

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

СОТРУДНИКИ ЧАСТНЫХ МУЗЕЕВ РОССИИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ГРУППА

Давыдов С. Г.

кандидат философских наук, доцент
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
(Москва, Россия)
sdavydov@hse.ru

Аннотация:

Статья посвящена анализу профессиональной и трудовой деятельности сотрудников российских частных музеев в контексте социологии профессий. Исследование основано на 24 глубинных интервью с представителями вышеуказанной целевой группы, проведенных с ноября 2020 по май 2021 гг. Рассматриваются особенности частных музеев как работодателей, организация трудовой деятельности, профессиональная самоидентификация сотрудников частных музеев, их профессиональное развитие и профессиональная интеграция. Исследуемая группа характеризуется как профессионально-деятельностная, то есть, с одной стороны, обладающая рядом профессиональных компетенций (музейных и административно-хозяйственных), а с другой – организованная по принципу деятельностных сообществ.

Ключевые слова: социология профессий, частные музеи, глубинные интервью, профессиональные группы, деятельностные сообщества

Теоретические основы исследования сотрудников частных музеев

Изучение трудовой и профессиональной деятельности – одно из базовых направлений социологии, берущее начало на этапе зарождения научной дисциплины. Оно нашло отражение в классических работах Г. Спенсера, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, Т. Парсонса и др. Для англо-американской социологической традиции характерно понимание профессий как элемента бытования среднего класса, а также противопоставление профессий (professions) занятиям (occupations). Особое внимание при этом уделяется изучению статусных и высокооплачиваемых профессий: врачей, юристов, священников, военных и т. д.

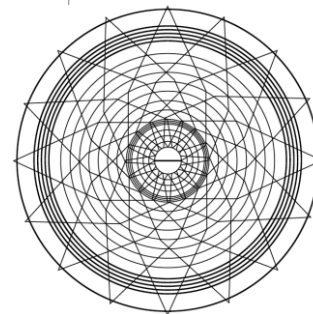
Зарождение социологии профессий как самостоятельной дисциплины происходит в 1950-е гг. В 1970-е гг. существенно меняются теоретические основы анализа профессиональной деятельности. Если ранее преобладал функционалистский подход, представители которого рассматривали профессию

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

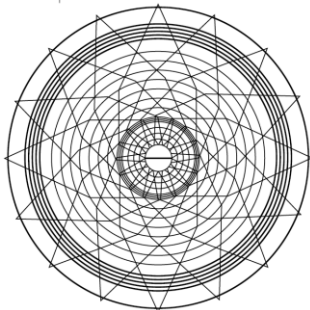
как профессионально-деятельностная группа



через призму присущих ей атрибутов или характеристик, то в этот период получают развитие неовебериянский и критические подходы (символический интеракционизм, марксистский, фукодианский, дискурсивный), а несколько позднее – антропологический подход. Как отмечают П. В. Романов и Е. Р. Ярская-Смирнова, «классическим социологическим взглядам на профессиональные группы как на узкий круг избранных, обладающих высоким статусом, властью и достатком, антропологи предпочитают перспективу, позволяющую приблизиться к повседневности любых видов занятости» (Романов и Ярская-Смирнова, 2009). М. Сакс обоснованно утверждает, что наиболее плодотворным в дальнейшей исследовательской перспективе является сочетание различных подходов. При этом неовебериянскому подходу к профессиям как к «основанным на знаниях занятиям, сформировавшим профессиональные объединения для закрытого круга инсайдеров» (Сакс, 2020) принадлежит особая роль, поскольку он способен «избирательно включать в свой анализ работы социальных теоретиков, придерживающихся как конкурирующих, так и комплементарных подходов» (там же).

Российская традиция изучения профессий и занятий также имеет продолжительную историю, хотя процесс ее становления и развития существенно отличается от западного. В. А. Мансуров и О. В. Юрченко обращают внимание на тот факт, что начало изучения профессиональных групп в Советском Союзе относится к периоду 1920–1930-х гг. и связано с практической необходимостью развития организационной и культурной составляющих труда рабочих в различных индустриальных сегментах. Данные исследования носили социально-психологический характер (Мансуров и Юрченко, 2013). В конце 1950-х – начале 1960-х гг. начинается изучение профессиональной деятельности в рамках социологической парадигмы. Основным интерес у исследователей позднесоветского периода вызывают работники интеллектуального труда, профессиональная деятельность молодежи.

