том, что «Не все артисты с дипломом являются артистами, поэтому есть сложности с отбором актера с точки зрения его профессионализма...», Руководитель 5

Кастинг-директор отмечал, что «Трудно найти информацию об артисте. У многих, даже хороших актеров из регионов, нет понимания съемочного процесса и деталей кастинга», «Также на кинорынке нет адекватного способа поиска актеров из регионов, они не владеют инструментарием своего продвижения». Руководитель 1

Онлайн платформа «Актерская биржа» могла бы решить проблему отсутствия или недостаточности информации об артистах-соискателях. Двое руководителей высоко оценили возможности платформы для поиска артистов: «Важна прозрачная возможность обмена предложением и спросом на цифровой платформе», Руководитель 5; «Проект «Актерская биржа» очень важен для региональных артистов. Я нашла необходимых актеров через нее» Руководитель 1.

Ответ на оценочный подвопрос: Руководителей и молодых артистов объединяет общая проблема – им сложно найти актуальную информацию друг о друге. Онлайн платформа, предоставляющая эту информацию, может быть востребована работодателями на рынке труда актерских профессий.

Какой функционал онлайн платформы важен для повышения востребованности онлайн платформы вовлеченными группами?

Руководители, преподаватели и артисты указывают на ряд условий, при которых платформа могла бы действительно быть востребованной и эффективной:

- 1) **Информирование о платформе:** «я об этом сайте, если мне не напоминать,

я о нем забуду через два месяца. Мне надо о нем будет напоминать, ну и не только мне, а режиссеру». Руководитель 4; «больше большего пиара среди актеров, среди режиссеров, среди директоров театров» Преподаватель 4;

2) **Максимально полная информация** о соискателях и работодателях: «Он, войдя на профиль того, или иного артиста, он получил максимально» Преподаватель 5; «это платформа, она должна о каждом театре рассказать так, чтобы вот я ... для себя, как артист, могла бы понять, это вообще там мое место или это не мое место» Преподаватель 4.

3) **Своевременное обновление информации:** «У вас может висеть этот артист год, а он уже давно где-то занят. А я на него, например, глаз положу» Руководитель 4

4) **Грамотная модерация сайта:** «Хорошо, если у вас будет хороший модератор, который будет делать рассылки вовремя, чтобы нас к этому сайту привлекать...И его правильно модерировать с этими напоминками. Не вирусные напоминки только, а такие нормальные. Что там прошло обновление или еще что-то» Руководитель 4

5) **Удобная навигация:** «Понятно разделение, куда мне надо. Это всегда очень важно на сайте, когда есть навигация, когда ты понимаешь, куда тебе надо идти. Чем проще и понятнее все людям и доступно, тем круче всегда», Актер 1; «она должна быть интуитивно понятна» Преподаватель 4

6) **Наличие функции фильтров:** «Важно, чтобы на платформе было разделение по вузам и мастерским», Руководитель 1; «И если бы это еще было структурировано по городам... просто вот, если все это там может фильтровать по городам и так далее, то есть это думаю, будет очень удобно», Актер 7; «искусственный интеллект должен по твоим каким-то критериям, которые ты отметил... эти вещи легко и быстро найти» Преподаватель 4.

7) **Наличие контактной информации** и возможности напрямую связаться с работодателем: «... важно, чтобы нам, актерам, можно было коммуницировать с творческими лидерами театров в рамках платформы», Актриса 9; «если бы на этой платформе были страницы художественных руководителей, режиссеров, ну, и, допустим, диалоговое окно, где вы могли бы сразу друг друга найти... он тебе сразу мог отписаться, типа, вот, я в тебя заинтересован. Или ты мог написать, я в тебя заинтересован», Актер 6; «Хотелось бы, конечно, чтобы был какой-то прямой контакт (режиссера) вот указан сразу», Актриса 3; «функция социальной сети, чтобы я могла списаться напрямую с этим человеком, чтобы могли сделать видеосвязь» Преподаватель 4.

8) **Расширении спектра вакансий на платформе:** «Неплохо бы было, чтобы присутствовали попутные какие-то профессии. Такие, как художники по свету, которых сейчас на вес золота» Руководитель 4; «если вакансии есть, которые связаны с творчеством (за рамками кино и театра), то было бы здорово», Актер 1; «этот сайт в первую очередь должен прирастать не только актерскими, но и какими-то профессиями, которые очень актуальны в театре... какие-то узконаправленные специальности из художественно-постановочной части» Преподаватель 3.

9)

Ответ на оценочный подвопрос: По мнению руководителей, преподавателей и актеров, онлайн-платформа с функционалом как у «Всероссийской актерской баржи» может быть эффективным инструментом поиска работы/сотрудников при следующих условиях: наличие максимально полной информации о соискателях и работодателях; своевременное обновление информации, грамотная модерация, удобная навигация, наличие фильтров, возможность коммуникации на сайте, широкий спектр вакансий, включая несценические, а также информирование о наличии платформы среди стейкхолдеров.

Ответ на ключевой оценочный вопрос: Онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» может быть востребована стейкхолдерами, если она позволит всем сторонам сократить затраты времени на поиск информации. Для этого платформа должна быть достаточно известной в профессиональной среде, обладать удобным функционалом, а также содержать актуальную и специфическую информацию об актерах и несценических специалистах, необходимую организациям-работодателям на этом рынке.

Вопрос 4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?

Подвопросы:

1. Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы?

2. Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы по мнению работодателей и преподавателей профильных ВУЗов?

3. Какие еще факторы влияют на принятие решения о профессиональной мобильности в регион?

Методология ответа на вопрос. Опрос ключевых информантов. Расчет значений показателей и сравнение с целевым значением. Анализ роли платформы как фактора принятия решений.

Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы?

Молодые артисты называют 3 основных критерия, которые влияют на принятие решения о переезде в регионы:

- **особенности театра** (режиссер, репертуар, труппа, возможности роста):

много гастрольных туров, это тоже для меня интересно». Актриса 10;
«если даже где-то далеко находится театр, но туда приезжают и московские, и питерские режиссеры, и вообще режиссеры, которые по миру там разъезжают. Это клёво, это интересно, это большой опыт. Актриса 10;

«наличие ролей в этом театре», Актер 8;

«чтобы театр был, как минимум участником золотой маски», Актриса 3,

«важно, чтобы театр, как бы не стоял на месте... использовал какие-то в своем репертуаре современные пьесы; «тебе говорят, у нас 8-9 премьер, и ты понимаешь... они все сделаны в попытках... потому что у нас госзадание какое-то, и из-за этого ты понимаешь, что искусства в этом нет практически, Актер 2;

«хочется увидеть концепцию этого театра, почему, ну, о чем этот-то театр конкретный», Актер 2;

как я как актер стыкуюсь с творческим лидером театра. Мне важны взаимоотношения в творческом коллективе», Актриса 9

хотелось бы понимать, что будет в конце моей работы. Я просто заработаю деньги, или мне еще и какая-то гордость от проделанной работы будет». Актер 7

- **особенности города** (инфраструктура, возможности разнообразно проводить досуг)

Местонахождение, да, для меня важно театром, но при этом, если театр окажется там хорошим...» Актриса 10 *насколько далеко по нашей стране, где он расположен», Актер 8*

уровень зарплаты и наличие допподдержки:

«Для меня важно, чтобы он был государственным, потому что, по моему мнению, там всё равно больше каких-то надбавок и больше финансирования» Актриса 10;

«помогают ли с квартирами, может, там оплачивают половину, это тоже плюс». Актриса 10

«размер заработной платы, Актер 8

«после того, как ты слышишь фразу, что у нас около уровня МРОТ зарплата и нет никаких бонусных привилегий, ты понимаешь, что вроде бы да, я буду работать и заниматься искусством, но с другой стороны, денежек у меня ни на что не будет», Актер 2

«Второе, естественно, зарплата, ставка, то есть сколько актер будет получать. В целом все». Актер 1

Что касается самих артистов, то большинство из них (7 из 10) говорят о том, что готовы рассматривать трудоустройство в регионах: *«Абсолютно», Актер 4* *«я готов рассмотреть», Актер 5*; *«Да, конечно рассматриваем, пока молоды, свободны, почему бы нет», Актриса 3*; *«Рассматриваю, конечно... На четвертом курсе, обзванивая все театры, ты понимаешь, что нет, ты никому не нужен. И, естественно, ты начинаешь рассматривать региональные театры, и начинаешь приглядываться, и понимаешь, что есть хорошие», Актриса 10*; *«я абсолютно не против региональных театров», Актер 8.*

Один из артистов признался: *«на данный момент я бы не хотел приходить в региональный театр и пускать там корни. Я бы все -таки хотел больше развиваться», Актер 2.* Еще один актер подчеркнул: *«Я бы мог, но максимально недалеко от Москвы, в пределах Ярославля»,* но добавил *«Смотря, сколько выплатили. Этот момент тоже есть», Актер 1.*

Говоря о «плюсах» региональных театров, молодые артисты называли: возможность набраться опыта («как я знаю, опыт», Актер 5; *«там ты наберёшь вот эту базу, опыт», Актриса 10*; *«ты остаешься в форме актерской... получаешь практику ты остаешься в профессии... развиваешься», Актер 7*); иметь большое количество ролей, в том числе главных: *«небольшие труппы, чаще всего, и внимание всё на тебя. И ты играешь не куст в соседнем ряду, а полноценные роли», Актриса 10*; *«Наличие ролей в региональных театрах больше, чем в столичных. Региональные театры предоставляют больше возможностей для работы», Актриса 9*; *«в региональном театре ты не как в московском пришел и сидишь с труппами в 90 человек, ждешь... А в региональном у тебя есть возможность сразу же выйти на площадку», Актер 2*

При этом актеры положительно отзываются о профессиональном уровне региональных театров: *«мне кажется, многие со мной согласятся, что в регионах театры сильнее, гораздо сильнее, чем в Москве, чем в Петербурге», Актер 4*; *«про некоторые региональные театры не забывают хорошие режиссёры, они туда приезжают, их любят», Актриса 10*; *«региональные театры, они ничем не хуже театров столичных...», Актриса 3.* В целом положительно отзываются о профессиональном уровне региональных театров и преподаватели вузов: *«регионы как раз -таки уже во многих вещах ушли вперед»* Преподаватель 1; *«У нас огромная страна, и там огромное количество замечательных театров»* Преподаватель 3.

К достоинствам актеры относят и дополнительные меры поддержки, предлагаемые работникам в некоторых регионах: *«есть надбавка из-за того, что они находятся очень далеко... либо они очень маленькие», Актриса 10*; *«наибольшая заработная плата. И второй плюс – это часто в региональных театрах помогают жильём», Актер 8*; *«если ты иногородний в региональных театрах, то тебе либо полностью снимают квартиру, либо тебе оплачивают там какую-то две трети или 50 процентов», Актер 7*; *«хорошую зарплату при меньших ценах в регионе».* Преподаватель 4

Некоторых артистов привлекает спокойная жизнь регионов: *«Многие выбирают провинцию, потому что спокойная жизнь. И кто -то хочет спокойную жизнь, ходить в театр, иметь прекрасную спокойную семью, заниматься своим любимым делом, и все», Актер 1*; *«почему-то в регионах люди честнее, добрее, открытые, мне так кажется, потому что сам с региона. И здесь все как-то более камерно, более по-семейному», Актер 4.* И лишь один информант относительно преимуществ региональных театров ответил: *«Честно, никаких», Актер 1.*

Ответ на оценочный подвопрос: Принимая решение о трудоустройстве в региональный театр, молодые артисты оценивают: географическую отдаленность города от своего дома или места учебы, уровень зарплаты и другие меры поддержки, привлекательность театра, его репертуара, руководителя, труппы, а также возможность профессионального роста в данном театре..

Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы по мнению работодателей и преподавателей профильных ВУЗов?

Двое руководителей отметили, что, по их мнению, артистам при поиске работы важен театр и предлагаемый репертуар: *«Артистам важно быть востребованным, поэтому важны материал, роль, режиссер, кинокомпания»* Руководитель 1; *«Для некоторых актеров важен творческий лидер театра, для некоторых актеров важен репертуар, кому-то также важны режиссеры... Немаловажен и материал»* Руководитель 5. Об этом же говорят преподаватели вузов: *«чем престижнее театр, куда он попадает, тем, конечно, для артиста это наиболее лакомый кусок»* Преподаватель 3; *«репутация театра, желание работать с режиссером, в той или иной труппе»* Преподаватель 5.

Возможности, которые предоставляют крупные города (дополнительный заработок, съемки в кино) также немаловажны: *«во-первых, чтобы это был крупный город обязательно... Лучшие всего Москва и Петербург... Это правильно, наверное, потому что в Москве есть ТВ, есть радио, есть киностудии, легче пробиться в кино».* Руководитель 3

Некоторые руководители говорили об условном «социальном» пакете, ожидаемом соискателями: *«Важно, чтобы дали жилье, зарплата, чтобы была подъемная», «важно, чтобы от армии отмазали»* Руководитель 4. Один из информантов уверен – *«Важно только финансовый вопрос, к сожалению. Успех театра важен косвенно. Творческое наполнение театра важно косвенно».* Руководитель 2 Большинство преподавателей также указывают на значимость уровня оплаты труда артиста: *«в первую очередь на уровень заработной платы, условий, жилья»* Преподаватель 1; *«актер мало чем отличается от обычного человека. Конечно, актер интересуется, какая у него будет зарплата».* Преподаватель 3.

В региональных театрах, по мнению руководителей и преподавателей, молодые артисты могут найти, прежде всего, хороший первоначальный опыт работы, множество ролей: *«Театр заинтересован в конкретных ролях в репертуаре, и актеры точно не будут обделены работой»* Руководитель 5; *«Для актеров это хороший старт в карьере. Актер в киноиндустрии не способен расти профессионально, в отличии от театров»*, Руководитель 5; *«Плюсы – активная работа. Возможность быстро сформировать ролевой лист».* Руководитель 2; *«здесь человек получает колоссальный опыт работы непосредственно у станка»* Преподаватель 2; *«в региональном театре всегда есть большие возможности сыграть»* Преподаватель 5.

Некоторые региональные театры могут предложить своим артистам выгодные условия проживания и работы: *«Это может быть уровень зарплат...»*, Руководитель 3; *«...здесь как бы достаточно комфортный город.... И доволен инфраструктурой... Цены, ну да, цены немножко понятны, что они повыше, чем в Европе. Но и зарплаты здесь достаточно немаленькие...»* Руководитель 4

При этом условия в театрах и регионах значительно отличаются между собой. Есть небольшие театры, которые *«просто выживают»* Преподаватель 2. Минус некоторых из региональных театров – *«низкая социальная защищенность... отсутствие насыщенности в городских активностях»* Руководитель 2; *«низкая оплата труда»* преподаватель 1; *«недостаточность инфраструктуры»* города Преподаватель 1. В целом информанты признают: *«региональные театры не дают тех преимуществ, какие могут дать столицы».* Руководитель 5; *«серьезные театральные события у нас проходят в крупных городах страны»* Преподаватель 2.

Некоторые руководители считают, что **привлечь молодых актеров в региональные театры** можно, предлагая им интересный материал (*«сами театры, которые заинтересованы в приеме, должны каким-то образом показывать хотя бы отрывки своих спектаклей, чтобы заинтересовать»* Руководитель 3), предоставляя полную информацию о театре (*«Я с ними разговариваю, я им объявляю начальную зарплату. Я снабжаю их видео, чтобы они смотрели, как работает этот театр...»* Руководитель 3)

По мнению руководителей театров, молодым артистам необходимо объяснять, в чем преимущества региональных театров (*«Региональный театр, он хороший такой стартом, может быть»*, Руководитель 4) и ограничения столичных (*«вас там никто не ждет ... Таких, как вы, там, ну, как бы миллион»*, Руководитель 4; *«не сошелся свет клином, например, на Москве»* Преподаватель 4).

Один из руководителей скептически относится к возможности привлечь молодых артистов в регионы: *«Сами артисты не осознают своей потенциальной ценности в региональном театре. Остальные аспекты второстепенны»*. Руководитель 5 Один из преподавателей также сомневается, что есть эффективные способы привлечь некоторых молодых артистов в регионы: *«если мы говорим про артистов, которые заинтересованы только в том, чтобы вот светиться на экране, в телеке, ты его ничем никогда не заманишь ни в какой театр в регион»*. Преподаватель 4

Еще один информант уверен, что это задача молодых артистов убедить руководителя, что он *«хороший, ... нужный; ... он обязан быть молодым и перспективным»*. По его мнению, руководитель не должен *«кого-то мотивировать»*: *«Пусть он меня замотивирует, чтобы я его взял, слава Богу, бедолагу»*. Руководитель 4

Анализ высказываний руководителей театров и преподавателей показал, что, по их мнению, можно выделить внутренние и внешние мотивы переезда в регионы у молодых артистов. К внутренним можно отнести желание соискателей работать, развиваться в профессии, где бы то ни было (*«Он хочет работать. Здесь должна быть игра, то не в одни ворота...»*, Руководитель 4; *«Важно желание актера...»*, Руководитель 5; *«Если человек любит свою профессию и хочет в ней состояться»* Преподаватель 4); их заинтересованность в конкретном материале (*«Я им даю ссылки, чтобы они смотрели хотя бы один-два наших спектакля. Один человек посмотрел и сказал, что хочет работать у нас»* Руководитель 3).

К внешним факторам можно отнести наличие привлекательных условий в театре (*«социальный аспект, деньги и жилье»*, Руководитель 5; Социальные условия важны прежде всего – из интервью с руководителем; *«хорошую зарплату при меньших ценах в регионе»*. Преподаватель 4; *«сразу такая серьезная должность, это, допустим, заместитель художественного руководителя»* Преподаватель 2. 2) или привлекательность города, в котором размещен театр (*«важно, чтобы актер был осведомлен о театре и городе»*. Руководитель 5; *«Бывает, что человек знает что-то про Самару, ему нравится Самара, он в ней бывал»*, Руководитель 3).

Ответ на оценочный подвопрос. Анализ высказываний руководителей театров и преподавателей показал, что, по их мнению, можно выделить внутренние и внешние мотивы переезда в регионы у молодых артистов. К внутренним можно отнести желание соискателей работать, развиваться в профессии, их заинтересованность в конкретном материале. К внешним факторам можно отнести наличие привлекательных условий в театре. Из высказываний руководителей можно предположить, что они понимают значимость финансовой составляющей трудоустройства и желание артистов развиваться, но недооценивают ценность для актеров самого театра, его концепции, репертуара, труппы.

Какие еще факторы влияют на принятие решения о профессиональной мобильности в регион?

Самый часто называемый артистами и другими информантами «минус» региональных театров – это отсутствие дополнительного заработка, например, съемок в кино: «если маленький город, там нет других возможностей... Важна ещё дополнительная подработка... и в съёмках, и на каких-то, может, корпоративах», Актриса 10; «там нет съёмки, съёмки в центре, и чтобы туда попасть, нужно туда доехать. Это не очень удобно из региональных театров», Актер 8; «такого варианта, чтобы ты профессионально как-то заработал, как в кино (нет)», Актер 7; «Первый минус — это отсутствие съемок. Потому что профессия профессией, но мне кажется, и по опыту это видно, что актера кормит кино», Актер 4 Это говорит о том, что молодые актеры готовы служить в театре за не очень большую зарплату, если у них будет возможность заработать дополнительно: «именно служишь, то есть людям, которые приходят, потому что, ну, это не великие деньги», Актер 7. Финансовый вопрос, безусловно, стоит на первом месте: «естественно, зарплата, зарплата, зарплата», Актер 1; «В Новосибирске не снимается кино и сериалы». Преподаватель 5

Еще один минус связан с ограниченными возможностями профессионального роста в региональных театрах. По словам информантов, в регионе сложнее поработать с разными режиссерами, разным материалом, найти полезные профессиональные связи, стать известным: «здесь меньше... связей образовывается во время работы. Они образовываются именно как раз на региональном уровне, а не на столичном», Актриса 3; «это заставляет пускать корни, это заставляет вот укореняться, я вот все, семья, детишки бегают, квартирка уже, и как будто и все, и на этом все», Актер 2; «Актеры в большинстве случаев и многие малоизвестны, то есть в своем городе», Актер 1; «разнообразие режиссёров, которые приезжают туда, то есть поработать с разными людьми, малая посещаемость этого театра». Актер 8; «скудность материала. Зачастую почти все региональные театры обязательно ставят комедии положений, причем ставят их максимально тупой, пошлой и неинтересной форме», Актер 2

Некоторые информанты указали в качестве минуса ограниченные культурные и досуговые возможности города: «я человек, который интересуется многим, и, конечно, хотелось бы там по музеям походить или ещё там куда -то. А не во всех театрах есть такие возможности», Актриса 10; «существует множество регионов, где нет музыкальной школы, где нет колледжей или лицей искусств... одной из проблем, конечно, является отсутствие инфраструктуры, которая может подготовить зрителя и артистов» Преподаватель 1.

Преподаватели вузов отмечали, что в некоторых театрах страны очень плохие материально-технические условия: «костюмы все уже поношенные... есть проблемы с тем, как выглядят зрительные залы... гримборные вообще, весь инвентарь, все его хозяйство». Преподаватель 4.

Также в качестве недостатка один из актеров назвал территориальную отдаленность некоторых регионов и организационные сложности переезда в другой город: «Страна большая, и добираться далеко... этот вопрос с трансфером... Перевозить вещи самолётам или поездам – это прямо, ну, тяжелько», Актер 5.

При этом некоторые артисты уже имеют опыт работы в региональных театрах и оценивают этот опыт положительно: «Крутой опыт, мне понравился. В плане, ну, то есть какой -то базы... Я понимал хотя бы систему и структуру театра, как что работает», Актер 1.

Ответ на оценочный подвопрос: Преподаватели вузов отмечают, что столичные театры привлекательнее для молодых артистов. В первую очередь свою роль играет инфраструктура города и возможность дополнительно заработать на съемках в кино и на телевидении. Региональный театр актеры могут выбрать только в случае, если им предложат достаточно выгодные финансовые условия, включая жилье, интересные роли, а также в случае, если устроится в одной из столиц не получилось.

Ответ на ключевой оценочный вопрос. Руководители, преподаватели и молодые артисты перечисляют схожие критерии, на которые актеры опираются при поиске и выборе работы. При этом подавляющее число пользователей платформы из числа выпускников профильных ВУЗов допускают возможность работать в регионе (70% от общего числа респондентов). Для большинства – это возможность набраться профессионального опыта, окунуться в сферу, быть востребованным. Следует отметить, что онлайн платформа может лишь опосредованно влиять на заявленные респондентами факторы профессиональной мобильности.

Вопрос 5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?

Методология ответа на вопрос. Опрос ключевых информантов. Анализ и систематизация возможных рисков и негативных факторов.

Выделение ключевых суждений и анализ данных. Основной риск продвижения проекта «Актерская биржа» в регионах - это низкая информированность стейкхолдеров о ее существовании, ее функциях. Об этом говорили как руководители, преподаватели, так и актеры: «Больше известности. Я не знаю вообще про биржу, что она существует вне проекта, вне фестиваля», Актер 1; «к сожалению, мало людей знает о нем – вопрос в информированности» Преподаватель 1.

Один из молодых актеров выразил сомнение, что платформа справиться с «наплывом» соискателей: «мне кажется, вы не справитесь с базой безработных актеров, потому что придут выпускники, придут прошлые выпуски, придут актеры, которым по 40, у которых нет работы до сих пор, но они все еще хотят как бы куда-то попасть», Актер 4

Некоторые информанты предлагали свои рекомендации по совершенствованию платформы: «Я помню, что был сайт, который очень плохо сделан, и он нормально не работал. Сайт получше (сделать). Ну и чтобы это реально услышали все, кто из пиара какого-нибудь... Это как Casting Craft, Film Tools. Где актёры выкладывают свои видеовизитки, и все знают, что работает, ... то есть туда все заходят, смотрят», Актер 1

«Было бы вообще круто, если бы это было не только сайт, а какое-нибудь еще мобильное приложение по типу кастинг-кинолифта... ты заходишь, у тебя видно пробы, видно когда, куда тебя, что и как», Актер 5

Один из руководителей отметил, что поиск артистов на онлайн-платформах занимает много времени: «Вот у меня нету столько времени, чтобы сидеть, например, целый день и отсматривать артиста. Лучше, чтобы они сами присылали. Хотя, может быть, и какое-то время появляется, и это работает», Руководитель 4.

Ответ на ключевой оценочный вопрос. Основной риск получения результатов проекта «Актерская биржа» - это низкая информированность стейкхолдеров о ее существовании, ее функциях. Потенциально она востребована, но руководители и актеры о ней не знают. Из руководителей об «Актерской бирже» знает и высоко оценивает ее эффективность только кастинг директор (20% от всех руководителей-информантов). Из молодых актеров о платформе вспомнили только 2 из 10, но и они не пользовались ею. Все информанты-преподаватели высказывались о платформе как о знакомом для них, но только развивающемся проекте. Еще один риск связан с возможной неготовностью руководителей использовать новые, непривычные механизмы поиска актеров.