В постсоветский период исследования профессий и профессиональных групп в России стали одним из развитых направлений социологии. Р. Н. Абрамов называет несколько работающих научных школ и коллективов. Это школа антропологии профессий и занятий, основанная П. В. Романовым и Е. Р. Ярской-Смирновой (Саратовский государственный технический университет, позднее – НИУ ВШЭ); этнографическое направление изучения профессиональных субкультур в Смольном институте при СПбГУ (руководитель – Т. Б. Щепаньская); группа исследователей сектора социологии профессий и профессиональных групп Института социологии РАН (руководитель – В. А. Мансуров) и др. (Абрамов, 2016). Вариативность теоретических подходов и методов, используемая исследователями, весьма высока. За последние два десятилетия было изучено множество самых разных профессиональных групп в России, включая рабочих (Абрамов, 2012; Каравай, 2015; Тартаковская и Ваньке, 2016), инженеров (Мансуров и др., 2019; Мансуров и Семенова, 2022); милиционеров (Гладарев,



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*

2011), врачей (Мансуров и Юрченко, 2011), социальных работников (Романов и Ярская-Смирнова, 2014), вузовских преподавателей (Абрамов и др., 2017), PR-специалистов (Давыдов, 2017; Абрамов, 2020) и т. д. Следует отметить, что сотрудники российских частных музеев как профессиональная группа выступают в качестве объекта социологического анализа впервые.

Описание методики и общая характеристика участников исследования

Настоящая статья подготовлена в рамках проведения 4-го цикла исследования «Частные музеи России» под названием «Трудовая деятельность». Объектом изучения в рамках программы выступают частные музеи России и их сотрудники.

Основной метод исследования – глубинные интервью. Наряду с ними эмпирическую базу проекта составляют скрининговые анкеты, нацеленные на сбор общих сведений об информантах, а также дополнительные материалы – результаты наблюдений и информация о частных музейных институциях из открытых источников.

Полевые работы в рамках исследования проводились с 16 ноября 2020 г. по 20 мая 2021 г. Наряду с автором статьи в сборе информации приняли участие 5 студентов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», объединенные в рабочую группу базовой кафедры Музея современного искусства «Гараж»: В. Власова, В. Дьяченко, Д. Иванов, М. Локтева и А. Шведова.

Всего участники проекта провели 24 интервью (частично онлайн, частично оффлайн). При отборе информантов использовались следующие критерии:

1. Информант должен иметь постоянные трудовые взаимоотношения с культурной институцией (частным музеем), вне зависимости от характера их оформления.

2. Объем занятости информанта в культурной институции – не менее 16 часов в неделю.

3. В одном частном музее может быть опрошен только один сотрудник.

4. Музеи исследования должны представлять не менее 5 федеральных округов России.

Отбор информантов производился в соответствии с мягкими квотами для обеспечения вариативности участников исследования. Квотировались размер населенного пункта, в котором находится культурная институция; возраст информанта; стаж работы в культурной институции; статус информанта; основное направление деятельности информанта в культурной институции.

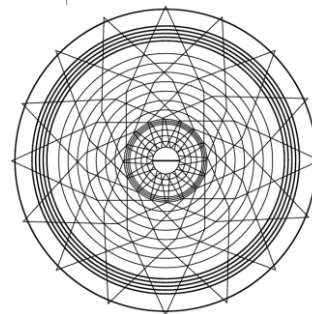
Приведем общую характеристику участников исследования. Среди информантов 19 женщин и 5 мужчин. Возраст участников исследования находится в диапазоне от 25 до 67 лет, средний возраст – 39 лет (11 человек в возрасте до 29 лет, 9 – от 30 до 49 лет, 4 – от 50 и старше). Подавляющее большинство опрошенных – 22 – имеют высшее образование. У одного информанта среднее общее образование, у одного есть ученая степень.

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



Трудовой стаж участников исследования составляет от 3 до 46 лет, среднее значение – 18 лет. Стаж работы в культурных учреждениях (музеях/выставочных центрах/галереях) вне зависимости от типа и статуса (частная/государственная) – от 2 до 26 лет, в среднем – 9 лет. На текущем месте опрошенные работают от 0 до 23 полных лет, в среднем – 8 лет. 13 опрошенных – руководители или заместители руководителей своих культурных институций; 6 – руководители или заместители руководителя службы, отдела, сектора; 5 сотрудников руководящих функций не выполняют.

Большинство информантов – 16 – совмещают службу в частном музее с другими видами занятости. При этом для 11 человек частный музей – основное место работы, а для 5 – не основное. Для 8 участников исследования сотрудничество с частным музеем – единственный вид трудовой деятельности.

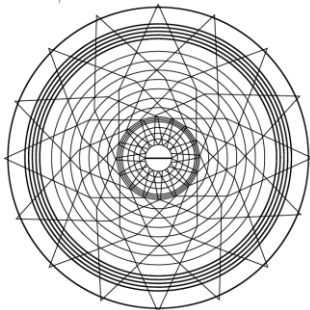
Чаще всего (9 раз) в качестве своей основной функции в частном музее информанты называли «Общее руководство». По 3 раза были выбраны такие позиции, как «Организация выставок, кураторство, специальные проекты», «Маркетинг, связи с общественностью, международные отношения, фандрайзинг», «Образовательная, просветительская деятельность». Обратим внимание, что всего 2 участника исследования отметили при заполнении анкеты лишь одну функцию из предложенных. Если суммировать упоминания функций в качестве основных и дополнительных, в первую четверку по числу упоминаний вошли: «Организация выставок, кураторство, специальные проекты» (16 упоминаний), «Маркетинг, связи с общественностью, международные отношения, фандрайзинг» (15 упоминаний), «Образовательная, просветительская деятельность» и «Работа с посетителями (администратор, сопровождающий сотрудник)» (по 14 упоминаний). Обратим внимание, что 4 информанта считают общее руководство музеем своей вспомогательной функцией.

Музейные институции, которые представляют информанты, расположены в 7 субъектах Российской Федерации. Наибольшее их число относится к ЦФО (9) и СЗФО (6). Также представлены ЮФО (4), УФО (2), по 1 музею – из ПФО, СФО и ДФО. 5 музеев находятся в мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург), 7 – в городах с населением от 500 тысяч до 2 миллионов человек, 3 – в городах с населением от 50 до 500 тысяч человек, 9 – в населенных пунктах, насчитывающих менее 50 тысяч жителей.

В двух из трех институций работают менее 10 сотрудников. Два музея из числа вошедших в выборку, относятся к категории крупных – в них трудятся более 100 человек.

К характеристике объекта исследования: российский частный музей как социокультурный проект

Приступая к изучению профессиональной группы сотрудников частных музеев, ответим на два принципиально важных вопроса в контексте нашего исследования. Во-первых, что такое частный музей? Во-вторых, что представляет собой частная музейная деятельность в современной России?



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*

Несмотря на кажущуюся простоту исходного определения (частный музей – музей с частной формой собственности), понятия, на основе которых оно строится, трактуются по-разному. Слово «музей» в научном и профессиональном дискурсах многозначно – достаточно вспомнить о дискуссии членов международной профессиональной ассоциации ИКОМ в конце 2010-х гг., которая привела к параллельному существованию двух определений – старого и нового¹. Слово «частный» на практике используется для характеристики широкого круга негосударственных музейных проектов (например, корпоративных, ведомственных и т. д.), в основе деятельности которых лежит частная инициатива их создателей, причем некоторые такие проекты могут быть не институционализированными.

Ставя перед собой задачу максимально широко и полно охватить рассматриваемый нами феномен, мы эмпирически идентифицировали частный музей на основании двух критериев: во-первых, сотрудники музея сами определяют его в соответствующем качестве; во-вторых, сторонние по отношению к музею представители профессионального сообщества принимают его в этом качестве. В спорных случаях решение о включении или не включении институции или проекта в выборку исследования принималось коллегиально членами исследовательской группы.