ВЫВОДЫ

В результате проведения оценки были получены следующие ответы на ключевые оценочные вопросы:

Ключевой оценочный вопрос	Ответ на ключевой оценочный вопрос
Вопрос 1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?	Деятельность проекта позволила привлечь как артистов, так и их потенциальных работодателей на онлайн платформу по трудоустройству. В результате работы онлайн платформы в 2022 году было трудоустроено 20 выпускников театральных институтов по специальности «Актёрское искусство». Ограничения исследования не позволяют оценить устойчивость достигнутого результата.
Вопрос 2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актёрской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?	Потребность в создании онлайн-платформы на рынке труда актерских профессий есть. Руководители нуждаются в притоке артистов, используют для этого привычные для них механизмы поиска, считают важным личное знакомство с соискателями. Молодые артисты заинтересованы в трудоустройстве, большинство имеет опыт поиска работы. Возможности Интернета для поиска и коммуникации работодателя и соискатели используют разрозненно, бессистемно – обращаются в разные социальные сети, на сайты театров, пишут на почту. Многие информанты отмечают, что единой платформы для аккумуляции информации о вакансиях и соискателях в сфере искусства не хватает.
Вопрос 3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актёрской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?	Онлайн-платформа с функционалом «Актёрской биржи» может быть востребована стейкхолдерами, если она позволит всем сторонам сократить затраты времени на поиск информации. Для этого платформа должна быть достаточно известной в профессиональной среде, обладать удобным функционалом, а также содержать актуальную и специфическую информацию об актерах и несценических специалистах, необходимую организациям-работодателям на этом рынке.
Вопрос 4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актёрской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?	Руководители, преподаватели и молодые артисты перечисляют схожие критерии, на которые актеры опираются при поиске и выборе работы. При этом подавляющее число пользователей платформы из числа выпускников профильных ВУЗов допускают возможность работать в регионе (70% от общего числа респондентов). Для большинства – это возможность набраться профессионального опыта, окунуться в сферу, быть востребованным. Следует отметить, что онлайн платформа может лишь опосредованно влиять на заявленные респондентами факторы профессиональной мобильности.
Вопрос 5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актёрская биржа» в регионы?	Ответ на ключевой оценочный вопрос. Основной риск получения результатов проекта «Актёрская биржа» - это низкая информированность стейкхолдеров о ее существовании, ее функциях. Потенциально она востребована, но руководители и актеры о ней не знают. Из руководителей об «Актёрской бирже» знает и высоко оценивает ее эффективность только кастинг директор (20% от всех руководителей-информантов). Из молодых актеров о платформе вспомнили только 2 из 10, но и они не пользовались ею. Все информанты-преподаватели высказывались о платформе как о знакомом для них, но только развивающемся проекте. Еще один риск связан с возможной неготовностью руководителей использовать новые, непривычные механизмы поиска актеров.

РЕКОМЕНДАЦИИ, ТРУДНОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ

Рекомендации по результатам оценки.

По результатам оценки были сформулированы следующие рекомендации:

- Развивать онлайн платформу проекта «Всероссийская актерская биржа», включая доработку функционала площадки с учетом рекомендаций и пожеланий стейкхолдеров;
- Повышать информированность всех заинтересованных в проекте сторон о наличии онлайн-платформы, ее возможностях и функциях;
- Организовать целенаправленную кампанию по продвижению онлайн-платформы на рынке услуг в сфере искусства;
- Проводить регулярный анализ статистических данных онлайн-платформы для оценки динамики непосредственных и краткосрочных социальных результатов проекта;
- Проводить ежегодную оценку с использованием разработанного дизайна и инструментария в течение следующих 3-х лет, чтобы отслеживать динамику результатов, а также для оценки долгосрочного эффекта проекта

Трудности:

- На этапе сбора интервью от организаций-работодателей, студентов старших курсов и преподавателей профильных ВУЗов возникли проблемы с доступностью респондентов, имеющих опыт использования онлайн площадки. В этой ситуации было принято решение сосредоточиться на оценке непосредственных результатов.
- Ограничением проекта стали существенные трудозатраты, которые связаны со сбором и транскрипцией интервью. Использование инструментов ИИ для этой работы было неудачным, поскольку позволило снизить трудозатраты, но негативно повлияло на качество данных.
- Анализ данных и составление аналитического отчета в условиях низкой информированности респондентов было решено провести с акцентом на их проблемы и потребности, а также представления о потенциальной полезности онлайн платформы как инструмента на рынке труда актерских профессий. Это позволило выявить пожелания пользователей к функционалу сайта, выявить разницу в подходах у вовлеченных групп, а также понять факторы мотивации студентов и организаций-работодателей.

Уроки (что важно учесть в будущем при оценке подобных проектов):

- На стадии разработки методологии необходимо проверять реалистичность планов по сбору информации о результатах различных уровней. В данном кейсе не была проверена гипотеза о том, что достаточное число респондентов информированы о площадке (непосредственный результат). В итоге не удалось собрать информацию о социальных результатах (лояльность и увеличение профессиональной мобильности).
- Для оценки целесообразно использовать методы, требующие адекватных временных затрат.

Как будут использовать результаты оценки:

- Для выстраивания механизмов сбора обратной связи от всех стейкхолдеров;
- Для улучшения функциональности «Онлайн-платформа проекта “Всероссийская актерская биржа”»

Этические основы анализа

При проведении интервью информантам были озвучены цели анализа, содержание тематических блоков, а также участники анализа были проинформированы о конфиденциальности данных. Было получено согласие на аудиозапись интервью с дальнейшим уточнением о том, что они будут использованы исключительно в рамках анализа данных и будут представлены в аналитическом отчете в обобщенном виде. Участие информантов в исследовании было полностью конфиденциальным. Персональные данные – имя, фамилия и другие данные – не были использованы в анализе и не зафиксированы в тексте отчета.

Команда исполнителей

- 2) Организатор: АНО «Эволюция и филантропия».
 - 3) Куратор оценки: к. э. н., доцент кафедры отраслевой экономики и финансов ИэиУ РГПУ им. А. И. Герцена Н. В. Рождественская.
 - 4) Разработка инструментария: исследователь и преподаватель в АНО «Эволюция и Филантропия» Е. В. Богомолова.
 - 5) Организация сбора данных: руководитель команды онлайн-платформы проекта “Всероссийская актерская биржа” П. Ю. Скворцов.
- Анализ данных: методолог, специалист научно-исследовательской лаборатории ГАУ ИДПО работников социальной сферы г. Москвы А. В. Попова.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 Цепочка социальных результатов Проекта

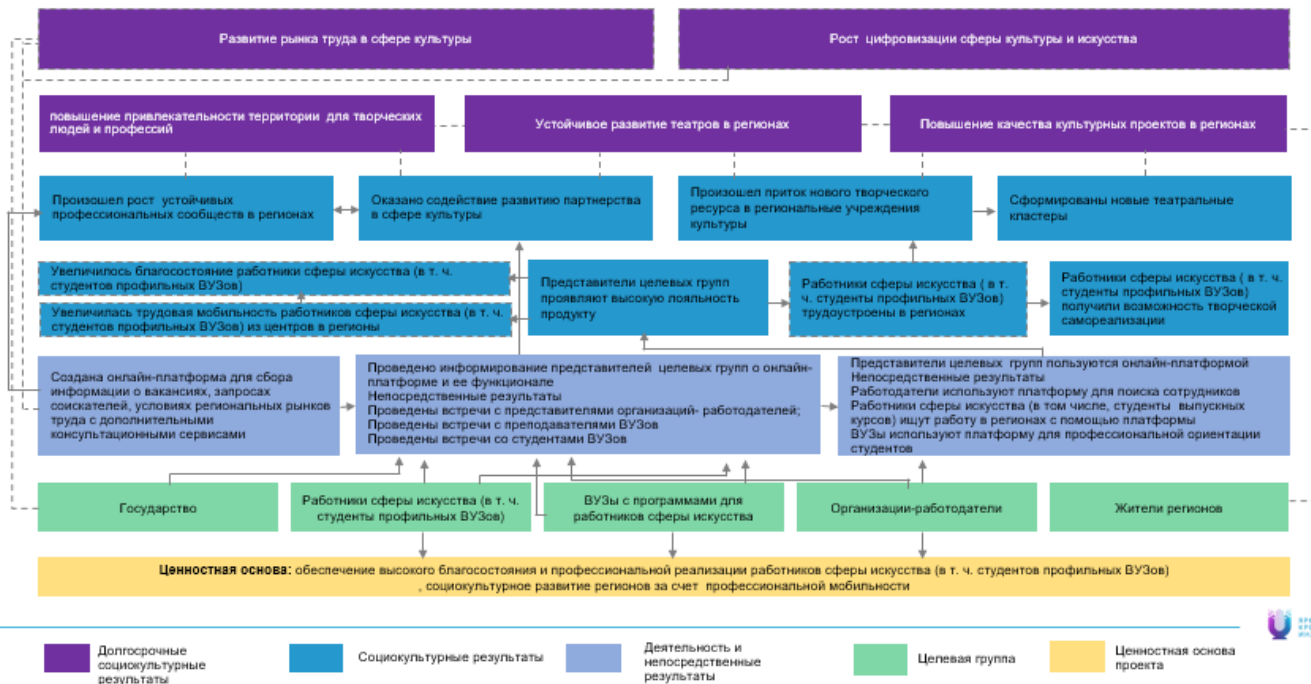
Стейкхолдеры	Действия	Непосредственные результаты	Показатели непосредственных результатов	Краткосрочные социальные результаты	Показатели краткосрочных социальных результатов	Среднесрочные социальные результаты	Долгосрочные социальные результаты	
Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов)	Создание онлайн-платформы для сбора информации о вакансиях, запросах соискателей, условиях региональных рынков труда с дополнительными консультационными и сервисами	Создана онлайн-платформа для сбора информации о вакансиях, запросах соискателей, условиях региональных рынков труда с дополнительными консультационными сервисами	Доля (процент) студентов профильных ВУЗов, информированных об онлайн-платформе	Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов) проявляют высокую лояльность продукту	Доля (процент) работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов), которые предпочитают искать работу с помощью онлайн-платформы	Рост устойчивых профессиональных сообществ в регионах (Культурная сфера, Местное развитие, сообщества)	Повышение привлекательности и территории для творческих людей и профессий (Культурная сфера)	
				Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов) трудоустроены в регионах (Экономика)	Доля (процент) работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов), нашедших работу в регионе за счет использования онлайн-платформы			Оказано содействие развитию партнерств в сфере культуры (Местное развитие, сообщества)
	Проведено информирование работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов) о онлайн-платформе и ее функционале	Проведены встречи с Работниками сферы искусства - студентами профильных ВУЗов	Студенты профильных ВУЗов информированы об онлайн-платформе	Доля (процент) студентов профильных ВУЗов, имеющих опыт использования платформы для поиска работы в регионах	Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов) получили возможность творческой самореализации (Культурная сфера)	Доля (процент) работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов), получивших возможность творческой самореализации за счет трудоустройства в регионах	Произшел приток нового творческого ресурса в региональные учреждения культуры (Культурная сфера, развитие регионов)	Повышение качества культурных проектов в регионах
					Увеличилась трудовая мобильность работников сферы искусства	Доля (процент) работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов)		

Стейкхолдеры	Действия	Непосредственные результаты	Показатели непосредственных результатов	Краткосрочные социальные результаты	Показатели краткосрочных социальных результатов	Среднесрочные социальные результаты	Долгосрочные социальные результаты
				(в т. ч. студентов профильных ВУЗов) из центров в регионы (Экономика)	ВУЗов), увеличивших трудовую мобильность благодаря онлайн-платформе		
				Увеличилось благосостояние работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов) (Экономика)	Доля (процент) работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов), увеличивших благосостояние благодаря трудоустройству в регионах		
ВУЗы с программами для работников сферы искусства	Проведено информирование преподавателей ВУЗов о онлайн-платформе и ее функционале	Проведены встречи с преподавателями профильных ВУЗов Преподаватели профильных ВУЗов информированы об онлайн-платформе Преподаватели профильных ВУЗов используют платформу для профессиональной ориентации студентов	Доля (процент) сотрудников профильных ВУЗов, информированных об онлайн-платформе Доля (процент) преподавателей профильных ВУЗов, считающих, что онлайн-платформа отвечает потребностям студентов и работодателей Доля (процент) сотрудников профильных ВУЗов, используют платформу для профессиональной ориентации студентов	Преподаватели профильных ВУЗов проявляют высокую лояльность продукту	Доля (процент) преподавателей ВУЗов, которые советуют студентам искать работу с помощью онлайн-платформы		
Организации-	Проведено	Проведены встречи с	Доля (процент)	Организации-	Доля (процент)		

Стейкхолдеры	Действия	Непосредственные результаты	Показатели непосредственных результатов	Краткосрочные социальные результаты	Показатели краткосрочных социальных результатов	Среднесрочные социальные результаты	Долгосрочные социальные результаты	
работодатели	информирование организаций-работодателей о онлайн-платформе и ее функционале	представителями организаций-работодателей Работодатели используют платформу для поиска сотрудников	организаций-работодателей, информированных об онлайн-платформе Доля (процент) организаций-работодателей, считающих, что онлайн-платформа отвечает их потребностям Доля (процент) организаций-работодателей, имеющих опыт использования платформы для поиска сотрудников	работодатели проявляют высокую лояльность продукту	организаций-работодателей, которые предпочитают искать сотрудников с помощью онлайн-платформы			
Жители регионов	нет	нет	нет	нет	нет	нет	Повышение качества культурных проектов в регионах (Культурная сфера, развитие регионов)	нет
Государство	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	Рост цифровизации сферы культуры и искусства (Культурная сфера, Развитие технологий) Развитие рынка труда в сфере культуры (Экономика)

Приложение 2. Дерево результатов Проекта

Дерево результатов проекта
«Онлайн-платформа проекта "Всероссийская актёрская биржа"»



Приложение 3. Гайд интервью со студентами профильных ВУЗов

№	Тема	Вопросы
0	Введение 2 минуты	<p>Добрый день!</p> <p>Благодарю Вас за согласие принять участие в нашем исследовании.</p> <p>Как я упоминал(-а) ранее, оно посвящено опыту участия в проекте «Всероссийская актерская биржа».</p> <p>Наша беседа займет около 30-40 минут. Вы не будете против, если я запишу наш разговор на диктофон? Это необходимо только лишь для того, чтобы сохранить точность Ваших ответов, но Ваши данные нигде указываться не будут – интервью полностью анонимное. Приступим?</p>
1	Процесс трудоустройства и роль платформы 15 минут	<p>1. Расскажите, пожалуйста, немного о себе.</p> <ul style="list-style-type: none"> – В каком вузе получаете/ получили образование? – Есть ли у Вас опыт поиска работы по специальности? – С какими трудностями, как правило, сталкивается актер при поиске работы? <p>2. Расскажите подробнее о Вашем опыте участия в проекте «Всероссийская актерская биржа».</p> <ul style="list-style-type: none"> – Удавалось ли Вам найти работу, используя «Всероссийскую актерскую биржу» (офлайн или онлайн)? Расскажите об этом подробнее. <i>(Для интервьюера: если информант не находил работу при помощи платформы, задайте вопросы: «Как Вы думаете, подходит ли платформа для эффективного поиска работы?»)</i> – В целом, что бы Вы назвали плюсами, сильными сторонами проекта «Актерская биржа»? – А чего, наоборот, не хватает проекту? <p>3. А если говорить про онлайн-платформу, как бы Вы охарактеризовали ее функционал? Какие из функций платформы Вы считаете наиболее полезными, важными? Может быть, каких-то функций не хватает на платформе? Каких?</p> <ul style="list-style-type: none"> – В целом, как бы Вы оценили удобство платформы? <p>4. Что для Вас важно при поиске работы? На какие критерии вакансий Вы обычно обращаете внимание?</p> <p>5. Вы могли бы назвать вакансии, представленные на платформе, подходящими, ценными для Вас? Почему?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Планируете ли Вы в дальнейшем использовать платформу для поиска работы? – Если бы не было этой платформы, как бы Вы искали работу?
2	Региональная мобильность 15 минут	<p>6. Рассматриваете ли Вы для себя возможность стать частью актерской труппы какого-либо регионального театра?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Какие обстоятельства должны сложиться, чтобы актер принял решение о переезде в другой регион по работе? – Какие плюсы работы в региональных театрах Вы видите? – А какие минусы? Чего не хватает региональным театрам? – Есть ли в Вашей актерской практике опыт работы в региональном театре? Если да, расскажите, пожалуйста, об этом подробнее. <p>7. А если говорить про Ваш опыт использования платформы «Актерская биржа», встречались ли Вам такие предложения о работе в других регионах, которые Вас заинтересовали?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приведите, пожалуйста, пример. – Чем это предложение (эти предложения) Вас заинтересовало? <p>8. Можете ли Вы сказать, что опыт использования платформы изменил Ваше мнение о работе в региональных театрах? Если да, что повлияло на Ваше мнение? В какую сторону</p>

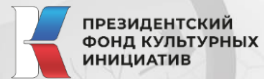
№	Тема	Вопросы
		оно изменилось?
3	Заключение	Мои вопросы закончились. Если, на Ваш взгляд, какие-то темы нашей беседы оказались не затронуты или недостаточно освещены, то мы были бы очень признательны, если Вы расскажете об этом. Может, были какие-то моменты, которые мы упустили в разговоре, но они кажутся Вам полезными для понимания предмета нашего исследования. Благодарим Вас за этот важный и нужный разговор!

Приложение 4. Гайд интервью с представителями организаций-работодателей

№	Тема	Вопросы
0	Введение <i>2 минуты</i>	<p>Добрый день!</p> <p>Благодарю Вас за согласие принять участие в нашем исследовании.</p> <p>Наш разговор будет посвящен проекту «Всероссийская актерская биржа» и особенностям процесса найма молодых артистов в региональные театры.</p> <p>Наша беседа займет около 30-40 минут. Вы не будете против, если я запишу наш разговор на диктофон? Это необходимо только лишь для того, чтобы сохранить точность Ваших ответов, но Ваши данные нигде указываться не будут – интервью полностью анонимное. Приступим?</p>
1	Процесс трудоустройства актеров и роль платформы <i>15 минут</i>	<p>1. Сначала у меня несколько общих вопросов о том, как обстоят дела у вашего театра с наймом молодых актеров.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Расскажите, пожалуйста, какие вакансии сейчас открыты в вашем театре? – Как обычно происходит поиск и отбор артистов? Как, где вы ищете новых актеров? На что обращаете внимание при поиске и отборе? – С какими трудностями вы, как правило, сталкиваетесь в этом процессе? Что могло бы помочь избежать эти трудности? – А на что, как правило, актеры обращают внимание при поиске работы? Что для них важно? <p>2. Теперь я бы хотел(-а) подробнее поговорить с Вами о проекте «Всероссийская актерская биржа».</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как бы Вы охарактеризовали проект в целом? Как Вы думаете, подходит ли «Актерская биржа» для эффективного поиска и найма актеров? – Какие основные плюсы, преимущества проекта? – А чего, наоборот, не хватает проекту? Какие его недостатки? <p>3. А если говорить об онлайн-платформе «Всероссийская актерская биржа», если можете, как бы Вы охарактеризовали функционал платформы?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как работодатель, какие из функций платформы Вы считаете наиболее полезными, важными? Может быть, каких-то функций не хватает на платформе? Каких? – Вы могли бы назвать резюме, представленные на платформе, подходящими, ценными для региональных театров? Почему?
2	Региональная мобильность <i>15 минут</i>	<p>4. Далее несколько вопросов о трудоустройстве молодых артистов в региональные театры.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как Вы считаете, какие обстоятельства должны сложиться, чтобы молодой актер принял решение о переезде в другой регион по работе? – Какие плюсы работы в региональных театрах для молодых актеров Вы видите? А какие минусы? – Как Вы считаете, что необходимо, чтобы привлечь перспективных молодых актеров трудоустроиваться в региональные театры? <p>5. Как бы Вы оценили потенциал «Всероссийской актерской биржи» в долгосрочной перспективе?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как Вы считаете, можно ли при помощи этого проекта достичь устойчивого трудоустройства молодых артистов в региональные театры?
3	Заключение	<p>Мои вопросы закончились. Если, на Ваш взгляд, какие-то темы нашей беседы оказались не затронуты или недостаточно освещены, то мы были бы очень признательны, если Вы расскажете об этом. Может, были какие-то моменты, которые мы упустили в разговоре, но они кажутся Вам полезными для понимания предмета нашего исследования.</p> <p>Благодарим Вас за этот важный и нужный разговор!</p>

Приложение 5. Гайд интервью с преподавателями профильных ВУЗов

№	Тема	Вопросы
0	Введение <i>2 минуты</i>	<p>Добрый день!</p> <p>Благодарю Вас за согласие принять участие в нашем исследовании.</p> <p>Наш разговор будет посвящен проекту «Всероссийская актерская биржа» и особенностям процесса трудоустройства молодых артистов.</p> <p>Наша беседа займет около 30-40 минут. Вы не будете против, если я запишу наш разговор на диктофон? Это необходимо только лишь для того, чтобы сохранить точность Ваших ответов, но Ваши данные нигде указываться не будут – интервью полностью анонимное. Приступим?</p>
1	Процесс трудоустройства актеров и роль платформы <i>15 минут</i>	<p>1. Сначала у меня несколько общих вопросов о том, как обстоят дела у молодых артистов с трудоустройством.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Расскажите, пожалуйста, сколько человек актерской специальности выпускаются из вашего вуза ежегодно? Есть ли у вас информация о том, как после выпуска из вуза у молодых артистов происходит процесс поиска работы? – На что, как правило, актеры обращают внимание при поиске работы? Что для них важно? – С какими трудностями, как правило, сталкивается актер при поиске работы? Что могло бы помочь эти трудности избежать? <p>2. Теперь я бы хотел(-а) подробнее поговорить с Вами о проекте «Всероссийская актерская биржа».</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как бы Вы охарактеризовали проект в целом? Как Вы думаете, подходит ли платформа для эффективного поиска работы? – Какие основные плюсы, преимущества проекта? – А чего, наоборот, не хватает проекту? Какие его недостатки? <p>3. А если говорить об онлайн-платформе «Всероссийская актерская биржа», если можете, как бы Вы охарактеризовали функционал платформы?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Какие из функций платформы Вы считаете наиболее полезными, важными? Может быть, каких-то функций не хватает на платформе? Каких? – Вы могли бы назвать вакансии, представленные на платформе, подходящими, ценными для молодых артистов? Почему?
2	Региональная мобильность <i>15 минут</i>	<p>4. Далее несколько вопросов о трудоустройстве в региональные театры.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Какие обстоятельства должны сложиться, чтобы молодой актер принял решение о переезде в другой регион по работе? – Какие плюсы работы в региональных театрах Вы видите? – А какие минусы? Чего не хватает региональным театрам? <p>5. Как бы Вы оценили потенциал «Всероссийской актерской биржи» в долгосрочной перспективе?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Как Вы считаете, можно ли при помощи этого проекта достичь устойчивого трудоустройства молодых артистов в региональные театры?
3	Заключение	<p>Мои вопросы закончились. Если, на Ваш взгляд, какие-то темы нашей беседы оказались не затронуты или недостаточно освещены, то мы были бы очень признательны, если Вы расскажете об этом. Может, были какие-то моменты, которые мы упустили в разговоре, но они кажутся Вам полезными для понимания предмета нашего исследования.</p> <p>Благодарим Вас за этот важный и нужный разговор!</p>



© АНО «Эволюция и филантропия»
<https://socialvalue.ru>

ПРОЕКТ ЯККИ

Форум «Яркие краски креативных индустрий»

План оценки проекта:

Онлайн-платформа проекта «Всероссийская актёрская биржа»

Название организации:

ИП Скворцов Павел Юрьевич

ОПИСАНИЕ ОБЪЕКТА ОЦЕНКИ

1. Описание объекта оценки и его границ, в т.ч за какой период будет проводиться оценка

Приложения – Дерево результатов (Приложение 1 к Плану оценки), ЛМП проекта (Приложение 2 к Плану оценки).

Объект оценки – проблемы и потребности потенциальных пользователей проекта «Онлайн-платформа проекта “Всероссийская актерская биржа”» и факторы, влияющие на продвижение этого продукта в регионы.

Онлайн-платформа проекта «Всероссийская актерская биржа» - ресурс для поиска вакансий и сотрудников на рынке труда актерских профессий. Запуск онлайн-платформы (актерскаябиржа.рф) произошел 20 апреля 2022 года. Ее разработка была поддержана грантом Президентского фонда культурных инициатив (грант №22-1-015785). В мае 2024 года пользователям была представлена версия площадки с доработанным функционалом. Продвижение этого проекта в регионы также поддержано ПФКИ (грант №23-2-017555).

Проект направлен на решение следующих задач: поддержка выпускников театральных ВУЗов, решение кадрового вопроса творческих институций в регионах Российской Федерации, развитие инфраструктуры по взаимодействию регионов со специалистами, повышение эффективности регулирования рынка труда творческих профессий, цифровизацию сферы культуры и искусства.

Сферами влияния проекта являются

- Развитие профессиональных сообществ,;
- Экономика (повышение мобильности сотрудников творческих профессий на рынке труда);
- Профессиональное развитие сотрудников в области культуры;
- Изменения на уровне индивида.

Основные социокультурные и экономические результаты проекта:

- Высокая лояльность продукту;
- Изменение поведения пользователей на рынке труда;
- Трудоустройство пользователей в регионы.

Период оценки: 2023-2024 годы

Этап проекта (отметьте):

- Завершён
- Продолжается**
- Стартовал
- Иное

Онлайн площадка проекта «Всероссийская актерская биржа» была разработана при поддержке Президентского фонда культурных инициатив (грант №22-1-015785). В период реализации гранта на платформе прошло более 300 регистраций (143 анкеты полностью прошли модерацию). На площадке зарегистрировались 15 кастинг-директоров и 26 представителей театров: В результате работы онлайн платформы «Всероссийская актерская биржа» в 2022 году было трудоустроено 20 выпускников театральных институтов по специальности «Актёрское искусство».

В рамках гранта №23-2-017555 (сроки реализации с 01.08.2023 по 30.09.2024) были поставлены следующие задачи:

1. Оказание поддержки молодым выпускникам в оформлении первых актёрских визиток для дальнейшего успешного трудоустройства
2. Организация работы «Всероссийской актёрской биржи» на фестивале студенческих спектаклей «Будущее театральной России»
3. Работы по организации инфраструктуры театрального рынка труда в России.
4. Доработка и продвижение онлайн-платформы «Всероссийская актёрская биржа».