Переходя ко второму вопросу, напомним, что отечественная музейная история насчитывает более трех столетий, а ведущие музейные институции глубоко интегрированы в международную культурную жизнь и играют в ней заметную роль. В ряде университетов ведется подготовка специалистов в области музейного дела. В стране работают неправительственные профессиональные объединения. Все вышеперечисленное позволяет говорить о высоком уровне институционального развития музейной сферы в России.

В то же время, несмотря на значимый вклад частных собирателей и меценатов в формирование многих современных музейных коллекций, определяющая роль в процессе институционального развития российских музеев принадлежит государству. На протяжении советского периода частных музеев в стране не существовало, поскольку музей рассматривался в том числе как заведение, реализующее пропагандистскую функцию. Новая история частных музеев берет начало в постсоветский период – в первой половине 1990-х гг. Несмотря на трансформации профессиональной сферы, общая правовая база музейного дела сегодня по-прежнему основывается на концепции совокупного музейного фонда, возникшего и получившего развитие в Советском Союзе (Рябчикова, 2018). Определение частного музея в российском законодательстве отсутствует, правовой статус такой институции не определен.

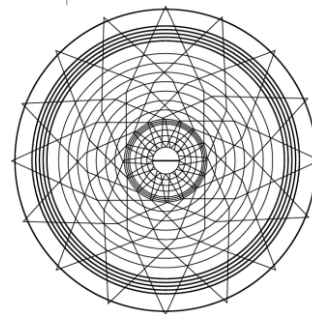
В данном контексте неудивительно, что уровень изученности российских частных музеев как социального феномена на сегодняшний день невысок.

¹ Позиция ИКОМ России по данному вопросу отражена в Рекомендациях ИКОМ России (2018).

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*



Единого реестра частных музеев в стране нет. Существует государственный реестр частных музеев, составленный в 2020 г., в который Минкульт РФ включил 434 институции, имеющие в своих коллекциях предметы Музейного фонда России (Онучина, 2020). Реестры, составленные негосударственными структурами, содержат большее количество музеев. Каталог-реестр частных музейно-выставочных проектов Российской Федерации Союза частных музеев и коллекционеров содержит записи о 558 институциях в 63 субъектах РФ (Каталог-реестр, 2022). Данный каталог в значительной степени пересекается с Каталогом Ассоциации частных и народных музеев России, расхождения между списками сравнительно небольшие (Ассоциация частных и народных музеев, 2022). При этом определенная часть частных музеев в указанные реестры не попала.

Хотя частные музеи – явление достаточно распространенное, в большинстве из них количество постоянных сотрудников невелико – до 10 человек. В государственном секторе более гармоничное распределение музеев по численности сотрудников. В профессиональном музейном сообществе сотрудники частных музеев составляют меньшинство².

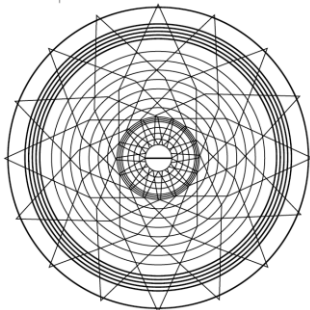
При всей вариативности частных музейных проектов результаты проведенного нами исследования позволяют свести их к трем типам, которые могут присутствовать как в чистом виде, так и в сочетании друг с другом.

Первый тип – классический музейный проект. Условием его создания является не только наличие коллекции, но и стремление представить ее публике. Здесь проявляется ключевое отличие государственных и частных музейных институций. Государственный музей создается в результате административного решения, его сотрудники – нанятый персонал, в задачи которого входит обслуживание вверенной коллекции. Частный музей – результат деятельности человека или группы людей, убежденных в общественной значимости своего проекта. Таким образом, частный музейный проект может рассматриваться как гражданская инициатива.

Подобный проект может возникнуть, например, вокруг работ выдающегося художника, находящихся в собрании его наследников («Музей керамики Юрия Новикова»), здания или помещения, связанного с биографией выдающегося человека («Историко-мемориальный музей В. С. Черномырдина», «Полторы комнаты. Музей Иосифа Бродского»), технических объектов («Переславский железнодорожный музей», «Мир говорящих машин») и т. д.

Второй тип – коммерческий музей, то есть проект, направленный на зарабатывание денег. Достаточно распространены музеи, создаваемые

² Можно ориентироваться на количественную оценку, полученную в результате массового опроса «Цифровые компетенции сотрудников музея», проведенного совместно РАЭК, ИКОМ России, НИУ ВШЭ и Microsoft в марте-апреле 2020 г. (n=917), генеральную совокупность которого составило профессиональное музейное сообщество. О своей принадлежности к частным музеям заявили 2% опрошенных. Всего же доля представителей негосударственных музейных институций составила около 7% (Цифровые компетенции, 2020).



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*

частными лицами для обслуживания туристических потоков. Экспозиция таких музеев реализует в первую очередь развлекательную функцию, при этом историческая и художественная ценность представленной коллекции отходят на второй план.

Пример такого рода – «Музей восковых фигур», старейшая институция из числа исследуемых. Она была основана в 1990 г. в Москве и изначально представляла собой выставку в одном из павильонов парка «Сокольники». В 1994–2004 гг. стратегия реализации проекта состояла в организации выездных экспозиций по городам России и зарубежным странам. В настоящее время постоянная экспозиция музея находится в г. Суздале.

Наконец, третий тип – сложный социальный проект, одним из элементов которого является музей. Это может быть проект формирования местной или корпоративной идентичности, художественный проект и т. д. Приведем несколько примеров такого рода.

«Лесной терем Асташово» – проект реставрации уникального объекта деревянного зодчества, расположенного в Чухломском районе Костромской области. Сегодня терем функционирует как гостиничный комплекс. Вместе с тем на его базе при поддержке Благотворительного фонда В. Потанина был создан музей, направленный на сохранение исторической памяти, связанной с этим теремом.

«Музей стрит-арта» – культурная институция, действующая на территории Завода слоистых пластиков в г. Санкт-Петербурге. Изначально создание музея было направлено на благоустройство территории завода, приватизированного в 1990-х гг. Как отмечают участники проекта, «позже музей приобрел более масштабные амбиции – изменить городскую среду, стать частью художественного сообщества, сделать экспозицию доступной для всех» (Музей стрит-арта, 2022).

«Музей плесской рыбы» – проект предпринимателя А. В. Шевцова, участвующего в развитии г. Плеса Ивановской области как туристического центра. А. В. Шевцов занимается гостиничным и ресторанным бизнесом, в том числе восстановлением исторических зданий. Цель создания Музея рыбы – привлечь внимание посетителей города к развиваемому промыслу. С одной стороны, он реализует маркетинговую функцию, а с другой – трансформирует городскую идентичность.

Частный музей как работодатель

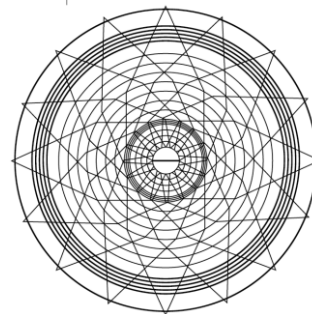
Формы кадровой деятельности частного музея в значительной степени определяются тем, институционализирован он или нет, и если институционализирован, то какая форма институционализации была выбрана. Трудовые взаимоотношения между участниками не институционализированного частного музейного проекта носят неформальный характер. В данном разделе мы остановимся на наиболее типичных формах организации труда и хозяйственной деятельности в частных музейных институциях.

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



Итак, большинство частных музеев представляют собой микроформы социальной организации с небольшим объемом средств и ограниченным числом постоянных сотрудников. Наиболее распространенные статьи доходов – плата за посещение музея, экскурсионная деятельность, организация культурно-просветительских мероприятий. В этом случае распространено оформление индивидуального предпринимательства либо самозанятости одним или несколькими ключевыми сотрудниками музея.