Жизненный цикл проекта (отметьте)

- Инновационный**
- Зрелый
- Масштабирование
- Иное

ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ

2. Цель оценки

Цель оценки: выявить степень соответствия онлайн площадки проекта «Актерская биржа» запросам стейкхолдеров и определить факторы, влияющие на ее продвижение в регионы.

Сделанные корректировки:

Первоначально цель оценки была сформулирована командой на основании построенного ДР и ЛИП проекта. В процессе работы цель оценки изменилась, поскольку был сделан акцент на продвижение площадки в регионы. Значимость новой цели была сильной, потому что в марте 2024 года пользователям была представлена доработанная онлайн платформа с измененной функциональностью.

Формулировка цели (было)	Формулировка цели (стало)
Выявить необходимость и конкретные направления доработки онлайн-платформы проекта «Всероссийская актёрская биржа» для достижения запланированных социальных результатов.	Выявить степень соответствия онлайн площадки проекта «Актерская биржа» запросам стейкхолдеров и определить факторы, влияющие на ее продвижение в регионы.

Задачи оценки:

1. Оценить результативность проекта по привлечению стейкхолдеров и трудоустройству в регионы. Оценить устойчивость этих результатов.
2. Оценить степень соответствия идеи продвижения онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» условиям рынка труда и запросам стейкхолдеров.
3. Оценить степень востребованности стейкхолдерами онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи».
4. Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.
5. Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы.
6. Выявить факторы, которые могут негативно влиять на продвижение онлайн платформы «Актерская биржа» в регионы.

Сделанные корректировки:

Задачи оценки были скорректированы с учетом низкой осведомленности пользователей о проекте.

Формулировка задачи (было)	Формулировка задачи (стало)
Оценить степень соответствия онлайн-платформы проекта	Оценить степень соответствия идеи продвижения онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» условиям рынка труда и запросам

«Всероссийская актерская биржа» запросам стейкхолдеров;	стейкхолдеров Оценить степень востребованности стейкхолдерами онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи»
Оценить влияние онлайн-платформы проекта «Всероссийская актерская биржа» на профессиональную мобильность сотрудников в сферы культуры в регионах;	Оценить возможность влияния онлайн платформы с функционалом «Актерской биржи» на увеличение притока сотрудников сферы искусства в регионы
Выявить и классифицировать возможные негативные результаты и риски проекта, разработать механизмы профилактики негативных результатов и противодействия рискам	Выявить факторы, которые могут негативно влиять на продвижение онлайн платформы «Актерская биржа» в регионы
Выяснить, в какой степени была достигнута цель проекта и насколько механизм реализации способствовал достижению цели; Выяснить, насколько устойчивы ключевые результаты проекта	Оценить результативность проекта по привлечению стейкхолдеров и трудоустройству в регионы. Оценить устойчивость этих результатов.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

3. Заинтересованные стороны

Стейкхолдер	Информационная/ управленческая потребность О чём я хочу узнать	Использование результатов оценки Как я буду использовать результаты оценки	Комментарии По желанию
Команда/ лидер проекта	Необходимость улучшить платформу и повысить ее привлекательность для потребителя	Результаты будут использованы для продвижения продукта в регионах	нет
ПФКИ	Оценка наличия социальных результатов и их устойчивости	Влияние финансирования, возможность масштабирования проекта на следующем этапе	нет
Работники сферы искусства (в т. ч. студенты профильных ВУЗов)	Потребность в функционале, отвечающем запросу по трудоустройству в регионах	Нет	нет
ВУЗы с программами для работников сферы искусства	Потребность в функционале, отвечающем запросу по трудоустройству выпускников в регионах	нет	нет
Организации-работодатели	Потребность в функционале, отвечающем запросу на поиск специалистов в регионах	нет	нет

Критерии оценки (отметьте)

- Оценка потребностей/ актуальности/ востребованности**
- Оценка когерентности внешней среде
- Оценка процесса
- Оценка результативности**
- Оценка эффективности
- Оценка рисков
- Оценка устойчивости**
- Оценка влияния
- Иное (напишите здесь)

ДИЗАЙН

4. Дизайн

Добавлено примечание ([O1]): ????
Дизайн чего?

Добавлено примечание ([H2R1]): Оценочного
исследования)

Ключевой оценочный вопрос	Уточняющий вопрос	Показатель и его целевое значение/ стандарт	Исходные данные	Методология ответа на вопрос
1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?	нет	нет	Сайт онлайн-площадки, заявка и содержательные отчеты по грантам ПФКИ №22-1-015785 и №23-2-017555	Проанализировать материалы сайта и содержательных отчетов для выявления данных о количестве регистраций и количестве трудоустроенных
2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?	1. Соответствует ли идея создания онлайн-платформы ситуации на региональном рынке труда актерских профессий? 2. Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов, выходящих на рынок труда? 3. Отвечает ли идея создания онлайн платформы проблемам и потребностям организаций-работодателей на рынке труда актерских профессий?	нет	нет	Опросить ключевых информантов. Выделить ключевые суждения и сделать анализ данных.
3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?	1. Будет ли платформа востребована старшекурсниками и недавними выпускниками профильных ВУЗов? 2. Будет ли платформа востребована организациями-работодателями на рынке актерских профессий? 3. Какой функционал онлайн платформы важен для повышения востребованности онлайн платформы вовлеченными группами?	нет	нет	Опросить ключевых информантов. Выделить ключевые суждения и сделать анализ данных.
4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?	1. Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы? 2. Какие факторы наиболее важны для старшекурсников и недавних выпускников профильных ВУЗов при принятии решения о переезде в регионы по мнению работодателей и преподавателей профильных ВУЗов? 3. Какие еще факторы влияют на принятие решения о профессиональной мобильности в регион?	нет	нет	Опросить ключевых информантов. Выделить ключевые суждения и сделать анализ данных.
5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?	нет	нет	нет	Опросить ключевых информантов. Выделить ключевые суждения и сделать анализ данных.

В связи с корректировкой целей и задач оценки были скорректированы оценочные вопросы:

Оценочные вопросы (было)	Оценочные вопросы (стало)
Насколько платформа «Актерская биржа» отвечает потребностям	Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом

стейкхолдеров?	«Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?
Что можно изменить в продукте, чтобы он в большей степени отвечал потребностям стейкхолдеров?	Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?
Достаточно ли вклада проекта для увеличения притока работников сферы искусства в регионы? Какие факторы влияют на принятие решения о переезде в регион?	Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?
Каковы возможные негативные результаты работы платформы? Каковы риски проекта, влияющие на получение результатов?	Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?
Насколько достигнута поставленная цель - трудоустройство работников сферы искусства (в т. ч. студентов профильных ВУЗов) в регионах? Позволяет ли механизм проекта достичь поставленной цели? Насколько устойчивы ключевые результаты проекта?	В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?

В связи с фактической невозможностью сбора количественных данных с сайта онлайн площадки, не были рассчитаны значения показателей социальных результатов, представленные в логической модели проекта «Онлайн-платформа проекта «Актерская биржа»» (см. Приложение 2 к Плану оценки). В дальнейшем по мере накопления количественных данных эти показатели должны анализироваться в динамике.

ДИЗАЙН

Ключевой оценочный вопрос	Источник данных/выборка	Инструмент сбора данных	Подход к анализу данных и вынесению суждения	Комментарии
1. В какой мере достигнуты результаты проекта по привлечению пользователей на площадку и их трудоустройству? Насколько эти результаты устойчивы?	Содержательные отчеты по гранту ПФКИ №22-1-015785 и гранту ПФКИ №23-2-017555	нет	Анализ текста Описательная статистика	нет
2. Соответствует ли идея продвижения онлайн-платформы с функционалом «Актерской биржи» в регионы потребностям рынка и стейкхолдеров в регионах?	<p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (10 человек)</p> <p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)</p> <p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)</p>	Полуструктурированное интервью	Анализ текста	нет
3. Может ли онлайн-платформа с функционалом «Актерской биржи» быть востребована стейкхолдерами в регионах?	<p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (10 человек)</p> <p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)</p> <p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)</p>	Полуструктурированное интервью	Анализ текста Анализ факторов	нет
4. Может ли онлайн платформа с функциональностью «Актерской биржи» повлиять на увеличение притока работников сферы искусства в регионы?	<p>Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (10 человек)</p> <p>Потенциальные пользователи онлайн платформы</p>	Полуструктурированное интервью	Анализ текста Анализ факторов	нет

Ключевой оценочный вопрос	Источник данных/выборка	Инструмент сбора данных	Подход к анализу данных и вынесению суждения	Комментарии
	(представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек) Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)			
5. Какие факторы могут негативно повлиять на продвижение платформы «Актерская биржа» в регионы?	Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (10 человек) Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек) Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)	Полуструктурированное интервью	Анализ текста Анализ факторов	нет

Сделанные корректировки:

- Во время проведения интервью не удалось привлечь информантов, имеющих опыт пользования онлайн площадкой в старой и/или новой версии. Поэтому были изменены параметры выборки – для проведения интервью были приглашены респонденты без опыта.

Параметры выборки (было)	Параметры выборки (стало)
Пользователи онлайн платформы (выпускники ВУЗов-соискатели)/ Пользователи онлайн платформы, нашедшие работу и давшие согласие на участие (10 человек)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (студенты старших курсов и выпускники ВУЗов-соискатели)/ Респонденты, находящиеся в поиске работы на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (10 человек)
Пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Пользователи онлайн-платформы, имеющие опыт поиска сотрудников с помощью платформы и давшие согласие на участие (5 человек)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители организаций-работодателей) / Респонденты, осуществляющие поиска сотрудников на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)
Пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Пользователи онлайн-платформы, имеющие опыт профориентации студентов с помощью платформы (5 человек)	Потенциальные пользователи онлайн платформы (представители профильных ВУЗов) / Респонденты, имеющие опыт профориентации студентов на рынке труда актерских профессий и давшие согласие на участие (5 человек)

	участие (5 человек)
--	---------------------

- Изначально заложенный в дизайн анализ данных сайта платформы не был проведён из-за технической невозможности получить необходимую информацию. В связи с этим из дизайна оценки были убраны все численные показатели.
- Мозговой штурм на тему возможных негативных результатов и рисков не был проведен командой;

ОГРАНИЧЕНИЯ И КАЧЕСТВО

. Соображения, касающиеся ограничений и качества

- Трудоспособные жители регионов с высшим образованием в сфере сценической деятельности являются новой и на текущий момент трудно доступной и неоднородной группой. В дальнейшем, нужны будут отдельные исследования по возрастам и специальностям, но в текущих временных рамках провести такое исследование невозможно. Поэтому ответ на оценочный вопрос будет основан на мнении студентов и выпускников, и это может не сработать при дальнейшем масштабировании.
- Пользователей, которые знакомы с порталом и получили опыт его применения для поиска работы или поиска сотрудников, на текущий момент не так много, поэтому будет трудно получить ясную картину позитивного/негативного клиентского опыта. Кроме того, новая версия портала еще не запущена, но находится в разработке, и данные исследования «отстанут» от темпов разработки продукта
- Оценка пользователями разницы условий между центрами и регионами может иметь субъективный характер. В этом случае не будут выявлены важные факторы из-за недостатка данных в официальной статистике.
- Понимание пользователями вклада (полезности) портала может быть отложено во времени и быть искажено из-за текущей доработки функционала. Поэтому ответ на вопрос «Достаточно ли вклада...» будет сделан на уровне гипотезы.
- На рынке труда есть много факторов, на которые нельзя оказать влияние при любых усовершенствованиях платформы.

Сделанные корректировки:

Ограничениями исследования явились следующие обстоятельства (раздел «Ограничения анализа и выводов» аналитического отчета)

- 1) Не все респонденты были знакомы с онлайн-платформой. Часто они оценивали ее функционал и возможности, исходя из описания и комментариев интервьюера. Это было больше похоже на оценку на этапе разработки проекта, чем на этапе его реализации.
- 2) Многие респонденты в своих ответах больше рассказывали о фестивале «Будущее театральной России», даже если вопрос касался непосредственно онлайн-платформы.
- 3) Не все материалы интервью были представлены в «сыром» виде, некоторые пришли аналитику в усеченном «обработанном» виде.
- 4) Интервьюеры не всегда озвучивали все вопросы из гайда.
- 5) Выводы исследования построены исключительно на данных, полученных в ходе интервью с ограниченным количеством

ЭТИЧЕСКИЕ СООБРАЖЕНИЯ

5. Этические соображения

- Участие в проведении оценки будет происходить на добровольном основании;
- Все участники оценки будут старше 18 лет и будут обладать полной дееспособностью.
- Участники будут проинформированы о целях, задачах и методах оценки.
- У участников оценки будет собрано письменное согласие на сбор и обработку данных (в том числе, персональных данных).
- Материалы проекта, подлежащие анализу и публикации, будут представлены в обобщенном виде и не будут содержать персональные данные участников оценки.

Сделанные корректировки:

По данному разделу корректировок не было. Интересным моментом стал возникший внутри команды споры о том, этично ли членам команды выступать в качестве респондентов исследования, если они подходит под параметры выборки. В результате было принято решение не принимать участие в интервью.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ

6. План распространения информации

Материал	Заинтересованная группа лиц	Сроки
Презентация результатов исследования (краткий отчет по исследованию)	Все заинтересованные стороны проекта	Май - июнь 2024 года
Публикация кейса на платформе	Все заинтересованные стороны проекта	Май - июнь 2024 года

Сделанные корректировки:
Информация о результатах оценки проекта не была распространена, презентации не проведены, публикация кейса на платформе еще не сделана.

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

7. План-график проведения оценочного исследования

Определите ключевые задачи, которые необходимо выполнить в ходе оценки, конечные результаты и сроки их выполнения

Ключевые задачи	Даты (план)	Даты (факт)	Представляемые результаты	Ответственный
Подготовка гайдов интервью	До 15 марта 2024	03.04.2024	Гайды интервью для студентов, организаций-работодателей, представителей профильных ВУЗов	Специалист-социолог
Проведение интервью представителей ВУЗов	Март-апрель (начало мая) 2024	31.05.2024	Расшифровка интервью	Руководитель проекта
Проведение интервью представителей организаций-работодателей	Март-апрель (начало мая) 2024	24.05.2024	Расшифровка интервью	Руководитель проекта
Проведение интервью студентов и недавних выпускников ВУЗов	Март-апрель (начало мая) 2024	24.05.2024	Расшифровка интервью	Руководитель проекта
Разработка сценария видеоролика с короткими комментариями (отзывами) от руководителей ведущих театров, отчетом о достигнутых результатах, географии проекта, презентацией функционала платформы	Апрель 2024	Май 2024	Сценарий видеоролика	Специалист по PR
Подготовка ТЗ на анализ данных	До 20 апреля	17.04.2024	ТЗ на анализ данных	Методист проекта

Ключевые задачи	Даты (план)	Даты (факт)	Представляемые результаты	Ответственный
Подготовка презентации на Форуме и подготовка сценария выступления	До 15 мая 2024 года	нет	Презентация и сценарий выступления	Методист проекта
Проверка отчета об анализе данных и согласование его с командой участника проект	До 15 мая 2024 года	15.08.2024	Согласованный отчет об анализе данных	Методист проекта
Описание кейса о проекте	До 10 июня 2024	15.08.2024	Согласованный текст кейса	Методист проекта

Сделанные корректировки:

Проведение и расшифровка интервью заняло значительно больше времени, чем было запланировано. Смещение сроков было связано с проведением 13 – 19 мая 2024 года XV Молодежный фестиваля «Будущее театральной России», где были физически доступны респонденты исследования. Для увеличения скорости расшифровки для части интервью был использован ИИ, но это негативно повлияло на качество данных.

Информация о результатах оценки проекта не была распространена, презентации не проведены, публикация кейса на платформе еще не сделана.

Приложение 7. Таблица кодирования. Студенты профильных ВУЗов

В каком вузе получаете/ получили образование?

Цитата

Ярославский государственный театральный институт имени Фирса Шишигина. Актер 1

Цитата

Я заканчиваю Нижегородское театральное училище в скобочках колледж имени Евгения Санычаев -Стегнеева. Актер 2

Цитата

в Новосибирском государственном театральном институте по специализации артист драматического театра и кино. Актриса 3

Цитата

Я получаю образование в театральном училище имени Щепкина в городе Москва. Актер 4

Цитата

Я обучаюсь в Ярославском государственном театральном институте имени Фирса Шишигина в городе Ярославль. Актер 5

Цитата

У меня два образования: Амурский колледж искусства и культуры и Новосибирский театральный институт. Актриса 9

Цитата

Получал, закончил в прошлом году Ярославский государственный театральный институт. Актер 6

Цитата

Я учусь в Ярославском государственном театральном институте имени Фирсы Ефимовича Шишигина. Актриса 10

Цитата

я вот заканчиваю финский государственный институт искусства имени Вот два месяца полтора осталось. Актер 7

Цитата

В Ярославском государственном театральном институте имени Фирса Шишигина. Актер 8

В каком театре ты сейчас служишь?

Я служу в Кировском областном драматическом театре под руководством Игоря Владимировича Лусова. Актер 6

Есть ли у Вас опыт поиска работы по специальности?

Цитата

Но я до того, как поступил... я там три года пытался в кино сниматься... но понял, что без образования мне будет тяжело, потому что, ну, я смотрел видео визитки ребят, которые все-таки учились и понимал, что они знают что-то больше, чем я, надо бы отучиться... но снимался... в массовках там в Питере. Вот в театр не пытался тогда попасть. Потом вот сейчас в Уфу поступил. Я в студии Театра кукол... Я с третьего курса совмещаю работу с учебой. То есть я уже трудоустроен, как два года. Вот в театре кукол. Актер 7

Цитата

Да, конечно, был поиск работы. Я ездила в Томский ТЮЗ, там режиссер Иван Орлов... прекрасный замечательный и режиссер, и сам театр очень добрый, прям такой работающий, профессиональный. Там очень серьезно ко всему этому относятся, и к нам на прослушивание пригласили все цеха, все работали... Такое левое какое-то прослушивание и здорово.

Вот в Томске ТЮЗ но пока что все Актриса 3

Цитата

Как сейчас ищу работу. Обзваниваю, если мы говорим о театрах, обзваниваю их, пишу на почту, пытаюсь, может... Наверное, не многие это делают, расскажу, как я делаю. Нахожу каких -то людей из труппы, может, из моего института, либо просто каких -то знакомых по лицу, нахожу их в соцсетях, начинаю писать, может, поможете, может, у вас там что -то не получается, но вот такие вот у меня опыты. Актриса 10

Цитата

После окончания института у меня был опыт отправки резюме в театры. Но не более. Актриса 9

Цитата

Ну, я думаю, можно назвать опытом это, когда мы уже подаем резюме, присылаем на почту, обзваниваем театры. Если это считается опытом, то да. Актриса 10

Цитата

Да, есть. Есть и печальный опыт, есть и хороший опыт. Ну, если мы говорим о театре, в принципе, если идти по профессии, то опыт прослушек во все театры большие, в театры маленькие, государственные и негосударственные, и в большинстве случаев, ну сколько мы прошли уже, наверное, театров 10-12, и в один я попал, в одном небольшой театр государственный, я там играю сейчас, относительно недавно, на четверть ставки, но хотя бы уже что -то есть. Актер 4

Цитата

Да, есть. Есть... Ну да, в целом это фестиваль прошлого года, это потом различные созвоны, общение с режиссёрами после фестиваля БТР, это пробы, ну и просто мои пробы в театре, ну и в конце концов то, как я оказался сейчас в драматическом театре, это тоже отдельная история. Актер 6

Цитата

Пока нет, потому что я сейчас заканчиваю только четвертый курс, и у нас поиск специальности происходит как? Приезжают режиссёры, которые смотрят наши спектакли, и они уже предлагают работу. Вот так состоит процесс поиска. Актер 8

Цитата

Опыт был, когда мы рассылали резюме по театрам Москва, Питер. В один из дней мы сошли с ума и отправили во все московские театры свой резюме. Пара театров ответила, спасибо им. Так, да, опыт был, и на прослушивание уже получалось ездить в Тверь, в Тверской театр «Куколь», куда пригласили работать. Был готов еще прослушать Белгородский драмтеатр. Приезжали к нам режиссеры из Брянска, Тулы, Архангельска. Летали на Камчатку с гастрольями, там тоже мы очень много по работе общались. И вот, ну да, пока все по профессии, по специальности. Актер 5

Цитата

Ну, с театрами — нет. Еще на данный момент не было, потому что я не хотел идти в театр. А в плане кино, если идти по сфере кино и как актер кино, то опыт работы есть, ну, неплохой, тяжелый, как бы надо пробовать, стараться, и как бы все получится. Актер 1

С какими трудностями, как правило, сталкивается актер при поиске работы?

Цитата

Режиссеры обычно ищут себе артистов по типуажу, и часто я просто не проходила по физическим данным. В некоторых театрах спрашивали оценки в институте по речи, то есть все равно при отборе в театр смотрели не на исключительный и интересный образ меня как кандидата, а на мои физические данные, которые должны совпадать с представлением режиссера о том или ином типаже. Актриса 9

Цитата

Лично у меня какие трудности - это то, что я плохо умею себя продавать. А это важно — преподнести, еще правильно себя подать, продать. Я не умею, для меня это самая большая трудность... Актер 7

Цитата

Ну я слышал мнение, что много же всяких там, что вот не то, что порог вхождение, Что редко берут там никого неизвестно. Актер 7

Цитата

У меня есть примеры просто людей, которые все-таки пробились как-то и у них получилось. Поэтому видимо, это реально, поэтому я думаю, только причину, потому что в трудоустройстве только от меня какие-то причины. Актер 7

Цитата

Может быть, ну высокая ...в конкуренция у нас в профессии... Трудности это или хорошо? Это плохо ли, но заставлять двигаться расти? Актер 7

Цитата

Трудности в том, что у меня ощущение, что провинциальные театральные институты очень сильно недооценивают. Ну, есть московский, питерский, и вот мы их рассматриваем. Хотя я, честно говоря, не считаю, что наша школа хуже. Но вот в этом, я думаю, самая главная трудность. Актриса 10

Цитата

Не всегда можно дозвониться до театров, не всегда отвечают. Актриса 10

Цитата

И, наверное, я для себя ещё вывела трудность. Тяжело, когда нет знакомств, потому что считаю, что сейчас всё благодаря знакомствам. И в театральное прослушивание можно попасть благодаря знакомствам, и в кино также. Вот это самая главная трудность. Актриса 10

Цитата

Сейчас удивительно, что в театре требуется только мужчины. Очень мало, где нужно женщины. Актриса 3

Цитата

И очень часто так замечаю, развивается музыкальное направление. Вот даже драматический театр, прям требует музыкальных людей... Вот такие пока что сложности. Актриса 3

Цитата

Ну, это зависит... Ну, во -первых, тут не то чтобы трудность, а такой момент, что вне зависимости от того, где ты учишься, особенно если это федеральный театральный институт, ты хочешь работать в крутом театре. А, соответственно, крутой театр, если это Москва или Питер, они, скорее всего, будут набирать своих, потому что почти у каждого театра есть какие -то мастерские, с которыми они сотрудничают. При этом провинциальные театры тоже в первую очередь ждут выпускников, ну, московских, питерских, вот. И возникает такая вот... Но опять -таки не все. То есть единственная проблема, наверное, это для себя решить, где ты реально можешь служить в каком театре, где ты реально нужен, где ты востребован, и не бояться ехать куда -то в маленький город или куда -то вообще далеко от семьи, места, где ты привык учиться. В целом, ничего такого страшного в этом не вижу. Актер 6

Цитата

Ну, естественно, столичный театр. Скорее всего, там будет 2-3 режиссера, которые работают с курсами московских институтов. Им легче взять просто своих молодых ребят, которых они уже видели, они с ними работали, они знают, что из себя представляют эти люди. Но я не считаю, что это проблема. Это нормально, если бы я был режиссером, и были бы какие -то молодые актеры, которых я уже видел в действии. Естественно, легче их взять, чем кого-то за 5-10 минут попытаться разглядеть на прослушиваниях и понять, что да, я хочу с ним работать. Это сложно, наверное. Актер 6

Цитата

Если про театры, например, говорить, и как бы слыша все это, постоянно, например, в Москве кастинги, они все закрыты, на которые попасть очень тяжело. И, в принципе, актеров, провинциальных актеров, их не слушают в Москве. Актер 1

Цитата

В провинции трудности... Да на самом деле их нет. Только самая большая трудность, что иногда в труппах очень уже все забито, и они не делают набор. А в целом, если театр ищет новые лица, то есть ты можешь спокойно прийти и пройти

прослушивание. Актер 1

Цитата

Ну, в плане, что бывает иногда, что какой-то театр, например, Волкова, он набрал в том году себе четырех новых актеров. Скорее всего, ему уже больше пока что новые молодые актеры не так нужны. И то есть у него не будет прослушки. И молодые ребята уже отпадают, и не попадут в Волковский, например, театр. Я не знаю, если честно, нужны Волковскому театру или нет, но я говорю так, и такое бывает часто, что какой -то театр набирает тебе большое количество с одного выпуска, и на следующий уже выпуск новые актеры не нужны. Актер 1

Цитата

Первая трудность, с которой всему нашему курсу пришлось столкнуться, это нигде, по крайней мере, в нашем учебном заведении нам не рассказывали о том, как это должно выглядеть, что это должно быть, и информацию приходилось выискивать самим. Актер 2

Цитата

Некоторые театры, но не все, за редким исключением, предоставляют то резюме, которое нужно им отправить. Большинство, в принципе, ничего об этом не говорит. Актер 2

Цитата

Так же, как и нет никакой информации о том, принимаются, ведется ли сейчас набор в труппу или же нет. У некоторых театров на сайтах это есть. Некоторые театры пишут там в группах ВКонтакте эту информацию, можно найти ее еще где-то, но именно *какой -то платформы или же какого -то удобного способа для поиска информации его просто нет*. Актер 2

Цитата

Из -за этого происходит такая ситуация, что ты просто заходишь во все театры, в каких ты бы хотел работать, ищешь аккаунт завтруппы, директора, художественного руководителя, их почту, находишь какой -нибудь сайт, на котором тебе могут помочь сделать более-менее удобоваримое и читабельное резюме, платишь какую-то денежку, чтобы это резюме у тебя появилось, и просто отсылаешь на почты театров в надежде на то, что какой -то из театров тебе ответит, что кто-то из театров, в принципе, да, есть, осуществляется какой -то набор и так далее. Ну, то есть штука максимально неудобная, ты каждое утро заходишь на почту и такой, так мне кто-то написал, не написал, и все. Вот, наверное, вот это самое сложное. Актер 2

Цитата

Еще из трудностей - требуются видеозаписи тех же самых спектаклей. Получается так, например, как это на нашем курсе: у нас спектакли делались в момент их сдачи, когда спектакль еще не наигран. Некоторые спектакли, вот первые буквально наши. И получается, что этот максимально сырой продукт, у которого есть видеозапись, ты должен отправлять театрам, чтобы они тебя выбрали. Грубо говоря, там двухлетней давности. И получается стремно, потому что, ну, а зачем я буду отправлять видео двухлетней давности? Еще не все составы записаны. У нас у некоторых ребят, в принципе, ну, как бы одна-две роли в записи есть, дай бог, если есть, и все. Получается так, что если ты не первый состав, не премьерный, у тебя нет видео...И что тогда отсылать театрам? Актер 2

Цитата

Ситуация, которая была у нас буквально не так давно, с «Серебряной шпагой», когда нам сказали: «у вас видео записано на телефон, мы такое не принимаем». Все. Ну, как бы и в театрах то же самое. Актер 2

Цитата

А сейчас это все за семью замками (трудоустройство), ты должен какое -то резюме какое -то отправить, как -то непонятно его составить. И, в общем, все это очень непонятно, неудобно. Актер 2

Цитата

Тем более, театры ищут иногда типажи. А опять же, в учебных заведениях не во всех мастера говорят, какой у тебя типаж. Актер 2

Цитата

Ну, в первую очередь, театры, в которые ты хочешь чаще всего попасть, это чаще всего московские, питерские театры, центральные, основные, государственные. И сложность попасть конкретно из нашего театрального института состоит в том, что туда слушаются институты, которые... Эти театры не слушают принципиально. И как раз проблема

состоит в том, чтобы попасть именно на прослушивание. То есть, чтобы нас хотя бы могли увидеть, заметить, хотя бы посмотреть на нас, какие мы. Актер 8

Цитата

И с одной стороны мне повезло (попасть в театр), но вообще это так... Зыбко, да? Зыбко, потому что все заполнено, мы не нужны никому. Не я конкретно, или мой курс, а в принципе выпускается 400 актеров, а нужен один под проект. Допустим, ты красивый, молодой, ты Ромео, мы выпускаем Ромео, вот приходи к нам на проект, больше ты не нужен. То есть все занято, все выпускаются, все остаются без работы. Ну не все, а большинство. И тут уровень таланта, твоей даровитости или способности, вообще не имеет значения. Актер 4

Цитата

Раньше было круче, потому что распределяли актёров. Неважно, ты отучился, ты останешься либо в Москве, либо тебя в Ногинск отправят, либо отправят куда-то на Камчатку, и ты будешь играть, у тебя будут роли. А сейчас этого нет. Все студенты, бедняги, вынуждены сами этим заниматься, потому что ты должен обзвонить театра. Договориться о прослушке. Как-то с этим связаться, понять, добиться, по крайней мере, чтобы тебе ответили. И тебе отвечают, естественно. Говорят либо спасибо, мы не слушаем, либо дают дату, ты приходишь, смотришь вас полчаса и говорят, круто, молодцы, до свидания. И всё. Но это печальная нота всех трудоустраивающихся. Актер 4

Цитата

Ну, самое главное, наверное, какая проблема, это проблема условий. Когда ты переезжаешь из родного города или из института, в котором ты там учишься очень долго, куда -нибудь в провинцию или в столицу, важно условия, на которые всегда нас приглашали. Где это предоставляется жилье, где это не предоставляется, частичная оплата. Для парней еще такой большой камень преткновения — это вопрос с армией, если он не решен. То есть, есть ли альтернативная служба или нету. Всегда вот все упирается в условия, на которых тебя приглашают. И где -то они очень хорошие, на которые ты как бы, ну, ты продаешься им. А где -то ты начинаешь очень долго думать, театр хороший, но условия плохие. Тут начинаются вот сомнения внутренние, идти, не идти. Таким у нас была Камчатка. Условия хорошие, город хороший, но театр открывается с реконструкции только через полтора года. То есть, а пока играет на маленькой старой площадке. И вот это полтора года быть в подвешенном состоянии, а будет или не будет, и уже заывают и набирают большую труппу для нового театра. И вот ты думаешь, а будет ли театр, не будет. Вот этот вопрос, который подвис. И он заставил всех вот так вот задуматься и немножко переосмыслить. Хотя все прекрасно. С Тверью, куда скорее всего поеду работать, там уже более-менее как бы все согласовано. В том плане, что и условия хорошие, и театр хороший. То есть, у них пока вот условия все вместе хорошо звучит. Актер 5

Про проактивность при поиске работы

Цитата

Просто если тебе это нужно, любому актёру, неважно, где он учится, колледж это регион или столица, если ты хочешь остаться в профессии, и горишь в этой профессии, ты своё место найдёшь, свой театр найдёшь, своего режиссёра найдёшь, и всё будет хорошо. Если тебе это действительно нужно. Это как в любой работе, в любом деле, наверное. Актер 4

Цитата

И с кино вообще непонятно, чего делать и как. И там пока ты один раз не попадешь удачно куда-то, вот как «Слово пацана», ребята некоторые, которые не актёры уже там играющие, а просто ты попал удачно, тебе повезло, всё, у тебя карьера идёт. Один раз тебя увидели, ты пошёл, пошёл, пошёл. И вот этот вот первый шаг, первый плюс, который должен появиться. Все почему-то его ждут. Они не работают над собой. Все ждут, пока мне повезёт. Актер 4

Цитата

У меня есть примеры просто людей, которые все-таки пробились как-то и у них получилось. Поэтому видимо, это реально... Актер 7

Цитата

Хотя вот недавно у нас артистка Старого дома, ее пригласили. Увидели на Золотой маске, у нее была не главная роль, но тем не менее, заметили и пригласили в Александрийский театр. Сейчас она солистка Александрийского театра. Да хотя она училась в нижегородском театральном училище. То есть... *кто хочет всегда может*. Актриса 3

Знаком ли с платформой

Цитата

мне чуть-чуть рассказали на фестивале про то, что вот такая платформа существует, Актер 7

Цитата

Да еще не сталкивалась вообще. Нет, только вот сейчас от тебя услышала, нам не говорили об этом. Актриса 3

Цитата

А вот какой сейчас функционал есть, если я не видела этот сайт? Актриса 3

Цитата

Ну вот, когда онлайн -платформа уже будет функционировать, мы сможем как -то говорить про плюсы и минусы конкретно ее. Актер 2

Цитата

Нет, даже не видел как -то. Актер 6

Цитата

После фестиваля, если честно, могу сказать сразу, я про биржу не слышу Актриса 9

В целом, что бы Вы назвали плюсами, сильными сторонами проекта «Актерская биржа»?

Цитата

Ну, во -первых, то, что это офлайн. То, что тебя смотрят на твоей родной площадке. Тебе не надо ехать куда-то прослушиваться и уже стрессовать. Подключаться под их условия, под их площадку, их зал. То есть, такой фактор волнения, он пропадает. Ну, не пропадает, он уходит на последний план. И здесь ты начинаешь смотреть. Всегда из -за того, что мы из Ярославли и к нам приезжают, нам проще то, что мы играем на домашней площадке. Мы, получается, так показываем не одну работу. У нас есть ночная программа и есть основная, где можно посмотреть, зацепиться. Где видно и камерную сцену, и большую. Ну, это такой плюс для нашей школы. Актер 5

Цитата

Если рассматривать, какой еще плюс, это, во-первых, прямой диалог. То есть, они приехали, посмотрели, ты им понравился. Можно поговорить, обсудить детально, кто куда, зачем и почему... И это вот большой плюс биржи, то, что есть диалог. А не как ты приехал в театр, прослушался, тебе сказали твои условия. И ты из -за того, что ты в гостях, ты не будешь требовать большего. Как бы, ну, там, ну, можно что -то попробовать, попросить, о чем -то договориться. Но никогда ты не сможешь завесить себе цену или еще что -то. То есть, договориться о других возможностях. Это такой большой плюс. Актер 5

Цитата

Также, наверное, один из плюсов, то, что есть время подумать. У тебя есть неделька. Ну, как бы неделька, там пару дней, ты можешь взять себе запас. И где-то такой, я подумаю, обещаю вам сказать свой ответ. И пойти просто реально подумать насчет этого театра, насчет вообще предложения, которое поступило. Актер 5

Цитата

Потом еще один из плюсов, то, что биржа все-таки актерская. Она не только о театрах. То есть, ну, с недавних пор подключаются еще кастинг-директора. Это тоже большое подспорье. И то, что у нас есть такая возможность еще и попробовать себя в кино. Актер 5

Цитата

То, что можно создать диалог на площадке. Можно посмотреть, можно пообщаться. Можно неформально пообщаться. То есть, в рамках каких-то общих мероприятий, вечеринок, которые есть в рамках фестиваля. То есть, это большой плюс, что это неформальный, спокойный диалог. Где, как бы, вы, вроде бы, на одной волне и на одном уровне. Актер 5

Цитата

Вот, а плюсы невероятное общение добрые кураторы. Спасибо студентам Ярославского института. Они были невероятно, добрыми отзывчивыми помогли нам. Очень нам понравилось. Актриса 3

Цитата

Ну, положительная сторона — это действительно огромное количество выпускников. В первую очередь провинциальных вузов. Я тут не буду кривить душой. На самом деле это так. Многие выпускники провинциальных вузов могут найти свою будущую работу не какую-то там, а действительно работу в настоящем театре. На БТР приезжают, на мой взгляд, неплохие режиссеры, представители неплохих театров. Это, наверное, главный положительный момент. Да и к тому же, вот эта тусовка, которая собирается на момент БТР, режиссеры, актеры, кастинг-директора так или иначе создают какие-то новые творческие союзы театральные или в кино кто-то, например, может даже, если познакомился.

Актер 6

Цитата

Ну, из плюсов, главный плюс это то, что в одном месте собираются люди, которые ищут работу и люди, которые могут предложить работу. То есть худруки театров и актёры, которые заканчивают обучение, им нужно сейчас поступать в театр. И все они собираются в одном месте, где могут друг на друга посмотреть, поговорить, обсудить условия, кто кому что может предложить.

Актер 8

Цитата

Ну, во -первых, возможность соединить актёров с режиссёрами. Огромный плюс, что в этой бирже, в этом месте встречаются столько интересных людей. И, в первую очередь, актёры с режиссёрами, кастинг-директора с актёрами, знакомства, может, какие-то приглашения новые. Да и, в принципе, всё очень позитивно. Все стараются друг другу помочь, все находятся в одной ситуации, и все друг другом заинтересованы, что интересно.

Актриса 10

Цитата

плюсы то что, ну, это очень крутое событие, которое дает много эмоций.

Актер 7

Цитата

Это Большой обмен опытом. То есть смотришь много работы ребят с разных регионов и так далее, понимаешь относительно свой уровень, видишь, как там можно работать.

Актер 7

Цитата

ну возможности какие-то... вот у меня вот одно приглашение было... есть, ребята же, которые просто выпускаются в чистое поле. Это у нас такая удача то есть. Если бы у меня не было театр кукол, то вот у меня было бы по сути, единственное предложение о работе (с БТР)

Актер 7

Цитата

А в момент фестиваля это предоставление, как бы, базы режиссеров, директоров театра, которые приезжают сюда, они прослушивают и кого -то зазывают. И это, я считаю, что очень большая часть, что этим они могут заинтересовывать режиссеров, чтобы нас, актеров, посмотрели, потому что актеры в этом не так уже нужны. То есть их очень много, и это тяжело. А биржа предоставляет такой шанс, что режиссеры приезжают и сразу на нас смотрят, как на выпускников. Мы не выпустились, а нас уже могут забрать. Это очень здорово. Я считаю, что это одна из сильных сторон. То, что актер может попасть сразу после института.

Актер 1

Цитата

Это возможность посмотреть другие мастерские и узнать другую «кухню». Важно, что приезжает много режиссеров и происходит некий формат очного трудоустройства. Где предложение само поступает от работодателя.

Актриса 9

Цитата

Не хватает проекту? Да мне кажется, с каждым годом он поднабирает того, что ему там изначально не хватало. В том году, когда были кастинг -директора, когда наш спектакль смотрел режиссер из Санкт -Петербурга, которого я лично очень уважаю, он не набирал людей в свой театр, но в целом **получить фидбэк от такого человека для меня было очень круто.** И в целом **дает тебе какую -то уверенность, дает тебе толчок идти знакомиться, идти пробоваться.**

Актер 6

Цитата

Понравилась работы других ребят. Хотя это и все и насыщенно, вот так вот все друг на друге...

Актер 7

Цитата

Как мне кажется, пока вот все идеально. Ну, все хорошо, правда.

Актер 5

Какие из функций платформы Вы считаете наиболее полезными, важными?

Цитата

Онлайн -платформа. Скажем тогда, что вот когда она будет, тогда все будет идеально (в проекте)... так будет круто, когда ты сможешь закинуть там визитку, какие-то видеоматериалы. Тебя посмотрели бы дистанционно. Хотя бы присмотрелись к тебе и потом написали бы. Актер 5

Цитата

Будет сайт, будет приложение, будет безумно круто. То есть, прям шикарно. То, что все смогут общаться, чатиться, искать себе работу. Актер 5

Цитата

Но, возможно, если бы на этой платформе были страницы художественных руководителей, режиссеров, ну, и, допустим, диалоговое окно, где вы могли бы сразу друг друга найти, и вам его портфолио, твое портфолио, какой у него театр, что ты себя представляешь, и он тебе сразу мог описать, типа, вот, я в тебя заинтересован. Или ты мог написать, я в тебя заинтересован. Актер 6

Цитата

Но жалко, что вы её будете..., когда я уже выпущусь, потому что я на четвёртом курсе... Но я подозреваю, что можно будет всё равно добавлять свою страницу, чтобы кастинг-директора увидели. ... Ощущение, что из -за того, что она новая, туда как-то сразу все ринутся, будут больше внимания, что ли, уделять ей. Конечно, буду пользоваться, это очень любопытно и круто, что это придумали. Актриса 10

Цитата

Для меня важно было бы сразу узнать, наверное, предпочтение режиссера, чтобы он хотел видеть. Да, если он набирает труппу, кастинг, чтобы ну... люди ориентировались понимали, если у них шансы или нет. Актриса 3

Цитата

Почему-то все реже указывают связи, то есть связь с режиссером. Она всегда через каких-то дополнительных лиц. Если он отправляет заявку, да, то есть какие-то там через бухгалтерию, прочее. Хотелось бы, конечно, чтобы был какой-то прямой контакт. Вот указан сразу. Актриса 3

Цитата

Наверное, это будет удобно, потому что, опять же, информацию мы, актеры будущие, ищем, грубо говоря, в контакте, на сайтах театров. Театры смотрят, я не знаю, те же самые актерские визитки на ютубе. Наверное, это было бы удобно, когда была бы конкретная площадка, где все бы могли выкладывать в единой, опять же, форме, с единными какими -то стандартами, понятными всем. И все могли бы рассматривать всех. Вот, наверное, это было бы просто удобнее и проще, нежели чем заморачиваться и пытаться понять, как правильно, как неправильно, куда писать, куда не писать. На это просто уходит очень много времени. Актер 2

Цитата

Во -первых, самое первое, что мне хотелось сказать, это про то, что круто, что там сделано на простом языке: «на сцене», «за сценой», без всякого большого текста. ... А сразу понятно, что тут вакансии те, которые связаны с монтажером, а тут связаны с актерами, потому что на сцене. Кто еще бывает на сцене? Танцоры, нетанцоры. Актер 1

Цитата

Понятно разделение, куда мне надо. Это всегда очень важно на сайте, когда есть навигация, когда ты понимаешь, куда тебе надо идти. Я себя считаю немного глупым человеком, который именно в плане интернета и сайтов, я не всегда могу найти нормальную информацию, потому что я не понимаю эту навигацию. Тут достаточно было понятно... Самое главное, мне просто кажется, в сайтах таких это простота. Чем проще и понятнее все людям и доступно, тем круче всегда Актер 1

Цитата

В принципе, да, я бы зарегистрировался, тоже на всякий случай выложил бы свое портфолио, сделал бы визитку туда и потом в дальнейшем разбирался в этом. Актер 1

Цитата

Ну вот эти все равно группы там, все в телеграме, то есть это какая-то не общая база. И то есть, ... мне было бы удобно, если бы все-таки там были кастинги, то есть я мог видеть там, допустим, большой список, и у меня было бы больше выбор всего этого. То есть не только, чтобы я просто выложил свою вакансию... Мне кажется индустрия не так работает. То есть тут, как будто *не работодатель, зачастую тебя, ты ищешь работодателя*, поэтому тут, наверное, надо и так и сяк, чтобы было: чтобы работодатель мог искать и работник мог... себя куда-то предлагать. Актер 7

Цитата

И если бы это еще было структурировано по городам... просто вот, если все это там может фильтровать по городам и так далее. То есть это думаю, будет очень удобно. Актер 7

Цитата

Ну, смотри, естественно, как бы было бы классно, если бы это была платформа, и я мог на ней найти себе работу в плане как актер, в плане как какой -нибудь менеджер, что еще, чтобы были доступны вакансии, работник на площадке, различные роли, потому что если ты идешь, например, в кино, то на одном кино на съемках поначалу ты не вывезешь, тебе нужен какой -то еще заработок, подзаработка, и не уходя из творческой сферы, желательно бы. Поэтому если вакансии есть, которые связаны с творчеством, то было бы здорово. Но, если честно, не хотелось бы там видеть какое -нибудь аниматорство. Я не очень любитель аниматорства... То есть, да, мы понимаем, что актерская история достаточно сложная с точки зрения поиска работы, но все равно работать хочется в творческой сфере. И хотелось бы наблюдать вакансии, в том числе в творческой сфере, которые актер мог бы попробовать получить, пока продвигается по актерской лестнице. Актер 1

Цитата

Хотелось бы иметь возможность узнавать информацию о главных режиссерах, больше информации о театре. Также важно, чтобы нам, актерам, можно было коммуницировать с творческими лидерами театров в рамках платформы. Актриса 9

А чего, наоборот, не хватает проекту?

Цитата

В данном проекте, ну мне кажется, вы не справитесь с базой безработных актеров, потому что придут выпускники, придут прошлые выпуски, придут актеры, которые по 40, у которых нет работы до сих пор, но они все еще хотят как бы куда -то попасть. А если у тебя нет работы до сорок, ну тебе 40, у тебя нет работы, у тебя уже нет опыта. Ты чуть -чуть костенеешь, если на сцену не выходишь, поэтому я не знаю, как вы это сделаете. Актер 4

Цитата

Может, что-то не хватает с точки зрения организации системы, я вот думаю. Ну, возможно, хотелось бы каких-то больше мероприятий неформальных, где были бы реально там все... Вот была проблема в том, что многие мастерские оказались не вовлечены в некоторые мероприятия, потому что они приезжали на день-два, но ведь, насколько я понимаю, это не проблема фестиваля, это проблема их внутреннего графика, этих мастерских. Иногда не хватало движухи какой-то, все немножко играли спектакли отдельно, так было в том году, но, по-моему, в позатом году такой проблемы не было. Но мне кажется, это так совпало просто с загруженностью графиков мастерских. Актер 6

Цитата

Не хватает... Наверное, по моему ощущению, из -за того, что я немного вижу вокруг меня режиссёров, у меня ощущение, что их немного приехало. Актриса 10

Цитата

С чем я столкнулась, с какой сложностью именно на этой бирже? Не все спектакли можно показать, и вот у нас есть ребята на курсе, которые просто в этой бирже не будут показаны, и, соответственно, непонятно, как соединиться с режиссёрами, потому что режиссёры хотят, чтобы актёры доказывали делом, а делом как можно доказать? Спектаклем. Они приходят, спектакля у тебя нет, они думают, что ты плохой артист, а это не так. Спектаклей много на курсе, но просто не все вынесли на отсмотр на БТР. И вот я, как артист, у которого практически сейчас не есть. Актриса 10

Цитата

У меня сложность связаться с режиссёрами, узнать вообще, кто приехал, может, там вот их контакты или как -то их просто... Даже если я их увижу в зале, я не знаю, как к ним подходить и обращаться, я же не знаю, откуда этот режиссёр и как вообще с ним коммуницировать. Вот, наверное, вот это для меня сложность. Актриса 10

Цитата

Да почему-то так случилось, что параллельно нашему спектаклю поставили еще один. Вот и на втором акте нашего спектакля Осталось 5 человек. Вот все остальные ушли на московский спектакль, как бы вот и никто не вышел. Актриса 3

Цитата

почему-то начали ставить в параллель спектакли. Хотелось бы, конечно, чтобы все участники фестиваля успевали ходить и на мастер-классы, школы и на спектакли. Сейчас так в этом году получалось. Мы там были три дня - немного. Да, но заметили такую вещь, что приходилось разрываться между, хотелось посмотреть это, это. Это вот прям самый такой основополагающий минус. Актриса 3

Цитата

Из плюсов, из минусов, ну, наверное, то, что не так много приезжает режиссёров, потому что **школ приезжает больше, чем режиссёров**, которые набирают труппу. Вот, это, наверное, из минусов. Актер 8

Цитата

Я бы, наверное, так сказал, что просто, чтобы обе стороны, режиссеры, которые набирают художественные руководители и актеры, были готовы к этим встречам, была понятна суть этого диалога... чтобы вот не было, как сегодня, когда ... режиссеры сами не знают, а сколько даже будут их актеры зарабатывать, будут ли вообще что-либо зарабатывать, что они будут ставить и так далее. Тот же самый вопрос, а почему... именно мы вам-то понравились? Потому что вот мы придем в ваш театр, а получится так, что вы даже не знаете ни кто я, ни чего я, ни зачем я, и тогда зачем вы меня приглашали на эту встречу? Зачем вы хотели меня видеть? Просто потому, что вам нужен актер – парень? Таких много, а как бы хочется все равно найти какой-то непосредственный контакт с будущим человеком, который будет с тобой работать. Актер 2

Цитата

Наверное, это немножко высокомерная, ну, позиция меня, как актера, театр должен заинтересовать, но с другой стороны, это же они приглашают нас, а не мы их, ну, как бы, в театр, в который я непосредственно хочу, я отправил резюме, а здесь приглашают какие-то мне неизвестные театры, и я хочу узнать о них что-то, а в итоге ничего неизвестно. И даже они говорят, какие у вас есть вопросы... нет какой-то конкретики, нет, да даже пусть это были бы общие ответы, но которые хоть как-то меня как артиста сподвигнут на то, чтобы идти в этот театр, зачем-то я должен туда пойти, ну, как бы таких ответов не было. Актер 2

Цитата

У меня просто такое какое-то очень приятное впечатление от фестиваля... Нету какого-то минуса, выделить не могу, очень все понравилось. Актер 7

Не заметила минусов, только плюсы. Общий недостаток, на мой взгляд, это отсутствие системы коммуникации с театрами. Актриса 9

Может быть, каких-то функций не хватает на платформе? Каких?

Было бы вообще круто, если бы это было не только сайт, а какое -нибудь еще мобильное приложение по типу кастинг-кинолифта... Вот по типу кинолифта ты заходишь, у тебя видно пробы, видно когда, куда тебя, что и как. Ну, вот по такому принципу было бы вообще, наверное, прям... Вообще вопросов было бы ноль. Класс. Актер 5

Цитата

Больше известности. *Я не знаю вообще про биржу*, что она существует вне проекта, вне фестиваля. Это первое. Актер 1

Цитата

Я помню, что был сайт, который очень плохо сделан, и он нормально не работал. Сайт получше (сделать). Ну и чтобы это реально услышали все, кто из пиара какого-нибудь... Это как Casting Craft, Film Tools. Где актеры выкладывают свои видеовизитки, и все знают, что работает. Даже не Casting Craft, а вот именно Film Tools. То есть туда все заходят, смотрят. Актер 1

Что для Вас важно при поиске работы? На какие критерии вакансий Вы обычно обращаете внимание?

Цитата

Три фактора для себя вывел... То есть, ну, вот эти три аспекта, на которые всегда... ну, многие смотрят: город, театр и финансовая составляющая. Актер 5

Цитата

Это репертуар театра. То есть, что театр предлагает, что в театре играется. Ну, и оттуда сразу понимание, кто режиссер, что ставит, о чем думает, что хочет театр, какая у него политика... о театре все узнать, то есть, чем занимаются, кто режиссер, какая труппа, еще очень важно. То есть, сразу какая политика в труппе, то есть, много старых или есть молодежь, с кем я буду на одной... Ну, как бы с кем общаться. Актер 5

Цитата

Город. То есть, это обязательно, ну, как бы одно из условий, город, в который я планирую... Не будет ли мне там скучно? То есть, посмотреть, что за город, где театр, где можно отдохнуть, где какие-то еще, может быть, доп. места, где можно подзаработать. То есть, ну, все равно профессия актера... Всегда две работы, три. Актер 5

Цитата

И финансовый вопрос, ну, это всегда. То есть, сейчас такое время, что без него никак. То есть, ну, от финансов идут условия, то есть, есть ли там жилье, будет ли оплата жилья, какая у тебя будет зарплата, сможешь ли ты на эту зарплату жить хорошо, достойно, там, порой, себя даже баловать куда -то. Актер 5

Цитата

Ну, во-первых, ну естественно, это зарплаты, потому что я могу рассказывать, что я человек за идею, можно работать бесплатно, но есть все равно хочется. Актер 4

Цитата

И в первую очередь, наверное, то, что мне нужно работать там, да всем нужно работать там, где ты будешь играть, где у тебя будут роли, где ты будешь занят, где ты будешь как бы вариться в этой профессии. А если ты будешь просто сидеть на ставке, то какой в этом смысл? Можно куда угодно тогда пойти. Актер 4

Цитата

Да, конечно. Я в первую очередь смотрю, вот в самую первую очередь, на то, какой это театр, какой там репертуар, какая там труппа, какие режиссеры там работают и какая там заработная плата. А потом уже идет момент с тем, где он находится. Актер 8

Планируете ли Вы в дальнейшем использовать платформу для поиска работы?