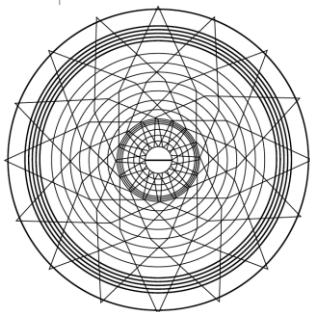
Другая распространенная форма институционализации частного музея – создание НКО. Данная форма привлекательна, если музей реализуется как проект, рассчитывающий на получение финансирования со стороны грантовых фондов. В этом случае музей выстраивает логику взаимоотношений со своими сотрудниками в рамках грантового проекта. Если музей ведет успешную коммерческую деятельность, могут быть использованы такие формы организации, как, например, общество с ограниченной ответственностью.

Если музейный проект вписан в определенную корпоративную деятельность, его кадровую политику может определять организационная культура корпорации. Другими словами, на музейную деятельность будут распространяться регламенты и нормы, принятые во всей корпорации, – с учетом специфики музейного направления. Если музей рассматривается в качестве структурного подразделения корпорации, он может обслуживаться административными структурами корпорации – кадровой и правовой службами, бухгалтерией и т. д.

Крупные частные музейные институции (такие как «Музей современного искусства “Гараж”», «Музей русского импрессионизма», «Еврейский музей и центр толерантности» и др.) имеют собственную развитую административную структуру, которая создается менеджерами, нанятыми частными учредителями. При этом может быть принят во внимание опыт реализации государственных музейных проектов, однако частные субъекты свободны от необходимости его прямого воспроизводства.

Сравним функции сотрудников частных музеев, выявленные в процессе анкетирования информантов, с обобщенными данными по российским музеям, полученными в рамках исследования 2020 г. «Цифровые компетенции сотрудников музеев» (см. Таблицу 1).

Представленные в Таблице 1 данные позволяют заключить, что набор функций, характерный для государственных музеев, в полной мере представлен и в частных музеях. При этом сотрудник частного музея обычно перечисляет больше функций, которые ему приходится выполнять в рамках своей работы, чем средний сотрудник государственного музея. Если в первом случае были отмечены в среднем 5,1 функции, то во втором – 3,3. Это говорит о более высокой универсальности персонала частных музеев, характерной для небольших институций с относительно слабо дифференцированным функционалом и специализацией деятельности.



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

Таблица 1.

Сравнение функциональных обязанностей сотрудников частных музеев со всеми музеями

№	Функция	Частные музеи		Все музеи*	
		Абс.**	%	Абс.	%
1	Организация выставок, кураторство, специальные проекты	16 (3)	13	434	14
2	Маркетинг, связи с общественностью, международные отношения, фандрайзинг	15 (3)	12	248	8
3	Образовательная, просветительская деятельность	14 (3)	11	416	14
4	Работа с посетителями (администратор, сопровождающий сотрудник)	14 (1)	11	337	11
5	Общее руководство	13 (9)	11	158	5
6	Научно-исследовательская деятельность	11 (1)	9	402	13
7	Административно-хозяйственная деятельность	10 (0)	8	162	5
8	Бухгалтерия, финансы, правовое обеспечение	7 (1)	6	74	2
9	Библиотека***	6 (0)	5	---	---
10	Строительство, реконструкция	5 (1)	4	51	2
11	Хранение и реставрация	4 (0)	3	258	9
12	Безопасность	2 (0)	2	62	2
13	Информационные технологии	2 (0)	2	213	7
14	Другое	4 (2)	3	185	6
ВСЕГО:		123 (24)	100	3000	100

* По данным вторичного анализа результатов исследования РАЭК, ИКОМ России, НИУ ВШЭ и Microsoft «Цифровые компетенции сотрудников музея» (онлайн опрос, март-апрель 2020 (n=917) (Цифровые компетенции, 2020).

** В скобках указано число информантов, выбравших данную функцию в качестве основной.

*** В анкете исследования «Цифровые компетенции сотрудников музеев» данная позиция отсутствовала.

Отметим также, что сотрудники частных музеев сравнительно больше вовлечены в выполнение маркетинговых и фандрайзинговых задач, общее руководство музейной институцией, административно-хозяйственную деятельность, бухгалтерию и финансы, строительство и реконструкцию. В то же время они сравнительно меньше вовлечены в образовательную, просветительскую и научно-исследовательскую деятельность, хранение и реставрацию, а также поддержку информационных технологий. Примерно в равной степени в частных и государственных музеях представлены функции кураторства и организации выставок, работы с посетителями и обеспечения безопасности.