Цитата

Я бы попробовал. Я бы попробовал посмотреть, хотя бы там сколько худрукам или директорам театра или еще кому-то там продюсерам проектов вообще нужны люди и какие нужны. То есть скорее изучать, какой типаж или что сейчас происходит, что снимается. Ну и отправлять заявочку, конечно. Актер 4

Рассматриваете ли Вы для себя возможность стать частью актерской труппы какого-либо регионального театра?

Цитата

Абсолютно. Актер 4

Цитата

Да, ну, я готов рассмотреть. То есть, есть договоренности, есть с Тверью, но если я найду вариант, который будет мне ещё более интересен, то да, я согласен туда посмотреть, попробовать. Свои силы. Актер 5

Цитата

Да, конечно рассматриваем, пока молоды, свободны, почему бы нет. Актриса 3

Цитата

Рассматриваю, конечно. Расскажу правду. Когда ты там находишься еще на третьем курсе, у тебя есть настолько

большая вера в себя, что ты думаешь, ох, я только в Питер или в Москву, а учитывая, что я сама из Петербурга, конечно, я мечтаю попасть в Петербург в театр, тем более, что у меня там есть квартира. Вот. На третьем курсе ты очень веришь в себя, в свои силы, в том, что ты кому-то нужен. На четвертом курсе, обзванивая все театры, ты понимаешь, что нет, ты никому не нужен. И, естественно, ты начинаешь рассматривать региональные театры и начинаешь приглядываться и понимаешь, что есть хорошие. То есть раньше мне казалось, что нет, только Питер, Москва, только в них хорошие театры, в этих городах. Но нет, в регионах тоже есть хорошие театры, и я рассматриваю возможность туда попасть. Актриса 10

Цитата

тот же театр в Новосибирске, Красный факел, золотомасочный театр. Ну, замечательный театр, туда поработать. Окей, я согласен, тем более там есть молодежь, тем более там есть театральный институт. То есть, какая -то театральная жизнь там присутствует. Екатеринбург – да. Также вот с Камчаткой я тоже был готов туда поехать. Я ещё хотел рассмотреть Владивосток, но почему -то руки не дошли до него. То есть, какие -то дальние регионы, удалённые регионы от столицы. Вообще, в целом, интересно посмотреть, так как, ну, я постоянно Москва, там Старооскол, Питер, Ярославль, где -то в этой агломерации. А вот уехать на отдаление, то есть, за Урал, Дальний Восток, посмотреть, как там люди живут, какие там театры, о чём они говорят, о чём они... о чём мелодика их. Блин, это круто, это интересно, это большой плюс и подспорье, то, что для меня это неизведанная часть вообще творческого мира, мира вообще в целом. Посмотреть этот аспект. Актёр 5

Цитата

То есть, если это региональный хороший театр, в котором всё здорово обстоят дела, и там хорошая заработная плата, классный репертуар, для тебя есть роли, что тебе говорят, что ты можешь там сюда -сюда -сюда вестись, то почему нет? ...Опять же, я абсолютно не против региональных театров. Актёр 8

Цитата

С другой стороны, наверное, на данный момент я бы не хотел приходить в региональный театр и пускать там корни. Я бы все -таки хотел больше развиваться. Актёр 2

Цитата

Я готов, но пока у меня так вопрос не стоит. То есть, я об этом думал... я готов то есть. Но сейчас я точно... у меня личная история, просто (театр) кукол, и с моей стороны будет некрасиво - просто вот получить диплом и как бы оставить... Но в целом... есть у меня там ... вопросы, которые меня не устраивают, беспокоит еще что-то... У меня эти вопросы накапливаются. (Если) оставаться и не удовлетворять какие-то мои потребности, то я рассматриваю ну практически всю Россию для переезда для работы. Актёр 7

Цитата

Могу сказать по себе, в плане напрямую. Честно, я очень люблю Москву, мне очень нравится там быть, часто «тусить» и все такое. Я бы мог, но максимально недалеко от Москвы, в пределах Ярославля, где я сейчас живу. Ярославль в пределах максимум 250 километров. То есть в принципе да... Актёр 1

Цитата

Смотря, сколько выплатили. Этот момент тоже есть. Если бы мне сказали, что езжай в Ставрополь, будешь получать 100 тысяч, я такой, все окей, до свидания. Потому что я знаю, какой город Ставрополь, что там есть, что там можно, возможности этого города. То есть я бы уехал. А если бы меня пригласили куда-нибудь очень далеко, и в разваливающийся город, где просто ужасно, я бы не уехал бы ни за каким. Актёр 1

Какие обстоятельства должны сложиться, чтобы актер принял решение о переезде в другой регион по работе?

Цитата

То есть финансовый фактор, и если это недалеко от Москвы Это два ключевых таких момента. Актёр 7

Цитата

Но еще, слушай, реально зависит от театра. Если это какой-то очень крутой региональный театр, куда приезжают крутые режиссеры, и ты знаешь, что там не самодеятельность. Естественно, когда ты пробуешься в театр, я сначала лично сам хожу, смотрю этот театр, а потом уже пробуюсь туда. То есть как бы что там за репертуар. Я больше, например, за творчество. Если мне нравится, я понимаю, что вау, как круто, и я хочу так же, то да, я буду пробоваться туда и так далее. Если я приду и подумаю, блин, ну не очень, ну ладно, со мной будет по -другому, нет, так не работает. Актёр 1

Цитата

Есть предложение из другого города из театра, который я посмотрел, мне показалось, что там я буду расти, как профессионал. Если я здесь не расту, в другом месте у меня такая возможность есть, я поеду расти в другой город. Актер 7

Цитата

Конечно, зарплата. Также важна занятость и действительно много востребованной работы в спектаклях. Актриса 9

Цитата

Ну, мне должен нравиться театр. В том плане, не обязательно спектакль, чтобы он располагал внутренне. Допустим, если мы сейчас говорим о Волковском, например, я бы с огромным удовольствием здесь работал. И если бы меня позвали, предложили, пригласили, я бы там был свободен, дальше бы не учился, или что-то не делал, я бы с удовольствием здесь работал. Хотя бы несколько лет, чтобы набраться опыта. Актер 4

Цитата

Я расхвалил так регионы. Это правда. Но... Москва на самом деле не такая плохая, как это будет звучать на бумаге. Нет, это не правда. Просто в совокупности так получается. Потому что все бегут в Москву, а те, кто в Москве находятся, говорят, зачем вы сюда бежите, идите в регионы. Актер 4

Цитата

Обстоятельства... Ну, это, наверное, я буду обращать внимание на город. То есть я готова поехать в региональные театры, но если они не супер - супер далеко, потому что это тоже для меня немаловажно. Актриса 10

Цитата

Во-первых, условия театра, что он предоставляет квартиру? Это обязательно вот, ну и заработная плата. Актриса 3

Цитата

но что нужно понимать, региональные театры сейчас не все, скажем так, развиты с точки зрения искусства. Наверное, вот за что я благодарен, за эти четыре года меня очень приучили к культуре театра, и не везде ты эту культуру видишь, не везде ты чувствуешь какой - то цензор у людей, которые ставят, у людей, которые играют, и от этого происходит, ну, как бы немножко дергаться глаз начинается. Как бы для меня выбор хорошего театра — это, опять же, вот, не в его нахождении где - либо, а в том, что этот театр имеет какое - то культурное влияние, в нем можно чему - то научиться, тогда можно в него идти. Актер 2

Какие плюсы работы в региональных театрах Вы видите?

Цитата

Ну, вообще, как показала практика, как я знаю, опыт Актер 5

Цитата

Потому что в регионах, это мое мнение, и мне кажется, многие со мной согласятся, что в регионах театры сильнее, гораздо сильнее, чем в Москве, чем в Петербурге. И тут дело даже ни в режиссерах, ни в худруках. Потому что все зачем-то ломаются в Москву, якобы столица, якобы там все происходит. От того, что все ломаются в Москву, Москва хуже становится. И там конкуренция дикая. Кто уже попал в театр, он уже особо, знаешь, как это сказать-то, особо не дергается. Вот я в театре, все классно. Я в хорошем театре, это вообще супер. Я выхожу на сцену, это отлично. Пройдет 10 лет, мне дадут заслуженного. И все. А в регионах люди работают, и у них нет выбора. Актер 4

Цитата

И почему-то в регионах люди честнее, добрее, открытые, мне так кажется, потому что сам с региона. И здесь все как-то более камерно, более по-семейному, наверное, я не знаю, как это даже выразить. Актер 4

Цитата

С провинциальными театрами вопрос обстоит легче, потому что провинциальные театры, они не зациклены на каких-то основных театральных институтах. И они могут посмотреть из Ярославского, в том числе, театрального института, нас, если мы попросимся на прослушивание. Актер 8

Цитата

Поэтому *тут китит работа*. Вот тут, в Перми я знаю очень сильно, там в Саратове, в Новосибирске, в Тюмени. Ну я уже так могу по Уралу пройтись. И там очень хорошие театры, молодежные театры, там не обязательно большие

государственные. И там все почему-то работают. И с каждым годом есть такая тенденция, что актеры, худруки, режиссеры с Москвы приезжают в регионы что-то ставить. Потому что там есть с кем ставить. Они приходят, дают задачу, и актеры все быстро схватывают и делают. И красиво делают. И золотомасочники в регионах - их все больше. Потому что в Москве могут дать маску просто так. Поэтому это, наверное, самый большой плюс. В регионах профессиональные люди, мне кажется. Потому что они не прикрыты ничем, ни именем, ни деньгами. Но имена есть, конечно, в регионах сильные, актерские, там режиссерские. Но их явно меньше по концентрации, чем в Москве. Актер 4

Цитата

Плюсы есть, путешествия в другой город... Да нет, плюсы, правда, есть. Во-первых, если не берут в Москву и в Петербург, не нужно отчаиваться. Очень круто поехать в какой-то хороший региональный государственный театр, потому что там ты *наберёшь вот эту базу, опыт*. Ну, и если потом ты, допустим, захочешь оттуда выехать в Питер или Москву, у тебя уже будут такие нарощенные меха, из чего ты сможешь потом дальше... Ты можешь что-то предложить театру в дальнейшем, то есть в Москве или в Питере. То есть у тебя уже есть там большое количество ролей, у тебя есть опыт работы с разными режиссёрами, и это, мне кажется, немаловажно. Актриса 10

Цитата

Ещё, наверное, плюс... Ну, я уже не знаю, плюс это не плюс. В некоторых региональных театрах, конечно, есть надбавка из-за того, что они находятся очень далеко. У меня даже был такой план уехать, заработать денег, там много не тратить, и приехать в Питер к себе обратно, уже там пытаться. То есть всё равно в каких-то театрах, не во всех, но есть небольшая надбавочка из-за того, что далеко города, либо они очень маленькие. Это тоже немаловажно. Актриса 10

Цитата

Ну, и про некоторые региональные театры не забывают хорошие режиссёры, они туда приезжают, их любят. Вот, наверное... Актриса 10

Цитата

А, вот ещё плюс, что небольшие труппы, чаще всего, и внимание всё на тебя. И ты играешь не куст в соседнем ряду, а полноценные роли, что, конечно, немаловажно для артиста. Хочется выпуститься и уже куда-то в работу войти. Актриса 10

Цитата

Ну, из таких очевидных, наверное, плюсов, это наибольшая заработная плата. И второй плюс – это часто в региональных театрах помогают жильём. То есть, в московских, питерских театрах очень редко, ну, практически, я вот не слышал, где помогают с этим делом. А так, в региональных театрах либо предлагают общежитие, либо помогают, дают какую-то часть суммы на съёмку квартиры. Актер 8

Цитата

Ну региональные театры, они ничем не хуже театров столичных, так сказать... поскольку, к сожалению, закрываются очень много известных театров... режиссеры и постановщики, которые там работали, так получается, что они расформировались... как раз на региональные театры... Актриса 3

Цитата

А с другой стороны, региональный театр и хотят идти за Москвой в ее и хороших проявлениях Актер 2

Цитата

и при этом в региональном театре ты не как в московском пришел и сидишь с труппами в 90 человек, ждешь, когда наконец-то они все помрут, и ты выйдешь на сцену там в кусте во втором акте. А в региональном у тебя есть возможность сразу же выйти на площадку, сразу же попробовать, и, наверное, это тоже важно... Плюсы сразу же выйти, сразу же попробовать, тем более зритель другой. Актер 2

Цитата

Когда ты из одного города переезжаешь в другой, там новый зритель, там новые правила. Это тоже очень важно попробовать. Вот, наверное, это плюс. Актер 2

Цитата

Наличие ролей в региональных театрах больше, чем в столичных. Региональные театры предоставляют больше возможностей для работы. Актриса 9

Цитата

Честно, никаких Актер 1

Цитата

Ну, ты остаешься в форме актерской, То есть все равно ты получаешь практику ты остаешься в профессии... Ты при этом работаешь с другими партнерами, то есть развиваешься. Актер 7

Цитата

Ну обычно, если ты иногородний в региональных театрах, то тебе либо полностью снимают квартиру, либо тебе оплачивают там какую-то две трети или 50 процентов. То есть, ну, у тебя съем жилья не такой дорогой, как мог быть, где-то вообще полностью оплачивают. И ты полностью занимаешься работой. То есть, если ты там востребован, конечно. Актер 7

Цитата

Вот, ну, плюсы такие то что, ну, ты изучаешь другой регион. Ты как бы путешествуешь. Ты хоть Мне кажется есть, наверное, такие артисты, которые, наверное, хоть каждый сезон меняют региональные себе театры, таким образом, все обкатывают. Актер 7

Цитата

В региональном театре... люди тоже хотят ходить в театр. Вот я вообще два года уже. Работаю, люди ходят, полные залы ходят на кукольные. Да и не на кукольные тоже. Я знаю, что ходят. То есть театры нужны не только в Москве и в Питере. Это нужно везде, везде востребованы, зрители везде есть... конечно, разные. Актер 7

Цитата

Многие выбирают провинцию, потому что спокойная жизнь. И кто -то хочет спокойную жизнь, ходить в театр, иметь прекрасную спокойную семью, заниматься своим любимым делом, и все. Актер 1

А какие минусы? Чего не хватает региональным театрам?

Цитата

Узнаваемость. Все театры знают, есть такой театр. Но, например, актеры в большинстве случаев и многие малоизвестны. То есть в своем городе. Не так много, например, кто-то кого -то знает. Если знают, то очень редко кто. Актер 1

Цитата

Дальше, естественно, зарплаты, зарплаты, зарплаты. Актер 1

Цитата

А есть другие актеры, у которых есть свои амбиции, которые хотят развиваться, расти, идти дальше, и больше ставят не только спокойную жизнь, а именно какое -то актерское развитие. И тогда уже иногда их провинциальные театры могут угнетать, потому что там не всегда так. Но не все. Есть театры, которые прям вау, честно, я бы сам туда поехал, реально поработать. Хорошо. Актер 1

Цитата

Если город очень маленький, сложность... Я, наверное, вперед отвечаю? Сложность в том, что если маленький город, там нет других возможностей. То есть ты сидишь постоянно в этом театре, на тебе там ездят, скорее всего, ну, как я подразумеваю. Делать больше нечего в городе, а для меня важно как -то где -то быть, куда -то ходить. Важна ещё **дополнительная подработка**, потому что ни для кого не секрет, что в театрах немного зарабатывают, и, конечно, хочется где -то подрабатывать и в съёмках, и на каких -то, может, корпоративах. А в маленьких городах как будто этого нет, то есть очень мало возможностей. Актриса 10

Цитата

Чтобы приезжали известные режиссеры и ставили спектакли. Не только как бы... Часто же бывает такое, что кто-то приезжает и ставит спектакль. И хотелось бы как можно больше сотрудничать с крутыми режиссерами. Актер 1

Цитата

Ну в региональных театрах я вижу минусы то, что здесь именно в мульти жанры тяжело уйти. То есть если в Москве и в Питере, если у тебя там чего-то не идет с работой, еще какие-то проблемы, у тебя очень большое... количество кастингов. Может быть, в кино ты заработаешь больше, чем в театре, если не в массовке сниматься, ты при любых раскладах в кино заработаешь больше. То есть здесь вот такого заработка, в регионах кино не так много снимают... Ну вообще национальное, если ты именно к нации региона непосредственно не относишься, у тебя вхождение труднее будет в кино. Вот и заработок получается. Ну хотя, как в Москве в Питере, это шабашки какие-то, аниматорство, Дед Мороз, это все... Но это везде. Но вот просто такого варианта, чтобы ты профессионально как-то заработал, как кино в регионах, конечно, слабо развит кинематограф. У нас равно в основном в Питере и Москве Актер 7

Цитата

Вот что я могу еще поделиться про потому что я все равно в городе миллионнике. А есть совсем маленькие города. Вот, как у них там, я не знаю сейчас трудоустройством... Вот именно я прям каких-то глубинных проблем провинциальных театров-то не знаю, в столице Республики нахожусь. Институт вот свой есть у нас, в основном наполняется своими выпускниками. Я думаю, проблема в том, что люди, которые вот, если касаться московских и питерских ребят, ...тяжело ехать потом оттуда куда-то в регион, если не домой. Ну, потому что все равно уровень... немножко у них подготовки и прочего отличается от того, как нас готовят здесь... Почему они не едут? Ну наверное, потому что желают большего здесь, больших высот. Нет, здесь именно служишь, то есть людям, которые приходят, потому что, ну, это не великие деньги. Актер 7

Цитата

Я начну с минусов. Первый минус — это отсутствие съемок. Потому что профессия профессией, но мне кажется, и по опыту это видно, что актера кормит кино. И не важно, хорошее это кино или плохое. Там ставка — самое главное. А в регионах этого меньше. А кататься из одного города в другой ради съемки, если тебя еще утврдят, это тоже дорого и смысла в этом нет, мне кажется. Минус. Вот придется ждать, пока кто-то придет в Ярославль снимать исторический фильм какой-то на улицах, там про Волкова. И ты будешь ждать и готовиться, чтобы пройти там кастинг через всех актеров Ярославля, которым тоже нужно попасть в кино и заработать денег. Поэтому это самый большой минус. Единственный, мне кажется, это минус. Актер 4

Цитата

Минусы... Ну, такой минус, который сейчас будет высосан из пальца. Страна большая, и добираться далеко, то есть, там, самолёты, поезда, которые идут, там, двое -трое суток, самолёты, которые шесть-пять часов в полёте, ну, просто вот этот вопрос с трансфером. То есть, это далеко, ещё переезд. Перевозить вещи самолётам или поездам — это прямо, ну, тяжело. Или заказывать доставку, которая тоже будет безумно долго идти, то есть, нужны подъёмные какие -то суммы для переезда. То есть, наверное, только вот этот вопрос с переездом, с трансфером, а так всё... Но вот ещё, наверное, финансовые какие -то... Да, на самом деле, да. Вот надо... Ну, как бы да. Понятное дело, что финансовый, когда рассмотришь театр, ты всё равно посмотришь на финансы. От этого не уйти. Актер 5

Цитата

Не хватает возможностей... есть региональные театры, они находятся в таких городах, где нет возможности там подзаработать дополнительно. Вот это для меня самый, наверное, большой минус. Актриса 10

Цитата

Плюс очень далеко находятся съёмки... и не всегда оплачивают дорогу, я это прекрасно понимаю, то есть не будет возможности выехать куда -то. Соответственно, ты сидишь в этом городе и всё. Актриса 10

Цитата

Также для меня немаловажен сам город, потому что, повторяюсь, я человек, который интересуется многим, и, конечно, хотелось бы там по музеям походить или ещё там куда -то. А не во всех театрах есть такие возможности. Для меня это, наверное, самые главные минусы. Актриса 10

Цитата

Финансирование, наличие, разнообразие режиссёров, которые приезжают туда, то есть поработать с разными людьми, малая посещаемость этого театра. И это уже конкретно для актёра, который там работает и который хочет жить не только на зарплату актёра в театре, но кто ещё и хочет, допустим, сниматься в кино, то у него это сделать не получится из далёких регионов. Потому что там нет съёмки, съёмки в центре, и чтобы туда попасть, нужно туда доехать. Это не очень удобно из региональных театров. Актер 8

Цитата

Здесь, хочу сказать, большая конкуренция тоже в Новосибирском театре. Мне кажется, намного сложнее попасть, чем поступить в московский ВУЗ. Вот, да, тут просто бешеная конкуренция. Сейчас особенно почему-то вот. Ну просто, что здесь меньше, так сказать, связей образовывается во время работы. Они образовываться именно как раз на региональном уровне, а не на столичном... Чтобы выйти на Московскую какую-то историю, (надо) выйти в кино. Там, например, как это умело сейчас студенты золотой пятерки могут запросто на втором курсе пойти сниматься., у них уже есть агенты, у них все подхвачено. У нас с этим по большей части небольшие проблемы. Актриса 3

Цитата

Начнем это с минусов. Первый минус — это скудость материала. Зачастую почти все региональные театры обязательно ставят комедии положений, причем ставят их максимально тупой, пошлой и неинтересной форме, где, ну, я не знаю, тот же самый, там, я не знаю, особо влюбчивый таксист номер 13. Но это пьесы, в которых эта пошлость преобладает, но при этом это же просто, ну, это повышенный градус, максимально повыше, и хочется что -то там найти интересное, глубокое, а в итоге берут пьесы максимально скучные, пьесы -смешульки одноактовые, в которых не пытаются ничего найти, в них абсолютно лишённые какого -либо вкуса декорации, костюмы, это все на каком -то уровне вот примитивном играется, и от этого ты понимаешь, что я не хочу этого, я хочу, опять же, искусство куда -то двигать, что -то получать новое, а в таких вещах ты его не получишь. Актер 2

Цитата

Потом, если говорить про наши театры, вот, казалось бы, да, крупный региональный театр, но там артисты все уже настолько старенькие, труппа вся... Недавно мы ходили на недавнюю премьеру, московский режиссер, крутая декорация, круто все это сделано, и вроде первый акт вроде неплохой, как-то куда -то движемся, и молодые артисты там хорошо, а потом выходит уже их премьер театра, просто весь второй акт орет. И ты сидишь, и ты думаешь, ну, зачем я на это пришел, ради чего, что я получил от этого. А зритель региональному нравится, потому что, ну, он непривередливый. Актер 2

Цитата

Вот, наверное, ну, из-за того, что театр не заставляет зрителя обучаться, зритель там, ну, хреновый в большинстве своем. Даже когда говорят «театральный зритель». Ну, я из Челябинска, театральный город, зритель там театральный, но я прекрасно понимаю, что там не будет тоже, да, как бы вот этого разнообразия, разноплановости какой -то. Может быть, это не настолько минус. Но это заставляет пускать корни, это заставляет вот укореняться, я вот все, семья, детишки бегают, квартирка уже, и как будто и все, и на этом все. Твое искусство, оно заканчивается, как будто все, вот дальше уже ты просто работаешь до 80 лет, потом там тебе вручают премию за выслугу лет, ты заслуженный уже, и все. А как будто искусство - это немножко про другое. Актер 2

Цитата

В Москве и в Питере сейчас этого уже становится чуть меньше, но вот буквально года два назад там было очень много засилия современной постановки вот этого, осовременивания Островского, и ты сидишь и думаешь, боже, на что я попал, голые мужики, говном обмазались, зачем? ну, как бы я немножко не про это. Но, с другой стороны, в Москве хотя бы мысль есть, ну, как бы мы зачем-то это делаем, а региональные сейчас это делают, почему? Потому что в Москве так сделали, а что мы, чем хуже, мы как в Москве делаем. И от этого получается, что, ну, вот эта вот волна, она как-то вот из Москвы пошла, и вот по всей России сейчас распространяется, и ты сидишь, думаешь, блин, зачем? Актер 2

Есть ли в Вашей актерской практике опыт работы в региональном театре?

Цитата

Да, был. Но это было перед институтом, после чего я пошел. Я работал в Волгодонске, в молодежно -драматическом театре. Крутой опыт, мне понравился. В плане, ну, то есть какой -то базы. То есть я начинал только свои первые шаги. Меня уже брали в спектакли, я участвовал в спектаклях. Мне кажется, реально неплохой опыт. Для меня, например, поучающий был. Я понимал хотя бы систему и структуру театра, как что работает. Актер 1

Удавалось ли Вам найти работу, используя «Всероссийскую актерскую биржу» (офлайн или онлайн)?

Цитата

На БТР (Фестивале) мне удалось найти работу. До фестиваля я не знала об об актерской бирже, но уже во время БТР я пообщалась с будущим работодателем. Актриса 9

Цитата

Ну вот на фестивале мне предложили... в Ярославле. То есть наш спектакль, когда посмотрели, меня пригласили в Улан-Удэ, в русскую драму, в театр. Вот все пока. Это единственное предложение. Ну и то, что меня в театр кукол там. Но я как из студии этого театра, поэтому неудивительно, что мне туда забрали. Актер 7

Цитата

Слушай, да, мне писали два, не помню, каких театра... Меня приглашали в Самару в театр, и еще куда-то. Именно это все пошло от биржи, это все пошло после фестиваля, после того, как была биржа. Подходили, давали также визитки, говорили, что если интересно, то вы можете прийти к нам послушаться И как бы, да, биржа работала. Актер 1

Цитата

То есть биржам, условно, не как цифровая система, а как именно Ярославский фестиваль, он дал свои плоды какие-то, да?