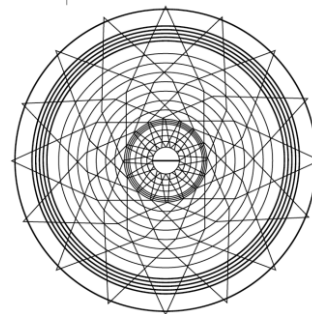
Основываясь на проведенных интервью и результатах анкетирования, выделим следующие ролевые типы участников частных музейных проектов.

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



1. Инициатор частного музейного проекта – человек или группа людей (в некоторых случаях – корпоративная структура), которые формируют концепцию проекта и определяют стратегию его реализации. Часто инициатор является также менеджером проекта, тесно включенным в процесс его реализации и принимающим решения операционного уровня. Однако есть примеры, когда роли инициатора и менеджера музейного проекта разделены, то есть проектом руководит наемный сотрудник.

2. Амбассадор частного музейного проекта – сотрудник, не являющийся инициатором проекта, однако глубоко вовлеченный и погруженный в его деятельность и реализующий несколько функций. Как правило, амбассадор совмещает решение профессиональных музейных и административно-хозяйственных задач. Амбассадоры часто состоят в родственных или дружеских отношениях с инициаторами. Роль амбассадора вовсе не предполагает полное погружение в музейный проект, отсутствие каких-либо других видов занятости. Среди амбассадоров встречаются опытные музейные профессионалы; другими словами, амбассадорство в частной музейной институции может стать этапом карьеры зрелого музейного специалиста. В то же время опыт сотрудничества с музеями у некоторых амбассадоров ограничивается работой в рамках частного проекта.

3. Специалист частного музейного проекта – наемный сотрудник, приглашенный для выполнения определенных задач, как правило, обусловленных его образованием и внепроектным опытом работы. Это могут быть задачи, связанные с основным видом деятельности (например, организация выставок или проведение экскурсий), или административно-хозяйственные задачи (наиболее частая – ведение бухгалтерии). Небольшими музейными институциями специалисты приглашаются на условиях совместительства и/или на срочный договор. В крупных музейных институциях для специалистов предусматриваются отдельные ставки.

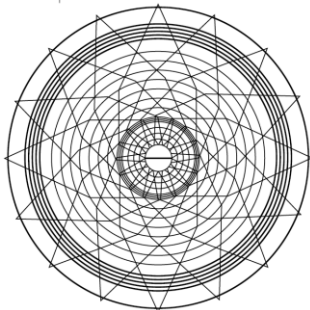
4. Волонтер – важный участник частных музейных проектов, учитывая, что многие из них реализуются в условиях ограниченных финансовых ресурсов. По условиям исследования волонтеры не были включены в выборку. Интервью показывают, что волонтеры являются важным источником для пополнения рядов постоянных сотрудников частных музеев.

Сотрудник частного музея и его работа

Профессиональная самоидентификация информантов

В ходе интервью информантам было предложено рассказать о своем профессиональном пути, а также определить, что такое профессия.

Согласно полученным результатам, типичный сотрудник частного музея имеет высшее образование (как правило, гуманитарное), свою текущую занятость считает соответствующей полученной квалификации. Обстоятельства начала сотрудничества с частным музеем могут быть различными, но само



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

сотрудничество, как правило, воспринимается как естественный, логичный выбор вектора карьерного развития. Участники исследования чувствуют себя в музейной среде комфортно, «своими».

Состав рассматриваемой профессиональной группы сформирован из представителей разных специальностей – преимущественно гуманитарных профессий. Наиболее часто встречаются историки, искусствоведы, филологи, журналисты; многие преподают или преподавали в прошлом. Фактически, именно они составляют профессиональное ядро частных музеев. В то же время, среди информантов есть экономисты, инженеры и др.