Да. Актер 1

Удавалось ли Вам найти работу, используя «Всероссийскую актерскую биржу»

Цитата

Нет, нет. Меня приглашали, но в итоге я поехал вот сюда, в Кировский театр, по приглашению, но это приглашение было не связано с БТР. Возможно, косвенно как-то это повлияло, потому что, во-первых, БТР дал возможность выбора. Не было такого, что это единственный театр, куда тебя зовут, и ты туда и едешь. А во-вторых, мне кажется, то, как мы показались на фестивале, как-то по сарафанному радио дошло все равно до человека, который меня пригласил, что вот мы неплохо там показались. Хотя он сам никак не присутствовал на БТР и не смотрел спектакли эти. Актер 6

Цитата

Ну, одно предложение заинтересовало. То есть, вот этот театр в Северодвинске. Посмотреть можно, подумать. Надо посмотреть вообще репертуарную политику. То есть, надо узнать о театре. Как сказал режиссёр, посмотрите сайт, вы всё узнаете. Пока ещё просто руки не дошли с этим фестивалем, из-за того, что большая работа, большая нагрузка. А так надо посмотреть, глянуть. И, может быть, да, мы с ним спишемся и попробуем каким-то вопросом... Посмотреть, в общем, стоит. Вообще, я рассматриваю предложения в рамках фестиваля. Какие-то ещё, может быть, будут. То есть, рассматриваем, смотрим. Надо посмотреть театр и финансовую сторону. В основном, пока творческие. На творчество смотрим. Актер 5

А если говорить про Ваш опыт использования платформы «Актерская биржа», встречались ли Вам такие предложения о работе в других регионах, которые Вас заинтересовали?

Нет. Актер 1

Что для Вас важно при поиске работы? На какие критерии вакансий Вы обычно обращаете внимание?

Цитата

В первую очередь я обращаю внимание - государственный или негосударственный театр. Для меня важно, чтобы он был государственным, потому что, по моему мнению, там всё равно больше каких-то надбавок и больше финансирования. Плюс у них много гастрольных туров, это тоже для меня интересно. Актриса 10

Цитата

Ну, конечно, второе, что скрывать, обращаю внимание на зарплату, это понятное дело. Выдают, не выдают квартиру, вообще помогают ли с квартирами, может, там оплачивают половину, это тоже плюс. Актриса 10

Цитата

Местонахождение, да, для меня важно театром, но при этом, если театр окажется там хорошим... Актриса 10

Цитата

И вот я ещё обращаю внимание, какие режиссёры приезжают, то есть, там просто всё стоит на одном месте, один режиссёр постоянно ставит, ну, понятно, что мне там не будет интересно. А если даже где-то далеко находится театр, ну, туда приезжают и московские, и питерские режиссёры, и вообще режиссёры, которые по миру там разъезжают. Это клёво, это интересно, это большой опыт. Актриса 10

Цитата

Ну вот, цена, местонахождение, квартира, режиссёры, в принципе, наверное, всё основное, на что обращаю внимание. Актриса 10

Цитата

В первую очередь, конечно, это... Ну, в основном это три критерия. Это заработная плата, размер заработной платы, это местонахождение театра и насколько он... Ну, то есть я имею в виду, допустим, там, государственный театр или частный этот театр, где он находится, насколько далеко по нашей стране, где он расположен, тоже влияет. И наличие ролей в этом театре, потому что, ну, артист приходит в театр, чтобы играть, а часто получается так, что он приходит и сидит очень долгое время, там играет «Пятый куст» в шестом ряду. Ну, то есть, конечно, хочется в первую очередь, чтобы ты пришёл и сразу был материал, чтобы ты мог задействован был, чтобы ты мог себя показать. Вот основные три критерия. Актер 8

Цитата

Я обращаю внимание на уровень театра, во-первых, для меня важно, чтобы театр был, как минимум участником золотой маски, чтобы активный центр участвовал в гастролях по всей России. Вот и для меня важно в театре, чтобы были заслуженные артисты. Вот и также. Для меня важно, чтобы театр, как бы не стоял на месте. Да был таким прогрессирующим использовал какие-то даже, если академический театр дата использовал какие-то в своем репертуаре современные пьесы, чтобы ты же видишь театр и понимаешь, что вот он живет он живой. Он движется он развивается. Актриса 3

Цитата

Значит, первый театр, который у нас был, значит, Ижевск. Театр Молодой человек. Да, театр Молодой человек. С одной стороны, меня очень прельщает возможность поработать с людьми, которые учились у Бутусова и у Буткевича, потому что, что тот театр, что тот. Я его изучал, и мне они интересны. С другой стороны, после того, как ты слышишь фразу, что у нас около уровня МРОТ зарплата и нет никаких бонусных привилегий, ты понимаешь, что вроде бы да, я буду работать и заниматься искусством, но с другой стороны, денег у меня ни на что не будет. Ну, как бы, квартиру я буду оплачивать, хлебушек с колбаски себе куплю, и на этом вся моя жизнь не закончится. И ты понимаешь, что, опять же, вот исходя из такого, скорее всего, ты корни пустишь, потому что нужны будут деньги, ты не будешь ездить по другим театрам, потому что денег на это просто не будет. И как бы, этот вариант сразу же, ну, очень сильно оттеняет все. Актер 2

Цитата

С другой стороны, опять же, приезжают режиссеры, и они не знают, как действительно у дирекции там, что конкретно по зарплате, они не могут ничего сказать. И тогда появляются вопросы, почему вы либо не ознакомились с этим, раз вы приезжаете, у художественного руководителя, главный режиссер, либо почему вы не зовете с собой в дирекцию человека, который сразу же все документы покажет, расскажет, где, что, как, зачем и почему. И от этого *встает вопрос, а действительно ли вы хотите, чтобы мы, как будущие актеры, были заинтересованы в вашем театре.* Актер 2

Цитата

Тот же самый разговор, опять же, возвращаясь к вопросу, а почему именно мы. Ну, как бы, мне важно узнать, что вот, мы увидели, что вы в вашей роли там как -то работали, нас -то зацепило, а иначе, как бы, ты, ну, просто я мальчик, мальчики нужны, вот поэтому вас взяли, звучит это плюс -минус так. Актер 2

Цитата

Потом театр на севере, Котлас. Вроде бы все по зарплате замечательно, говорят, что все хорошо, все, ты понимаешь, что ты действительно будешь там зарабатывать денежку какую-то, но потом тебе говорят, у нас 8-9 премьер, и ты понимаешь, что это премьеры каждый месяц, и с одной стороны, блин, круто, можно работать, опять же, разные жанры, но ты понимаешь, что эти премьеры, они все сделаны в поспыхах, ну, как бы, это все быстро -быстро -быстро, потому что у нас госзадание какое -то, и из -за этого ты понимаешь, что искусства в этом нет практически. Ну, спектакли за месяц, если каждый день вы репетировали по целому дню в месяц, да, я еще могу понять, но, скорее всего, ведь этого там не будет, там есть детский репертуар, и, скорее всего, у тебя в какие -то дни детские спектакли утренние, и потом вечерние, то есть у тебя репетиции этих нет, и получается, что из этого месяца у тебя остается буквально половина месяца, и вы за две недели ставите спектакли, если это пьеса, в которой, там, не знаю, двухактная или трехактная пьеса, сложный материал, не знаю, проект, возьмем его, это ваше самое, это тяжело, а тут за месяц поставили, все, как бы тоже непонятно, Актер 2

Цитата

потом вся труппа молодая, с одной стороны, хорошо, люди тебя могут понимать, с другой стороны, я у молодой труппы мало чему смогу обучиться, хочется и со старшим поколением поработать, у них что-то взять, посмотреть, а как они на площадке себя ведут, а насколько с ними, вот, как они тебя чувствуют, как ты их чувствуешь, это тоже важно, Актер 2

Цитата

И последний театр Самарский, вопрос тоже большой, потому что тоже ничего не понятно, ни какая зарплата, ни какой материал. Сам режиссер особо ничего не рассказал. Ну, как бы, получается, что непонятно, какие предложения, непонятно, что это за театр, то есть, хочется увидеть концепцию этого театра, почему, ну, о чем этот-то театр конкретный. Вроде приезжают все художественные руководители, но ни один из трех так и не сказал, о чем их театр, ну, про что их театр, почему их театр должен, ну, как бы, *меня, как актера, должен заинтересовать*. Актер 2

Цитата

Творческое развитие, чтобы репертуар был разнообразный, разножанровый, чтобы была возможность работать с разными режиссерами, не обязательно, как все любят говорить, московские и питерские, да, а чтобы это были и молодые режиссеры, и старые, более именитые, наоборот, абсолютно неизвестные, чтобы обязательно и понятно была какая -то материальная поддержка со стороны театра, была поддержка со стороны творческого развития, чтобы театр был инициативным. Вот, наверное, вот это еще очень важно. Актер 2

Цитата

Главное – это то, как я как актер стыкуюсь с творческим лидером театра. Мне важны взаимоотношения в творческом коллективе, профессиональные качества в этом смысле по важности занимают менее значительное место. Актриса 9

Цитата

У меня было предложение от другого театра, но отказалась из-за личных отношений. Хочется, чтобы столичные актеры больше были осведомлены о региональных театрах, о плюсах работы в них. Актриса 9

Цитата

Первое, театр, какой меня берет. Например, просто Самарский театр, а не знаю, ТЮЗ в городе Самара и так далее, какой меня берет, академический театр меня берет. Не меня берет, а выставлено объявление, то есть выставляет ТЮЗ, выставляет камерный театр, выставляет академический театр и так далее. Актер 1

Цитата

Второе, естественно, зарплата, ставка, то есть сколько актер будет получать. В целом все. Актер 1

Цитата

Так у меня просто не такой большой опыт работы, но какие критерии обычно критерии. Что ставит, близко мне это или нет. То есть, ну конечный продукт, то есть мы же творчеством занимаемся. То есть хотелось бы понимать, что будет в конце моей работы. Я просто заработаю деньги, или мне еще и какая-то гордость от проделанной работы будет. Актер 7

Если бы не было этой платформы, как бы Вы искали работу?

Цитата

Очень сложно найти работу в театре. Если бы я гипотетически решила сменить работу, я бы сделала видеовизитку и портфолио и отправляла бы по театрам и сайтам. Актриса 9

Цитата

Сейчас я смотрю открытые еще театры. Вот смотрю театры Воронежа, Самары, то есть в московский театр тоже пыталась подавать заявку, пока. Вот сама захожу на сайт смотрю и отправляю свои резюме. Вот так. Актриса 3

Цитата

Если именно что касается съемок... То есть группу ВКонтакте какую-то нашел, еще что-то, то есть попал на какие-то съемки... Вот там уже познакомился с кем-то и мне скинули большой спектр групп... Я знаю, что по большей части в телеграме такие кастинги выкладываются... Короче, разные группы в соцсетях, то есть вот так, скорее всего, поиск работы происходит Актер 7

Цитата

ты выкладываешь, и потом... рассылаешь. Это в кино. Там больше не то, чтобы я как-то заходил и искал работу. Сам я там не искал работу, если честно. Это больше, когда я беру и свою ссылку в Film Tools скидываю другим режиссерам, когда пробуюсь на ту или иную роль. И они уже заходят туда и смотрят вообще, что я за человек и кто я. Актер 1

Цитата

когда ты не знаешь, куда тебе обратиться, ты начинаешь общаться либо со знакомыми, узнавать, пробивать, в каких

театрах сейчас вообще есть прослушки, в каких нет, и вообще слушают или нет, пытаться так. Актер 1

Цитата

Естественно, ты лазаешь всегда по сайтам театра, смотришь, у них открыты наборы в труппу или не открыты эти наборы в труппу. Что еще? Ну, то есть как бы так, все делается уже ты сам. Ищешь... Актер 1

Цитата

Есть определенная группа там, по-моему, в ВКонтакте, что вот такой-то театр ищет таких -то людей. То есть как бы группы, каналы, сайт. Актер 1

Можете ли Вы сказать, что опыт использования платформы изменил Ваше мнение о работе в региональных театрах?

Цитата

если касаться все-таки Ярославля, я первый раз был в Ярославле Мне очень понравился этот город и проведя в нем. Сколько четыре дня. Я понял, что я был бы не против в нем жить, то есть... Ярославль мне очень понравился. То есть, я понимаю, что ну таких городов, которых я не видел, но они, в принципе, интересные, в том числе для жизни, не только для творчества, наверное, много... многие все-таки едут в региональные театры... Но я увидел красивый город, понимаю, что таких городов еще много. И если вдруг судьба меня поведет работать, другой город. Актер 7

Цитата

Если будет платформа, где это будет удобно все искать, потому что вот я знаю, что вот театр вот прям группу. Я не вспомню, как называется, но там прям, как будто все вот региональные театры, как раз туда я там и Питерский Московский видел, что вот требуется там актер, то, чтобы умел такой типаж. Вот то есть прикидываешь это вот здесь Армавир Москва Актер 7

Цитата

Вообще ничего не поменяло. Но могу сказать, что во время фестиваля БТР и так далее все всегда агитировали уезжать в провинцию. Глушцы... Актер 1

Цитата

Лучше быть первым в каком-то городе, чем 100-тысячным в Москве, например... Ну, с одной стороны, они правы. То есть, естественно, ты в своем городе и так далее, можешь стать звездой, и намного легче, чем в Москве. Но тут зависит от человека и от его амбиции. Я лично понимаю, что я не буду тысячным в Москве, я буду самым лучшим... Актер 1

Цитата

Биржа Единственное что поменяла в моем отношении ко всему этому, что *все намного легче проще, чем мы могли бы подумать, если человек хочет, он всегда найдет, он всегда познакомится, и все для тебя, а не против тебя*. Актриса 3

Приложение 8. Таблица кодирования. Представители организаций-работодателей

Какие вакансии сейчас открыты в вашем театре

Цитата

Поиск главного героя, как правило, наиболее трудозатратная часть, поэтому, в основном, ищут молодых артистов. Руководитель 1

Из интервью

Маленькие театры крайне заинтересованы в найме актеров. Театр нуждается, в основном, в актерах и актрисах драмы.- Руководитель 2

Цитата

Сейчас открыто две мужских вакансии, женских пока нет, потому что в первый же год я принял одну актрису. А актеров пока не принял Руководитель 3

Цитата

Вакансия артистов у нас открыта. Есть у нас несколько мест. Руководитель 4

Цитата

Наш театр не страдает от недоукомплектованности штата, у нас нет проблемы оттока кадров, в том числе актеров. В основном, 2-3 актера в сезон могут уйти, поэтому в театре циклично есть столько актерских вакансий каждый сезон. Руководитель 5

Я заинтересован в добавлении в труппу новых лиц, особенно в звуковой и осветительный цех. Руководитель 5

Как обычно происходит поиск и отбор артистов. Как, где Вы ищете новых актеров?

Цитата

FilmToolz является ключевой платформой для поиска актеров сейчас на кинорынке. Руководитель 1

Цитата

Наверное, один артист придет ко мне, которого я отметил в прошлом году (на БТР). Но пока я добра не дал, он уехал в какой -то маленький театр. Потом я позвонил ему, если хочешь, давай ко мне. Он сказал, да, наверное, да. Руководитель 3

Цитата

Ну, вот на БТР. Как правило, потому что есть еще, учатся ведь люди и в Самаре. В Самаре так уже много стал театров, что у нас там из нашего театра никто не преподает. Поэтому они проходят мимо меня. Руководитель 3

Цитата

Я ищу актеров во время поездок на фестиваль «Будущее Театральной России» через биржу, на сайт театра много актеров присылает свои резюме. Также, мы проводим набор актеров с актерского факультета при консерватории в Магнитогорске. Руководитель 5

Цитата

Я обычно прошу артистов прислать... Я не люблю смотреть спектакли с их участием по одной простой причине, что они там выполняют функцию, ну, задачу режиссера, постановщика. Вот. И поэтому я прошу в основном их прислать видеовизитки, где, как по их мнению, ну, просто чтобы они свободнее были, что -то сказали о себе, рассказали, показали какой -либо там навык, умение, тем более в современном сейчас актерском искусстве. Руководитель 4

Цитата

Да, пожалуйста, по всей России и ближнему зарубежью. Чего же двери -то открыты? Руководитель 4

Цитата

Ну, обычно артист присылает на почту театра свое. Я когда встречаюсь, в прошлом году был я на бирже в Ярославле, на вашем фестивале, я просто говорю, вот у меня есть там, например, ВКонтакте, страничка моя. Вот туда шлите просто свои видеовизитки. Вот и все. Руководитель 4

Цитата

Поверь, слава актерская, она идет быстро. Как плохая, так и хорошая. Поэтому я знаю, какого уровня актеры в других театрах. Для меня это вообще не секрет. Причем мне не надо, ну, как бы, совершать какие -то супер действия там. Мне достаточно двух звонков, чтобы создать впечатление. А там, например, сразу шести в каких -нибудь театрах в разных точках нашей страны. Два звонка я сделаю, и все. То же самое про выпускников, поверьте. Мне не обязательно ехать (на фестиваль)... **Руководитель 4**

Цитата

В прошлом году я был, да, у вас в Ярославле. И оттуда как раз с этой биржи привез двух молодых, хороших, перспективных артистов. Девушка Полина Самодурова. Это Новосибирская школа. Вот. И парня, молодого, перспективного, Лазарев Арсений, это Екатеринбург. **Руководитель 4**

Из интервью

Размещаются на <https://trudvsem.ru/> , а также в местные службы занятости. Обращаются к СТД с помощью «сарафанного радио». Также осуществляет выезды в мастерские (театральные вузы регионов) на прямой поиск артистов... В сфере очень большую роль при поиске специалистов играет сарафанное радио. - **Руководитель 2**

На что обращаете внимание при поиске и отборе?

Цитата

Продюсеры, зачастую, выбирают медийных артистов, мало кто готов вкладываться в неизвестных артистов. Конечно, есть студии, которые готовы открывать новые имена, но это редкость. **Руководитель 1**

Цитата

Ну, как обычно в театре, как я их отличаю? Нравится, не нравится. Потому что артист, когда молодой, еще пока трудно говорить об амплуа. Так вот, нравится, не нравится. **Руководитель 3**

Цитата

Ну, как, я же их примерно прикидываю на какие -то роли. Ну, вот поэтому. **Руководитель 3**

Цитата

Актерская школа важна, важна подготовка актера, важен мастер актерского курса, важен типаж и совместимость с остальными актерами труппы. **Руководитель 5**

Цитата

Актеры должны быть просто универсальны. Это требует время. То есть приветствуется игра на различных инструментах. Только не пишите, пожалуйста, я всегда говорю, что я играю на гитаре. То есть голуби летят над нашей зоной, это не игра на гитаре. Это я сам умею. Но если вы играете как соло -гитарист Металлики, то тогда да, напишите, что вы умеете играть на гитаре. Вот такие критерии, в общем -то, при наборе. **Руководитель 4**

Из интервью

Обращают внимание при отборе актеров на подготовку артиста. На то, как сочетаются школы артистов в труппе между собой. Важно также смотреть на ансамбли. Важны не столько типаж, сколько сочетания артистов между собой. **Руководитель 2**

Цитата

Ну, как ни странно, все -таки актерские постулаты, они, куда их и не денешь. То есть, все -таки рост вес, да? Ну и какие -то навыки, разумеется. Вот побочные, типа игры на музыкальных инструментах, включая ложки и пилу **Руководитель 4**

С какими трудностями вы, как правило, сталкиваетесь в этом процессе?

Цитата

Трудно найти информацию об артисте. У многих, даже хороших актеров из регионов, нет понимания съемочного процесса и деталей кастинга. Важно готовиться к кинокарьере с первого курса. **Руководитель 1**

Цитата

Не все артисты с дипломом являются артистами, поэтому есть сложности с отбором актера с точки зрения его профессионализма и проф. пригодности. **Руководитель 5**

Из интервью

Остро стоит вопрос отсутствия решения социальных проблем на местах. Вопрос жилья. Было бы отлично сформировать возможность специальной ипотеки для артистов. Также важен и зарплатный вопрос.- **Руководитель 2**

Цитата

Также на кинорынке нет адекватного способа поиска актеров из регионов, они не владеют инструментарием своего продвижения. **Руководитель 1**

Цитата

Ну, трудность лишь одного характера, что, видимо, я же не один. И хороший артист, он сразу виден. И кроме меня его зовут куда -то. Тем более, что молодые люди, которые учатся в самом Ярославле, они, как правило, очень хорошие. Ну, очень. Поэтому у меня такое впечатление, что чуть ли не все они, но многие очень, они уезжают в столицу. Потому что вот я смотрю на БТР столичные курсы, даже ГИТИС и какие-то еще училища и школы Райкина. И вы знаете, удивительно, но московские училища уступают... Поэтому я уже понимаю, что заполучить человека из Ярославля, это почти не получится. Хотя у нас одна актриса, у меня сейчас есть именно из этого училища, вот она приехала, работает сейчас хорошо. **Руководитель 3**

Цитата

Со службой в армии. Ну да, потому что они, ну, артисты вот молодые приходят, их хочется взять, и у них начинаются проблемы с военкоматами... Просто вот этот геморрой, который создаете вы (актеры) потом театру. Ну приходя сюда, мы вас берем, у нас на вас планы, да, роли в спектакле и так далее. Вот, а потом вы пропадаете на год из репертуара в армию. Вы представляете какой это шок для театра, ну провинциального, где труппы, вот у меня 32 человека, например. У меня каждый на вес золота, каждый на счету, у каждого своя задача, своя работа. Обеспечить работу я вас обеспечу, не волнуйтесь... А то у нас директор театра по военкоматам больше бегает, чем занимается своими директорскими делами. Решает какие -то вопросы. **Руководитель 4**

Что могло бы помочь избежать эти трудности?

Из интервью

Возможно будет правильно изменить систему грантов для получения большего внимания трудоустройству молодых артистов.

Можно попробовать интеграцию сотрудничества с вузами, чтобы было проще обмениваться кадрами и опытом. **Руководитель 2**

Цитата

Поэтому я хочу, ну понятно, что я сейчас воду лью, конечно, не на свою мельницу, но я хочу все-таки артистов... Ну год, ребят, ну идите, сходите вы за этот год. Это не как раньше, два и неизвестно куда. Сейчас выходные там есть, родительские дни, сон час. Ну что вы, пионерский лагерь, ничего вы не потеряете за этот год... А вот этот подвох в качестве службы в армии, ну по мне так сходите, ну быстрее будет. И вам потом легче, и нам меньше геморрой... У нас, кстати, могу пример сказать, у нас вот служит, например, по альтернативе, сейчас монтировщик. Ну как, давайте так договоримся, я вас возьму на год монтировщиком по альтернативе, да, ну там чуть больше года получается, кто альтернативно служит, но потом вы точно останетесь здесь актером. Вот такие варианты можем предложить. **Руководитель 4**

А на что, как правило, актеры обращают внимание при поиске работы? Что для них важно?

Цитата

Артистам важно быть востребованным, поэтому важны материал, роль, режиссер, кинокомпания. Актеры за редким исключением не понимают киноиндустрию и статусы разных субъектов киноиндустрии. **Руководитель 1**

Цитата

Ну вот, важно, чтобы от армии отмазали, что, в принципе, неправильно. **Руководитель 4**

Цитата

Важно, чтобы дали жилье, зарплата, чтобы была подъемная. Ну у нас с этим, слава богу, у нас есть актерское общежитие, поэтому жильем мы более или менее помогаем. Ну, разумеется, если ты уже захочешь снять квартиру, то

понятно, пожалуйста, это уже в личном порядке, а так артист обеспечивается комнатой в общежитии актерском.

Руководитель 4

Цитата

Для них? Ну, я так понимаю, это, во -первых, чтобы это был крупный город обязательно. Ну, лучше, по крайней мере, если это город крупный. Лучше всего Москва и Петербург... Ну, Самара, это город не маленький, хороший город. Потом, они ведь «тычутся», я так понимаю, вслепую, если Москва им предлагает даже какой -то маленький театр, они идут. Это правильно, наверное, потому что в Москве есть ТВ, есть радио, есть киностудии, легче пробиться в кино.

Руководитель 3

Из интервью

Важно только финансовый вопрос, к сожалению. Успех театра важен косвенно. Творческое наполнение театра важно косвенно. **Руководитель 2**

Цитата

Для большинства актеров важно просто интегрироваться в труппу какого-то театра. Для некоторых актеров важен творческий лидер театра, для некоторых актеров важен репертуар, кому-то также важны режиссеры, с которыми у актеров будет возможность поработать. Немаловажен и материал, по которому будут создаваться спектакли. **Руководитель 5**

Как бы Вы охарактеризовали проект в целом? Как Вы думаете, подходит ли «Актерская биржа» для эффективного поиска и найма актеров?

Цитата

Вы понимаете, я там нахожу много очень интересных ребят, много. Но потом, когда им начинаешь звонить, они говорят, я уже нашел работу. Я тоже нашел, я тоже нашел, я тоже нашел. Мало того, я знаю, что в прошлом году в Ярославском училище было два курса параллельных, оба курса актеров. И один из этих курсов сразу сказал, он сразу весь в полном составе уедет в Москву. Ну, понятно. Но если это Саратов, это Нижний Новгород, и там есть ребята очень хорошие. Есть Уфа, там реже, но тоже есть хорошие люди. Я больше рассчитываю на такое. Уже там Нижний, Саратов, такие вот города. **Руководитель 3**

Цитата

Актерская биржа – это хороший способ найти региональные таланты. Мне как кастинг-директору очень важна актуальная информация об актере на какой-то конкретной странице. **Руководитель 1**

Цитата

Региональные артисты в индустрии необходимы всем, это новые лица и, естественно, важна локальная доступность артистов во время съемок в конкретных городах, поэтому артисты должны обновлять актуальную информацию о себе в портфолио на сайтах. **Руководитель 1**

Цитата

Да нормально там все было, у вас все хорошо, по этому поводу я как бы дискомфорта не чувствовал, но это уже, опять же, не ваша какая -то беда, это беда актеров, опять же, выпускников каких -то провинциальных учебных заведений, которые как три сестры у Чехова хотят в Москву. **Руководитель 4**

Цитата

Так, все встречи у меня прошли, как я хотел, именно в формате, как я хотел, я сказал организаторам, что друзья спектаклей смотреть студенческие, я посмотрелся, мне много лет, а вот пообщаться так вживую с студентами, с выпускниками, хотелось бы на уровне встречи творческой. То есть я приходил, мне выделялось помещение, в вашем театре Волковском в том числе, я приходил и ребята собирались, и я им рассказывал про театр, мы там беседовали и так далее. То есть вот в такой обстановке мне интересно. **Руководитель 4**

Цитата

А еще раз говорю, что в спектакле, что я там увижу? Ну, я увижу 20 -летнего паренька, который пытается из себя построить Чацкого, ну, наверное, у кого -то это получается, но это же опять режиссер. Я не потому, что плохо или хорошо он там играет, а я к тому, что он же выполняет там функцию, задачу. А мне нужен живой человек, мне же с ним потом работать. Вы -то его выпустили, и бог с ним, как говорится, а дальше что? А дальше я. **Руководитель 4**

Цитата

Да, он вообще полезен. Ссылку давайте будем пользоваться. Понимаете, я не могу об этом ничего говорить, поскольку я практик, я на земле работаю. Я пока руками не пощупаю, я не понимаю, что я буду спорить, как там у Жванецкого о вреде или полезности ананасов с теми, кто их ел. То есть, я увижу, вы мне пришлите ссылку, я увижу сайт, я посмотрю. И будет предмет для разговора тогда. А так, ну там у вас, наверное, артисты будут размещать свои резюме.

Но я опять же, вы это все поймете, когда этот проект непосредственно запустите. **Руководитель 4**

Из интервью

Проект оправдывает свои ожидания. Очень понравился подход. Чем полезна биржа: она позволяет очно познакомиться работодателям и специалистам в рамках фестиваля БТР. **Руководитель 2**

Цитата

Фестиваль важен. Артисты дипломных спектаклей на фестивале не всегда готовы быть объектом интереса региональных театров, актеры не готовы ехать в региональные театры. Они рассматривают работу в региональных театрах, как запасной аэродром. Столичные актеры стремятся остаться в тех же городах, которые уже перенасыщены актерскими кадрами. С помощью биржи мне никого не удалось заинтересовать в работе в Магнитогорском театре. **Руководитель 5**

Цитата

А так, я думаю, что сама эта придумка, это очень хорошая придумка. Рано или поздно я людей, которые мне нужны, найду. Именно на этом фестивале. Если расширится география, ради бога. Потому что фестиваль имеет же какие-то свои ограничения временные. Поэтому всю Россию не позовешь. Действительно, я понимаю, что может быть артист, может быть заинтересован в городе, театр которого зовет на работу. **Руководитель 3**

Какие основные плюсы, преимущества проекта?

Цитата

Проект «Актерская биржа» очень важен для региональных артистов. Я нашла необходимых актеров через нее. Проблемы актерских портфолио на сайтах – не всегда актуальная информация. **Руководитель 1**

Цитата

Вы это проводите для как раз нас, режиссеров, руководителей театров. И это дело-то хорошее, святое. Вопрос, сколько куда поступают после этой биржи людей? Ну, я статистику не веду, да, это, наверное, вы этим занимаетесь. Отчитаться могу, ко мне приехали двое. Да, вот запишите себе это в плюсы. Я мог принять на тот момент четверых или шестерых даже. **Руководитель 4**

Цитата

Полина Самодурова, которая пришла благодаря вашему фестивалю к нам в театр, она как раз из Новосибирска. И я очень доволен этой школой. Очень. **Руководитель 4**

Цитата

Важна прозрачная возможность обмена предложением и спросом на цифровой платформе. **Руководитель 5**

Из интервью

Возможность увидеть большое количество людей в одном месте в рамках фестиваля. То, как актер работает в ансамбле. Возможность услышать от педагогов мнение о артистах. Возможность увидеть артистов на фестивале в неформальном контексте.- **Руководитель 2**

Из интервью

Да, потенциал у «биржи» есть. Важно создавать условия диффузии специалистов сферы в рамках активностей, таких как БТР, где все могут познакомиться в неформальной обстановке. **Руководитель 2**

А чего, наоборот, не хватает проекту? Какие его недостатки?

Цитата

Важно, чтобы на платформе было разделение по вузам и мастерским. **Руководитель 1**

Цитата

Да нет, все в достатке. Просто... Ну, это элементарная вещь. Не я вам первый, не я последний скажу, что если бы вы хотя бы проживание там обеспечили, или там проезд, к вам бы потянулось людей -то больше. Но это опять же вопрос ведь спонсорства и меценатства, и административной больше. То есть, насколько власти Ярославля сами хотят видеть у себя этот весь бомонд? **Руководитель 4**

Цитата

Но я вам скажу честно, как бы оберегая вас от лишней работы. Вот у меня нету столько времени, чтобы сидеть, например, целый день и отсматривать артиста. Лучше, чтобы они сами присылали. Хотя, может быть, и какое -то время появляется, и это работает. **Руководитель 4**

Цитата

Вопрос скорости обновления информации. У вас может висеть этот артист год, а он уже давно где -то занят. А я на него, например, глаз положу. Вот такие техники технологические. **Руководитель 4**

Цитата

Ну вы же их лучше играть не научите, правильно? Вы им можете только помочь, как это самое, как там говорилось. Я только раздаю карты, а уж как в них играть, это уж пожалуйста. **Руководитель 4**

Цитата

Вещь нужная, полезная. Почему нет, давайте ссылку на сайт, будем работать, тесно сотрудничать. Хорошо, если у вас будет хороший модератор, который будет делать рассылки вовремя, чтобы нас к этому сайту привлекать. Потому что сейчас, еще раз говорю, в наше время, в такое быстрое и понятное, я об этом сайте, если мне не напоминать, я о нем забуду через два месяца. Мне надо о нем будет напоминать, ну и не только мне, а режиссеру. Ну так вот я вам говорю просто. Театром надо будет напоминать о существовании этого сайта. И его правильно модерировать с этими напоминками. Не вирусные напоминки только, а такие нормальные. Что там прошло обновление или еще что -то. Или вот там обратите внимание. **Руководитель 4**

Цитата

Неплохо бы было, чтобы присутствовали попутные какие -то профессии. Такие как художники по свету, которых сейчас на вес золота. Вот я сейчас спектакль, вот только -только закончилась задача спектакля, вот я с вами сижу, вот только после худсовета. И вот сижу и понимаю, что мне нужен художник по свету. Хороший, классный. Чтобы спектакль есть, все здорово. Мне нужно теперь, у меня слава богу есть еще полгода, чтобы этот спектакль не показывать зрителю. Мне надо найти за эти полгода художника по свету. Также есть спектакль художника-оформителя, декораторы. Чтобы они тоже туда выкладывались. Чтобы не ходить с протянутой рукой. Они конечно есть и на слуху, там много всяких декораторов, художников, в том числе по свету. Но они же это штучные товары, они все на разрыв. Мне чтобы выписать (имя), с ним за год надо договариваться. Или там еще кого -нибудь. **Руководитель 4**

Цитата

Ой, даже не знаю. Когда -то в первый раз я приехал, там, в этой программе было очень много курсов из Москвы. То есть, для меня это было уже заведомо неинтересно... А насчет москвичей, я так понимаю, что они заявки подают, а как им откажешь? Ну, наверное, их берут. Но что такое ведь московский курс? Человек с этого курса, наверное, не поедет в Казань или в Самару. Не поедет. Поэтому, то есть, для меня это потрачено время. Хотя я с огромным интересом их смотрю, но я уже заранее понимаю, что разговаривать с ними не о чем. **Руководитель 3**

Цитата

Потом есть курсы, которые показывают пластические спектакли. Для меня это тоже заведомо неинтересно. То есть, грубо говоря, если мне понадобится пластика, я их обучу. Но по пластике понять, хороший это актер или нет, я не могу. Поэтому я уже сказал как -то, что для чего на этот фестиваль звать пластические спектакли. Мне кажется, в этом году их нет. Это хорошо, это правильно. **Руководитель 3**

Из интервью

Нет рекомендаций, что улучшить в процессе очной работы биржа в Ярославле. **Руководитель 2**

Цитата

На фестивале мне не хватило личных встреч с артистами. **Руководитель 1**

Как работодатель, какие из функций будущей цифровой платформы Вы считаете наиболее полезными, важными? Чем могут быть резюме, в будущем представленные на платформе, подходящими, ценными для вас? Почему?

Цитата

Для меня в резюме больше всего важна визитка. Контакты, ссылки на социальные сети – все это необходимо иметь в доступе. На мой взгляд, биржа важна как источник региональных артистов. Актеры должны быть образованы в контексте киноиндустрии и ее деталей. **Руководитель 1**

Какие плюсы работы в региональных театрах для молодых актеров Вы видите? А какие минусы?

Цитата

Ну, плюсы -минусы. Это может быть уровень зарплат. Скажем, начальная зарплата у меня, вот, скажем, 40 тысяч. Это довольно хорошая. Есть гораздо меньше. Начальная зарплата. Предоставляет ли театр квартиру? Вот это. Ну и, наверное, все пока. **Руководитель 3**

Цитата

Если они реально переезжают. Ну, у нас плюс один. Но он перекроет все остальные плюсы. Этот плюс называется Китайская Народная Республика. Которая от меня в данный момент, от меня лично, находится в 200 метрах. Полтора миллионный город Хэйхэ. Вот сейчас просто из окна его тут мне мешают деревья. Если вы посмотрели, просто наберите Хэйхэ в интернете. Особенно вечерний. Это просто Лас -Вегас. Туда путем, в смысле виз не надо, ничего не надо. Можно спокойно три дня там гулять на выходных. Правда, у артиста не бывает три дня выходных. Ну, редко. А так, ну вот этот плюс, он, я думаю, ну как бы один из таких плюсов. **Руководитель 4**

Цитата

На самом деле мы у Христа за пазухой. У нас широта Сочи. Вот сейчас у меня 25 градусов за окном. Вот уже стемнело, а за окном 25 плюс. И поэтому здесь как бы достаточно комфортный город. **Руководитель 4**

Цитата

Я сам, кстати, всего третий год здесь главным режиссером. И доволен инфраструктурой. Город понятный, параллельно перпендикулярный. Вот заблудиться невозможно, как Питер. Сейчас вот в следующем году вообще канатную дорогу откроют. И мы через Амур в Хэйхэ. Туда -сюда. **Руководитель 4**

Цитата

Цены, ну да, цены немножко понятны, что они повыше, чем в Европе. Но и зарплаты здесь достаточно немаленькие. **Руководитель 4**

Цитата

У меня все монтiroвщики на машинах ездят. У меня, да смешного, у меня во дворе надпись на столбе висит. Уважаемые владельцы двух, трех и более машин. Могу дальше не продолжать, да? Я в Москве не везде таких надписей не видел. Вот, очень много здесь. Они здесь дешевле, японские, правда, все праворуки. **Руководитель 4**

Цитата

И пусть не забывают, что здесь, в принципе, народ, как бы он, это, ну, город -то ведь у нас Благовещенск. Он ведь находится под надзором Владимира Владимировича Путина. Потому что у нас космодром рядом. Космодром Восточный, это у нас. У нас, ну, я уж не говорю про СПГ, про разные ГПС и так далее. Поэтому золото, опять же, моют. Так что, если хочешь работать, ты здесь бедным не будешь. **Руководитель 4**

Цитата

Театр заинтересован в конкретных ролях в репертуаре, и актеры точно не будут обделены работой. **Руководитель 5**

Цитата

Для актеров это хороший старт в карьере. Актер в киноиндустрии не способен расти профессионально, в отличии от театров. **Руководитель 5**

Из интервью

Плюсы – активная работа. Возможность быстро сформировать ролевой лист. **Руководитель 2**

А какие минусы?

Цитата

А из минусов можно назвать вопрос проживания: региональные театры не дают тех преимуществ, какие могут дать столицы. **Руководитель 5**

Из интервью

Минус – низкая социальная защищенность. Минус – отсутствие насыщенности в городских активностях.

Формируется, своего рода, культурный голод. **Руководитель 2**

Как Вы считаете, какие обстоятельства должны сложиться, чтобы молодой актер принял решение о переезде в другой регион по работе?

Цитата

Он хочет работать. Здесь должна быть игра, то не в одни ворота. У нас театр, то он ведь как футбол, игра коллективная. Работать хочешь? У меня есть для тебя работа, приезжай. **Руководитель 4**

Цитата

Важно желание актера и его осведомленность о преимуществах работы в регионе, социальный аспект, деньги и жилье. Также важно, чтобы актер был осведомлен о театре и городе. **Руководитель 5**

Из интервью

Важная насыщенная и интересная работа. Социальные условия важны прежде всего. Интегрированность театра в театральные сообщества на уровне проводимых активностей. Возможность миграции артистов в театральные активности разных театров для работы с разными постановочными командами. **Руководитель 2**

Цитата

Обстоятельств, кстати, много. Бывает, что человек знает что-то про Самару, ему нравится Самара, он в ней бывал. Если он в ней не бывал, ничего не знает, то Самара для него ничем не отличается от Казани, от Нижнего, от Архангельска. Абсолютно ничем. **Руководитель 3**

Цитата

Поэтому тогда он не знает репертуара. Я им даю ссылки, чтобы они смотрели хотя бы один -два наших спектакля. Один человечек посмотрел и сказал, что хочет работать у нас. Я говорю, что очень рад, все хорошо. Но, видимо, потом ему позвонили типа из Москвы. Я сказал, что нет, извините. Потому что Москва, она все -таки по мере притяжения, она более такая. **Руководитель 3**

Как Вы считаете, что необходимо, чтобы привлечь перспективных молодых актеров трудоустроиться в региональные театры?

Цитата

Понимаете, вот это желание в Москву, в Москву, она губит артистов на корню. Во-первых, вас там никто не ждет ... Таких, как вы, там, ну, как бы миллион... Ну, максимум это будут какие -то рекламы, эпизоды, перебежки, побежки. **Руководитель 4**

Цитата

Поэтому я всегда советую студентам все-таки найти театр попроще. Поработать там, просто наработать там. **Руководитель 4**

Цитата

Региональный театр, он хороший такой стартом, может быть, да? Конечно, пять лет можно спокойно себя там поискать, посмотреть. И выбирать желательно не такие театры, как... Ну, прям такие театры. Там Охлопковский академический, в Иркутске, Ярославский академический. А театры такие, попроще. В смысле, где не очень большие труппы. Где, ну, как бы, репертуар меняется быстро. Где ставится спектакль не два в год, а 22. **Руководитель 4**

Цитата

Вот в этих (региональных) театрах покрутиться лет 5-6... И просто... И вы сразу все поймете... А параллельно уже искать может себя где-нибудь в Москвах, в Петербургах... Никто же не отменял, да, послание резюме. Опять же, видеовизиток, да, на какие-то каналы, на какие -то проекты. Да, есть биржи, там, кинобиржи... Это все можно делать, не обязательно сидя в Москве и доедая последнюю баранку там. И думая, где мне не то, чтобы поесть, денег взять. **Руководитель 4**

Цитата

А вообще, в принципе, хотя бы из дома выйти. Здесь -то я, вон, 5 минут и дома. А там 55 минут и далеко еще не дома, да? **Руководитель 4**

Цитата

А у вас такое выражение страшное. Я должен замотивировать актеров. Чего вдруг-то? Пусть он меня замотивирует, чтобы я его взял, слава Богу, бедолагу. Справедливо? Чего мы играем все время в одни ворота? Замотивируйте меня, артиста. А ты артист? Я хочу еще спросить. Нет, то, что тебе диплом дали. Я знаете, сколько таких видел? ... Приезжай, покажи себя какой ты. **Руководитель 4**

Цитата

А так, конечно, что вдруг я должен кого -то мотивировать? Вы меня замотивируете. Убедите, что вы хороший, что вы нужный. А то, знаете, еще есть выражение, молодой перспективный артист. Да блин, он обязан быть молодым и перспективным. Причем всю жизнь. **Руководитель 4**

Цитата

Тут вот не знаю даже. Не знаю. То есть я, грубо говоря, стараюсь как могу. Я с ними разговариваю, я им объявляю начальную зарплату. Я снабжаю их видео, чтобы они смотрели, как работает этот театр. Ну и все. Больше мне, как бы, ничего им сказать. **Руководитель 3**

Цитата

Это только если театры, сами театры, которые заинтересованы в приеме, должны каким -то образом показывать хотя бы отрывки своих спектаклей. Чтобы заинтересовать. **Руководитель 3**

Цитата

Сами артисты не осознают своей потенциальной ценности в региональном театре. Остальные аспекты второстепенны. **Руководитель 5**

Как бы Вы оценили потенциал «Всероссийской актерской биржи» в долгосрочной перспективе?

Ну, это было бы нормально, наверное. Ну, я думаю, что ведь артист, он хочет начать работу вот сразу. Он оканчивает в июне, да, и он должен уже с августа начать в каком -то театре работу. Если миграция продолжается, значит, это уже миграция артистов немолодых. И тогда уже сам артист начинает что-то искать с кем -то, какой -то контакт искать **Руководитель 3**

Приложение 9. Таблица кодирования. Преподаватели профильных ВУЗов

Сколько человек актерской специальности выпускаются из вашего вуза ежегодно

Цитата

Сейчас выпускается порядка 250-ти человек в год Преподаватель 1

Цитата

По мне, в среднем выпускается где-то от 8 до 12 человек с очного отделения Преподаватель 2

Цитата

каждый год, когда мы вручаем студенческие билеты, меньше двух, а то и трех курсов параллельно актерских никогда не бывает. И курсы уже даже не 20 человек, а намного больше... я не знаю точные цифры, но если вдруг окажется, что выпускает ГИТИС каждый год 100 человек артистов, я вообще не удивлюсь ни разу. Потому что актерский факультет выпускает, режиссерский факультет выпускает артистов, плюс факультет музыкального театра может выпускать актеров музыкальных театров и так далее. Поэтому количество огромное. Преподаватель 3

Цитата

Я, к сожалению, не располагаю точными сведениями... но тем не менее с уверенностью могу сказать, что выпускается достаточно большое количество из всех наших театральных ВУЗов, которые находятся в Москве Преподаватель 4

Цитата

У меня точной информации, конечно, нет Преподаватель 5

Как после выпуска из вуза у молодых артистов происходит процесс поиска работы

Цитата

С очного отделения процент трудоустройства по специальности где-то процентов 80... в эти 80% входят те, кто поступают в магистратуру, то есть идут на следующий этап обучения. Преподаватель 2

Цитата

Все остальные ребята трудоустраиваются либо в средства массовой информации, сейчас очень серьезный уклон идет в театральные музеи... Есть часть ребят, которые устраиваются на Фестивале... Преподаватель 2

Цитата

С заочниками сложнее... среди них вот прямо остается в профессии относительно активной театральной критики, ну человека, наверное, 1 -2 с курса Преподаватель 2

Цитата

уже во время (учебы), я понимаю, потому что прослушивания в театрах, если театрам нужны актеры, как всегда было пока показаться в театр. Это самое первое. Преподаватель 5

Цитата

Видимо они как-то ищут агентов. Преподаватель 5

Цитата

Видимо они как-то создают свое резюме, потому что грамотно сделанное портфолио сегодня очень решает.

Преподаватель 5

Цитата

вот попадание на кастинг, если говорить про кино, но это работает эта часть работы. Преподаватель 5

Цитата

каждый год все мастера стараются устроить для своих выпускников показы в разные театры и показы проходят летом. Но иногда берут одного-двух, иногда и ни одного выпускника. Преподаватель 3

Цитата

работая в Театре Пушкина, выходя со служебного входа из театра, я каждый день видела ребят, начиная с июня до сентября, которые приехали из других регионов в Москву, закончив Иркутское училище, Нижегородское училище, Ярославское училище театральное и хотят показаться художественным руководителем или главным режиссером московского театра. Преподаватель 3

Цитата

Особенно те, кому удалось во время учебы сняться в сериалах, в фильмах, даже в рекламах популярных. Они, конечно, стараются пойти по пути к кино или телевидения, или сериальная какая -то история может у них быть. Преподаватель 3

Цитата

устраиваются все, абсолютно. В Москве сейчас такой огромный спрос на, так скажем, подготовительные школы... я знаю, что у многих выпускников есть свои школы, свои студии, где они благополучно преподают актерское мастерство и зарабатывают Преподаватель 3

Цитата

Поэтому, конечно, кто-то приезжает для того, чтобы устроиться в театр, а на самом деле попадают в ток-шоу на телевидении, в «Дом-2» и вообще в другие. Кому повезет, может быть, в какой-то сериал даже... Преподаватель 3

На что, как правило, актеры обращают внимание при поиске работы? Что для них важно?

Цитата

в первую очередь на уровень заработной платы, условий, жилья (полной либо частичной компенсации при предоставлении служебного жилья или его аренды) Преподаватель 1

Цитата

и, конечно же, роли. Преподаватель 1

Цитата

В первую очередь, каждый из них на выпуске, у них разные приоритеты. Есть те ребята, которые очень нацелены на то, чтобы работать в театрах. Есть те ребята, которые хотят работать в разного рода проектах независимых, либо заниматься организацией, пресс -службой в фестивальных движениях. Преподаватель 2

Цитата

И, конечно, важный фактор — это зарплата. Преподаватель 2

Цитата

курс делится ровно напополам. Тем, кому интересна история театра, они поступают в магистратуру, мы это тоже

считаем трудоустройством, мы их включаем в процент отчета. А вот те, кто хотят заниматься живым театральным процессом, у них идет разделение. Кто -то идет в СМИ, кто-то в проекты, кто -то в театры. Преподаватель 2

Цитата

название театра, видимо... репутация театра, желание работать с режиссером, в той или иной труппе Преподаватель 5

Цитата

если мы говорим про кино, то, конечно, тоже они пытаются попасть в более качественные, как бы группы съемочные, студии и так далее. Преподаватель 5

Цитата

Понимаете, как любой артист этому сегодня хочет попасть какой-нибудь классный сериал на большую роль на какую-нибудь платформу, чтобы после этого да, как Никита Кологривый сниматься. Просто там в этом году с его участием в разных ипостасях. Я думаю, что любой тебе желает примерно такой какой-то карьерный карьерного взлета, поэтому конечно. Вообще артисты будут желать себе этого и оставаться здесь в Москве и отчаянно ходить и бродить по кастингам в надежде, что однажды это случится, Преподаватель 4

Цитата

В этом плане я считаю, что актер мало чем отличается от обычного человека. Конечно, актер интересуется, какая у него будет зарплата. Преподаватель 3

Цитата

Хотя в первые дни для него важно, сколько у него будет ролей и сколько раз в месяц он будет выходить на сцену, но со временем он понимает, что все -таки зарплата тоже имеет значение. Преподаватель 3

Цитата

чем престижнее театр, куда он попадает, тем, конечно, для артиста это наиболее лакомый кусок. Преподаватель 3

Цитата

Мне кажется, что когда артист заканчивает театральный институт, у него есть такая голубая мечта иметь хорошие большие роли, условно там играть Гамлета в каком-нибудь хорошем Большом театре, чтобы приходили зрители. Преподаватель 4

Цитата

И одновременно с этим сегодня действительно очень активно развивается все-таки телевидение кинематограф, поэтому очень большое количество артистов... хотят попасть на экран. Преподаватель 4

Цитата

если коротко отвечать... что артисту нужно... *он хочет ролей. И признание* у зрителя. Другими словами *славы*. Ну да, хочет славы Преподаватель 4

С какими трудностями, как правило, сталкивается актер при поиске работы?

Цитата

идет огромное количество молодых девочек и мальчиков, которых надо выбрать и увидеть того самого... И вот тут нет, *я не вижу, чтобы театр горит желанием смотреть актёров и увидеть этих актёров*. Преподаватель 5

Цитата

если человек отучился на курсе мастера... то у него есть шанс попасть в театр, которым руководит мастер. А других

как бы историй... нету. . Преподаватель 5

Цитата

свободных актерских ставок, их нет... Преподаватель 5

Цитата

сложность коммуникации относительно вакансий, которые выкладывают... как правило, это такая история не публичная... Потому что пока все работает только на личном звонке. Преподаватель 2

Цитата

выпускаются кадры, огромное количество, театры, конечно, не могут взять Преподаватель 5

Цитата

история, когда ты начинаешь сразу себе сам (искать работу), она тоже опасна, потому что ну, давайте сниматься в рекламных роликах, либо в каких-то там просто... сериалах на заднем плане. Это как бы... заниматься профессией, но хочется все-таки, чтобы актеры были более... в поле зрения людей, которые занимаются театром и кино. Преподаватель 5

Цитата

С каждым годом все больше и больше набирается... студентов на актерские факультеты ... есть большое перенасыщение Преподаватель 5

Цитата

главную проблему я вижу в том, ...что молодежь, которая отучилась в столице, она не хочет ехать работать провинциальные театры. Преподаватель 5

Цитата

И несмотря на то, что в Москве огромное количество театров... где-то 87 примерно государских театров, все труппы московских театров ужасно переполнены. И найти работу ежегодно 100 артистам, ну это просто физически нереально, невозможно. Преподаватель 3

Цитата

Поэтому думаю, что это большая проблема для выпускников, найти себе работу в театре. Преподаватель 3

Цитата

вот система распределений, о ней говорят уже десятки лет, но, знаете, в сфере культуры и искусства это такие... Есть болевые темы, и на них любят поболтать, поспекулировать, а делать никто ничего не делает. Преподаватель 1

Цитата

Вот эта позиция «кто хочет устроиться», она немножко, я бы сказала, глупая. Преподаватель 1

Цитата

Актер... не должен параллельно где-то ещё, извините за грубость, шабашить, чтобы играть в театре, потому что это, как правило, плохо кончается. Преподаватель 1

Цитата

им (актерам) нет места во всех московских театрах Преподаватель 4

Цитата

Это очень конкурентная среда, то есть, они сталкиваются с невероятной конкуренцией Преподаватель 4

Цитата

вторая проблема, которая есть, это отсутствие открытой информации об этих самых кастингах... если у артиста... нет агента, то попасть в большие хорошие проекты ему сложно Преподаватель 4

Цитата

директора безусловно... ходят по театральным вузам, отсматривают артистов, но ... мы имеем дело с людьми, человеческий фактор. Тебя видели... в нужный момент вспомнили, а в другой нужный момент забыли, и в этом смысле, к сожалению, это артист, он не может этим управлять Преподаватель 4

Цитата

информация о кастингах... она... редко, когда большие серьезные полнометражные фильмы, в которых артисту хотелось бы принять участие, они попадают в открытый доступ. Преподаватель 4

Цитата

Я в свое время активно занималась кастингами... и как-то не очень разумно тогда оставила свою личную почту... Я до сих пор получаю бесконечное множество актерских заявок... ты никогда в жизни не успеешь это все посмотреть, это очень большой объем информации. Преподаватель 4

Цитата

Поэтому вторая проблема, с которой встречаются артисты это *отсутствие открытых данных* ... обо всех проектах так, чтобы это было действительно... для них полезно Преподаватель 4

Цитата

для артистов, которые хотят пойти работать в театры, проблемы заключается в том, что театры вообще никогда не говорят, что они набирают кого-то в труппу... у кого-то есть данные, что там театр прослушивает артистов, а у кого-то нет.. Мы существуем в некотором кулуарном все равно мире Преподаватель 4

Цитата

типаж самого артиста, все артисты имеют свои определенные характеристики... И вот в этом городе, в этом году, а может быть, в эти ближайшие два года не нужен артист ни в одном театре вот с такими данными. Преподаватель 4

Цитата

Главная трудность — это не востребованность. Это огромная конкуренция на рынке и невозможно для всех найти работу в Москве. А помимо актеров, которых выпускает «ГИТИС», еще огромная армия артистов, которые выпускают другие вузы, не только московские, но и региональные. Преподаватель 3

Цитата

Для всех очевидно, что такие показы в Москве крайне редки. И почти у всех худруков московских театров ведущих есть свои курсы, которые они ведут либо в «ГИТИСе», либо в школе-студии. И в первую очередь, конечно, они в штат своего театра берут своих учеников, своих выпускников. И, насколько я помню, еще ни одного артиста из региона в московский театр, ну, там, где я работала, не взяли. Преподаватель 3

Цитата

Мне очень жаль этих ребят, и я искренне не понимаю, почему они не ищут работу в региональных театрах, где катастрофически не хватает артистов, особенно молодых артистов, и где для них будет очень много работы. И я знаю, что директора многих театров стараются создать и хорошие бытовые условия для ребят, дать им жилье от театра, хорошие зарплаты. Но *столица, матушка, манит очень своей сладостью и возможностями*. Преподаватель 3

Цитата

Но судьба очень незавидная у артистов. Это очень интересно учиться, да, 4 года, когда к тебе внимание, педагоги тебя любят, стараются как бы максимально проявить твои способности. А потом ты выходишь за пределы вуза и становишься одним из тысячи таких же безработных, как и ты. Преподаватель 3

Цитата

режиссер не может с ним (актером) сработаться, например... заключили контракт, артист год проработал. Ну не сработались, разные взгляды на искусство. Это тоже на самом деле сложность, которая может произойти. Преподаватель 4

Цитата

артисты (не) приходят для того, чтобы вообще выполнять какие-то там функции ради искусства. Они приходят в театр для того, чтобы у них просто называется была некоторая стабильность с точки зрения получения заработной платы... Артист совершенно может не разделять никаких взглядов режиссера, на художественный процесс, но при этом из театра не уходит... играет он себе как-то в репертуаре... получает зарплату и худо-бедно может как-то выживать. Преподаватель 4

Что могло бы помочь эти трудности избежать?

Цитата

Вот как раз биржа... для этого и создана Преподаватель 5

Цитата

хорошая для него (актера) возможность это иметь агента Преподаватель 4

Цитата

Ну я так думаю, что актерская биржа... Она, конечно, может помочь, я считаю Преподаватель 4

Цитата

Если не получается в течение какого-то времени здесь в Москве например устроиться на работу, наверное, нужно подумать о том, чтобы поехать и поработать в регионе. Чтобы форму не терять Преподаватель 4

Цитата

мне очень нравилась система с распределением... все артисты, которые не хотели быть артистами, они вот эти три года работы в регионе, они прекрасно могли отвалиться из профессии. И в общем-то было какое-то обновление актерских сил и в регионе, и в Москве. Не было застоя, не было бесконечного количества безработных людей Преподаватель 4

Цитата

Поэтому было бы неплохо, когда-то были так называемые ярмарки голосов, это касалось певцов, когда директора театров съезжались и слушали молодых артистов... думаю, что вот этот процесс просмотров, рекомендаций, выездов, он должен быть все-таки как -то отлажен... Но самое главное, не надо бросать выпускников, так сказать, на обочину. Преподаватель 1

Цитата

не нужно брать такое бесчетное количество актеров ежегодно. То есть не должно быть пять курсов. Преподаватель 1

Цитата

Нужно давать направление молодым специалистам, и режиссерам, и актерам, допустим, поехать в какой -то регион Преподаватель 1

Цитата

То есть, вот если бы был широкий спектр открытых вакансий работодателей, как фестивального движения, театров, тогда было бы проще. Преподаватель 2

Как бы Вы охарактеризовали проект в целом?

Цитата

Проект сейчас работает далеко не в полную мощность. Очень хорошая идея, но, к сожалению, мало людей знает о нем – вопрос в информированности. Преподаватель 1

Цитата

Ну, это важная история относительно того, что этот проект дает возможность увидеть целый спектр театральных профессий. И немногие знают о том, что, к примеру, есть там сейчас высшее образование в ГИТИСе по художнику, по гриму. С этого года у нас будет набор драматургов. Это будет бакалавриат. То есть, вот что называется, по всем фронтам, что можно закрыть, да, с театрального процесса. Это очень важный момент. Потому что *есть некий голод у театров, особенно у региональных*, и я неоднократно разговаривала с директорами театров, которые не могут просто найти себе, к примеру, актеров в труппе. Но, к великому сожалению, выпускники московских художников, они не очень охотно возвращаются в регионы, и это факт. По всем специальностям. Преподаватель 2

Цитата

Я считаю, что это, безусловно, очень важный, нужный и своевременный проект. Преподаватель 3

Цитата

Я помню советские времена, когда такая биржа была и очень была популярна, и огромное количество региональных актеров получали там работу и предложения от директоров театров, от главных режиссеров театров... И то, что сейчас такая возможность у артистов появилась, это хорошо. Преподаватель 3

Какие основные плюсы, преимущества проекта?

Цитата

биржа дает возможность этой уникальной взаимосвязи и быстроты реакции. И это такая единственная пока в своем роде в России история, когда это не просто, условно, сайт работодателей, а это такая, условно, социальная сеть, которая открывает много возможностей... Биржа позволяет открыть для себя целый большой список выпускников, допустим, театроведческого факультета. Исходя из их резюме, рекомендаций и так далее, очень открыто забирать тех, кто им интересен, кто им ближе, есть возможность почитать статьи, посмотреть в работе и, собственно, определиться уже вне личных связей Преподаватель 2

Цитата

есть возможность понимать запросы работодателей, понимать рынок предложений. Преподаватель 5

Цитата

Долгое время вообще у артистов из регионов, например, не было никакого источника, откуда они могут получить возможные предложения о работе. Преподаватель 3

Цитата

плюс того, что она есть, что она функционирует, и всем заинтересованным лицам, конечно, очень удобно ей пользоваться. Преподаватель 3

Цитата

потому что, конечно, цифровая платформа - это здорово. Ты можешь посмотреть увидеть - какой театр, нуждается в каких артистах, какие условия предлагает. Это та самая открытая информация... для того, чтобы сделать первоначальный шаг навстречу этому артисту Преподаватель 4

А чего, наоборот, не хватает проекту? Какие его недостатки?

Цитата

к сожалению, мало людей знает о нем – вопрос в информированности. Преподаватель 1

Цитата

У биржи есть недостаток относительно информационной открытости, относительно того, что не все об этом знают пока. Относительно пиара и рекламы. Преподаватель 2

Цитата

нужно привлекать, создавать условия привлекательные, условия для того, чтобы артист мог себя презентовать на этой платформе Преподаватель 5

Цитата

Нужно привлекать работодателей, чтобы они... вспомнил про эту платформу. Преподаватель 5

Цитата

Нужно приучать людей пользоваться этой платформой, должно быть желание. У артистов тоже Преподаватель 4

Цитата

никакая платформа не поможет, пока они сами не поймут, что что-то не получается с этим (с кастингами). А для тех артистов, которые хотят развиваться, которые не хотят условно работать в Спортмастере и одновременно ходить на кастинге, которые хотят находиться в театре хотят работать режиссером. Хотят выходить на сцену хотят не терять свой навык. Преподаватель 4

Цитата

надо, чтобы больше народу, больше людей об этом знала... больше большего пиара среди актеров, среди режиссеров, среди директоров театров... все про нее знали, про актерскую биржу, чтобы не было ощущение, что это что-то... где-то Преподаватель 4

Цитата

Я думаю, что артисты просто еще не понимают свое счастье, и возможно, как бы, да, еще услуги этой биржи малоостребованы. Преподаватель 3

Цитата

А к минусам, наверное, в первую очередь отнести все маркетинговые, может быть, недоработки. Конечно, это малоизвестная, мало популяризированная история. Не все об этом знают, не все знают о том, какие возможности можно получить. Все думают, что, может быть, это какой -то уж прям совсем невостребованный театр, да, только туда обращается, или совсем невостребованные актеры. Преподаватель 3

Цитата

чтобы биржа эффективно заработала, нужно вот вселять студентам актером какую-то идею. Да что не сошелся свет клином, например, там Москве, потому что идея же биржи в том, чтобы вот получилось как раз эта система миграции актерской и обмен театральными силами между разными регионами ... Молодым актером это, возможно, на уровне института потихоньку аккуратно давать это понимание... Преподаватель 4

Какие из функций платформы Вы считаете наиболее полезными, важными?

Цитата

красиво упаковать, работодателю было удобно. Он, войдя на профиль того, или иного артиста, он получил максимально то, что может этот сегодня сделать в фотографиях... тот или иной типаж, тот или иной персонаж, то или иное

лицо, ту или иную индивидуальность. Преподаватель 5

Цитата

она должна быть интуитивно понятна Преподаватель 4

Цитата

искусственный интеллект должен по твоим каким-то критериям, которые ты отметил, типа хочу там, я не знаю зарплату от 30 до 50 тысяч, не знаю предлагать. Какие театры где предлагают тебе такую зарплату, или там хочу там большие роли. И вот какая-то такая история, которая тебе позволит эти вещи легко и быстро найти Преподаватель 4

Цитата

что им (актерам) нужно, для того, чтобы принять решение... пойти работать в тот или иной театр:... мне нужно, чтобы режиссер имел там авангардные взгляды какие-то на искусство или наоборот, там консервативные какие-то взгляды на искусство, мне нужно, чтобы репертуар базировался на русской классике в основном или там на зарубежной классике, мне нужно, чтобы зрительные спектакли с моим участием игрались три раза в неделю, заполняясь не менее, чем на 60 процентов. Я сказала условно... и вот это все можно выставить для того, чтобы увидеть, кто такие предложения тебе может сделать. Преподаватель 4

Цитата

должна быть функция у этой платформы, функция социальной сети, чтобы я могла списаться напрямую с этим человеком, чтобы могли сделать видеосвязь. Я вот артист, это не в смысле, что это там, да, а просто поговорить, прежде чем там я поеду в какой-то город, поговорить, примерно понять. Преподаватель 4

Цитата

Не знаю театр, который артист никогда не знает, в какой театр его позовут. Соответственно директор театра или кто-то, кто заполняет эту заявку про свой театр, они должны рассказать про этот центр таким образом, чтобы артист понимал, что там будет комфортно... какие-то референсы, на которые мы ориентируемся... Если это платформа, она должна о каждом театре рассказать так, чтобы вот я ... для себя, как артист, могла бы понять, это вообще там мое место или это не мое место... такая эргономика пространства Преподаватель 4

Цитата

нужда в актерах – это не единственная нужда, которую испытывают региональные театры. Им нужны, понятное дело, и режиссеры, и гримеры, и звуковики, и световики, и целый штат художественно-постановочной части, у которых тоже имеющих хорошее образование, специальное по этим профессиям. Поэтому мне кажется, что этот сайт в первую очередь должен прирастать не только актерскими, но и какими -то профессиями, которые очень актуальны в театре... какие-то узконаправленные специальности из художественно-постановочной части. Это тоже потребность театров, и биржа от этого только выиграет. Преподаватель 3

Цитата

продукт должен удовлетворять и закрывать потребности пользователей наиболее рациональным выгодным для всех способом. Нужно понимать, каким образом индустрии синхронизировать то, чтобы дать людям понятный для них инструмент решения проблем. Вот это задача звездочкой. Преподаватель 4

Может быть, каких-то функций не хватает на платформе?

Цитата

вопросы к тому, что вот в разных частях инфраструктуры должны происходить какие-то изменения, которые помогут самой бирже Преподаватель 4

Как Вы думаете, подходит ли платформа для эффективного поиска работы?

Цитата

И вот донести до театров, гипотетических работодателей, что они, в сущности, нуждаются в дипломированном специалисте, который этому учился, мне кажется, одно из направлений биржи, которым можно проработать. Преподаватель 2

Цитата

Эта история с биржей. Она мне очень нравится именно тем, что если ее правильно сделать, то можно помочь. Преподаватель 5

Цитата

Ну это зависит от того, какая это платформа, как она будет разработана, насколько она будет удобно. Преподаватель 5

Цитата

Он может помочь многим заявить о себе и найти себя в этом деле, но по нашему опыту сейчас выпускники в основном возвращаются только в свои родные регионы. Преподаватель 1

Какие обстоятельства должны сложиться, чтобы молодой актер принял решение о переезде в другой регион по работе?

Цитата

К сожалению, для мотивации переезда в другой регион нужно точно понимать, что вот эта конкретная платформа тебя поддержит и ты не останешься один. Преподаватель 1

Цитата

Здесь важно желание. Если молодой человек жаждет держаться за столицу и сам статус, что он живёт в Москве или в Санкт -Петербурге, это одна позиция. Если для человека важно заниматься театром, то тут возможностей больше. Намного больше. Преподаватель 1

Цитата

Чтобы выпускника должна быть сразу такая серьезная должность, это, допустим, заместитель художественного руководителя, это заведующая литературной частью, это как минимум пресс -секретарь театра. Преподаватель 2

Цитата

Это определенный уровень заработной платы, это условия, на которые театр приглашают, к примеру, частичная либо стопроцентная оплата съема жилья. Это какие -то социальные пакеты, которые могут привлечь выпускника. Преподаватель 2

Цитата

надо создавать условия... Я не знаю, чем нужно, не только квартирами, понимаете, не только квартирами и ролями, в том числе квартирами ролями. Нужно что-то ещё придумывать для того, чтобы это было не единичные случаи отъездов туда, что это было нормальное количество Преподаватель 5

Цитата

Обратная сторона репертуарности и стационарности наших театров, потому что Как комплектовать качественно 660 театров по стране. Я не знаю артисты выпускаются в большом количестве, вроде можно укомплектовать сделать. В том числе режиссеры выпускаются, А на местах возникает огромная проблема, страна большая люди не хотят ехать. Преподаватель 5

Цитата

То есть, в общем-то, это тоже как бы часть привлекательности внутри региона. Может быть, что он не просто уехал в город небольшой театр, Уездный Играть до какие-то роли, потому что мне кажется, артисту этого не будет достаточно

все равно. А если у него есть еще понимание, что в этом регионе активно развивается кинематограф, активно какие-то съемки происходят, да появляются там кастинг директора, которые ищут артистов среди каких-то местных театров. Мне кажется тоже там часть, которая будет привлекательно. Преподаватель 4

Цитата

Нужны еще сопутствующие поддерживающие какие-то факторы. То есть, кроме того, что артист приедет в этот театр и получит роль. Допустим, артист получит роль, допустим, артист получит какое-то жилье... но мне вот кажется, что если он еще получит понимание, что в этом регионе... два-три раза в год происходят какие-то съемки фильмов... Наверное всем хочется быть чуть шире, чем стены небольшого театра на там 500 мест, а то еще меньше - на 300 мест, например Преподаватель 4

Цитата

Значит, усталость от Москвы заставит его переехать в другой регион. Значит, разочарование Преподаватель 4

Цитата

нежелание остаться без профессии Преподаватель 4

Цитата

Желание посмотреть страну Преподаватель 4

Цитата

То есть это какие-то вообще как-то совершенно внешние цели, но они тоже могут сработать с точки зрения того, что театр может предложить - роли, приятный коллектив... хорошую зарплату при меньших ценах в регионе. Преподаватель 4

Цитата

Зритель... который приходит и довольны, и вообще узнаете на улицах, потом в этом небольшом городе. Преподаватель 4

Цитата

Если человек любит свою профессию и хочет в ней состояться и хочет ей заниматься, то я думаю, что и у него не получилось устроиться в столичных театрах, то прекрасно он едет в региональные театры, и там, если в этом театре живой, если театр живой, то артист должен быть всем доволен. Преподаватель 4

Цитата

А если мы говорим про артистов, которые заинтересованы только в том, чтобы вот светиться на экране, в телеке, ты его ничем никогда не заманишь ни в какой театр в регион. Преподаватель 4

Цитата

актерская биржа, например, это не только для актеров платформа, но и для режиссеров, которые тоже едут, потому что за режиссером поедут артисты в города. Преподаватель 4

Цитата

Актер – человек, который может за 5 минут собраться и уехать в другой регион, если ему пообещают Гамлета, квартиру, какие -то бытовые условия его решить. Преподаватель 3

Цитата

Но так бывает, что ребята к концу обучения уже обзаводятся семьями, детьми, и это уже немножко усложняет вопрос, потому что они должны думать не только о себе, но и о своей семье. Поэтому на местах просто нужно стараться создавать для актеров условия такие, чтобы человек приехал, и у него голова не болела ни о чем, кроме работы. Он не должен думать, где он будет жить, что он будет есть, какая у него будет зарплата. Он полностью должен сосредоточиться

на своей творческой работе. Преподаватель 3

А какие минусы? Чего не хватает региональным театрам?

Цитата

У нас существует множество регионов, где нет музыкальной школы, где нет колледжей или лицей искусств. Мы не говорим об институтах искусств. Это вопрос системный. То есть того человека, который придет в профессию, будь то ли актер, или музыкант, и так далее, мы говорим широко об искусстве, должна быть база. То есть такой вопрос воспитания...Поэтому одной из проблем, конечно, является отсутствие инфраструктуры, которая может подготовить зрителя и артистов. Преподаватель 1

Цитата

низкая плата труда. То есть ставки для молодых актеров начинающих, это, конечно, копейки. Поэтому, безусловно, это не привлекательно для молодых актеров. Преподаватель 1

Цитата

я вижу, в каком какой *дефицит актерских кадров есть на местах*, поэтому они вынуждены открывать свои какие-то учебные заведения, поэтому уровень обучения падает. Преподаватель 5

Цитата

Безусловно, в региональных театрах есть клановость. Это такой момент, когда уже давно сформированная группа, труппа, когда и директор, и руководитель, и бухгалтер, и режиссёр, и художник все члены одной семьи. Здесь нам не надо долго с вами думать, во что этот театр превращается. Вот какая -то клановость, такое состояние стагнации, если там нет хороших руководителей, у которых есть определенные задачи, стратегии. Преподаватель 1

Цитата

недостаточность инфраструктуры. То есть те театры, которые мы сами назвали, точнее города, это города с благоприятной и развитой инфраструктурой. Но у нас ведь не 20 городов в стране, а их довольно-таки много. Преподаватель 1

Цитата

это, безусловно, такая некая изоляция от глобальных процессов, которые, очевидно, это было всегда и будет всегда происходят в столичных регионах. Но сейчас проходит процесс децентрализации всего, и это, конечно, радует. Но все равно серьезные театральные события у нас проходят в крупных городах страны. Преподаватель 2

Цитата

допустим, город Шадрин в Курганской области, очень маленький, где существует один театр, он просто выживает. Преподаватель 2

Цитата

Здесь (в столице) больше возможностей. В Новосибирске не снимается кино и сериалы. Преподаватель 5

Цитата

Сложно представить, что артист очень хочет ехать в театр где где действительно костюмы все уже поношенные, спектакли оформляются из какого-то стародавнего подбора... В общем есть проблемы с тем, как выглядят зрительные залы. Там не знаю, грим, уборные вообще. Вот просто Весь инвентарь, все его хозяйство. Преподаватель 4

Какие плюсы работы в региональных театрах Вы видите?

Цитата

в первую очередь, когда публика такая камерная... у этого театра есть своя публика, выросшая в этом театре, уже

люди, которые приходили совсем детьми, сегодня приходят уже со своими детьми... То есть театр воспитал определённое поколение. Преподаватель 1

Цитата

не всегда в Москве можно увидеть спектакль такого качества... А мне хочется сказать, что регионы как раз -таки уже во многих вещах ушли вперёд. Преподаватель 1

Цитата

Так что во многих, по многим позициям столичные театры, двух столиц, я бы сказала, где-то даже уступают региональным с точки зрения привлекательности для молодых актёров, для молодых режиссёров, для молодых постановщиков, хореографов, художников и так далее. Преподаватель 1

Цитата

Из плюсов, здесь человек получает колоссальный опыт работы непосредственно у станка. Преподаватель 2

Цитата

в региональном театре всегда есть больше возможностей сыграть. Преподаватель 5

Цитата

на местах есть зрители и на местах они придут и ходят... Они всегда полные, потому что зритель их любит. Преподаватель 5

Цитата

Сейчас очень активно развивается региональный кинематограф, в том числе и студии, которые в Советском Союзе активно работали. Они сейчас снова начинают плюс-минус набирать эти обороты. Преподаватель 4

Цитата

Конечно, региональные театры не все одинаково хороши. Я видела разные региональные театры, но основная масса, я вижу, как директора в этих региональных театрах стараются навести там полный хозяйственный порядок, так скажем. Как они гордятся тем, что у них получилось сделать ремонт, отремонтировать гримёрки, зрительный зал. Как они для артистов построили общежития, как они приобрели автотранспорт какой -то для гастролей, чтобы ездить по соседним регионам. На местах люди стараются очень это сделать, но они не могут это сделать без своей команды творцов. Артистов и людей, которые будут им помогать. Преподаватель 3

Цитата

У нас огромная страна, и там огромное количество замечательных театров. И жизнь там не менее интересная, чем в Москве. Так что желаю всем удачи. Преподаватель 3

Как бы Вы оценили потенциал «Всероссийской актерской биржи» в долгосрочной перспективе?

Цитата

Как только это станет популярным, как только об этом все будут знать, и как только актеры убедятся в том, что там можно найти себе хорошее предложение, я думаю, что сарафанное радио среди артистов сработает очень быстро, да, и биржа станет востребованной, популярной, и они все будут знать, чего я ей искренне желаю. Преподаватель 3

Цитата

Я считаю, что да... просто нужно поймать то время... проект нужен, его надо правильно развивать Преподаватель 5

Цитата

Думаю, что в сегодняшнем состоянии, наверное, ещё нет. Потому что и биржа, и сайт нуждаются в дополнительном

продвижении, в дополнительных ресурсах. Но в перспективе очень бы хотелось, чтобы так было. Потому что, если есть люди, нуждающиеся в работе, и есть работодатели, которым нужны артисты, они должны друг друга найти... Здесь тоже должен быть кто-то, кто сведёт этих людей, нуждающихся друг в друге. И, конечно, нужно больше и больше продвижения, мне кажется. Преподаватель 3

Цитата

Я знаю, что уже были попытки создавать актерскую биржу. И вот ваша дело, это сейчас не первая попытка уже. Тогда интернет не был так развит, как сегодня, поэтому возможно вот наличие цифровой... версии этой биржи может существенно сдвинуть дело с мертвой точки. Более того, я на сегодняшний момент никакого другого способа себе особенно и не представляю, потому что я не очень понимаю, как должен артист, выпускающийся здесь из института узнать о... театре в каком-нибудь условном городе... нет контактов. Нет возможности связаться с театром и соответственно абсолютная глухота. Так что в этом смысле, конечно, платформа позволяет, хотя бы начать циркулировать какому-то воздуху между театрами и артистами. Поэтому с точки зрения вообще перспектив, я считаю, что это перспективно. Преподаватель 4

Проблема театральной сферы в целом

Цитата

Безусловно, проблема педагогических кадров. Кто готовит, кого и для чего. Преподаватель 1

Цитата

И вторая, то есть самая главная проблема, то, в чем они участвуют впоследствии. Спектакли, качество спектаклей. Преподаватель 1

Цитата

И вообще-таки они артисты и театра, и кино, и фильмов. То есть такая системная проблема, проблема смысловая. Я думаю, что очень многое идет со стороны образования. Потому что одно дело сформировать какие-то профессиональные навыки, а другое дело, это должна быть гармонично сложная личность, у которой есть определенные взгляды на жизнь, и в первую очередь мировоззрение. Потому что именно актера, у которого есть мировоззрение, на сцене не хватает. То есть есть персонаж, но я не понимаю, кто за ним стоит. Что это за личность?.. Поэтому, наверное, надо воспитывать личность, которая владеет профессией. Преподаватель 1