Название специальности часто используется респондентами при обозначении своей профессиональной принадлежности (например, историк, искусствовед и др.). Термин «музейный сотрудник (или работник)» используется в нарративах существенно реже. Тем не менее музейная работа является важной частью профессионального выбора и профессиональной идентичности.

По результатам обсуждения с информантами профессии как концепта были выявлены следующие основные содержательные элементы. Во-первых, профессия – это способ зарабатывать деньги. Она приносит доход, необходимый для жизни. Во-вторых, профессия – набор компетенций, навыков, умений, которые человек приобрел во время обучения или своего трудового опыта. В-третьих, профессия – способ и сфера личностной реализации.

Некоторые информанты не просто отмечают важность профессии для своей жизни, но и фактически отождествляют себя с нею. Профессия для них – образ жизни, социальная миссия, реализуемая человеком. Участники исследования подчеркивают, что профессия – это способ приносить пользу людям.

Профессия – способ жить. Способ зарабатывать деньги. То есть я закончил школу, пошел работать на завод. Других вариантов не было.

Это такая область, в которой ты себя реализуешь, какие-то свои компетенции, навыки, знания. И выполняешь определенные функции, связанные с этой деятельностью.

Для меня моя профессия – это моя жизнь, это мое главное дело, это мое главное хобби, мое главное увлечение.

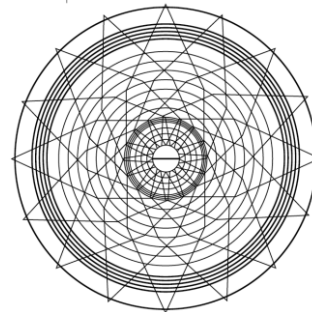
Мне вообще было очень важно, чтобы профессия приносила (сейчас это, наверное, будет очень пафосно сказано) какую-то пользу людям, чтобы она... вовлекала других людей вокруг в какую-то деятельность, чтобы это не было дело ради дела.

Во время интервью информантам предлагалось назвать людей, которые являются для них примером, своего рода образцом профессионализма. В основном это люди, с которыми участники исследования знакомы лично. Это могут быть университетские преподаватели, наставники на ранних этапах трудовой деятельности. Часто в интервью также фигурируют сотрудники частного музейного проекта – основатель, руководитель или специалист. В

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа



некоторых интервью фигурируют представители других музеев, с которыми лично общались участники исследования и чей опыт хотели бы перенять. Были упомянуты и руководители крупных государственных музеев, «медийные» персоны (в частности, директор Государственного Эрмитажа М. Б. Пиотровский и многолетний руководитель ГМИИ им. А. С. Пушкина И. А. Антонова). В целом, однако, ценности и границы профессионального медиатизированы слабо, представления о профессии у сотрудников частных музеев формируются в кругу межличностного профессионального общения.

Работа в частном музее как этап трудового пути

Для инициаторов и отчасти для амбассадоров частного музейного проекта создание последнего является важным этапом личной истории. Достаточно типичная ситуация описана в одном из интервью:

Мы озвучили рождение нашего музея лишь недавно, месяц назад..., но, по сути, он начался у нас давно, потому что экспонаты музея, фонд собирались в течение 45 лет.

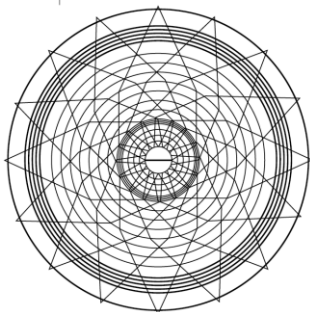
Работа в частном музее, созданном по собственной инициативе или инициативе близких людей, единомышленников, становится личным ценностным выбором. Часто такие сотрудники приходят по личному приглашению от достаточно давно и хорошо знакомых людей.

Мой супруг работал в музее, я переехала к нему и пришла на работу в музей. Работала два года научным сотрудником в научно-методическом отделе, потом возглавила отдел социокультурной деятельности и вот буквально в этом году возглавила сектор музейного развития и внешних связей.

Сотрудники, не являющиеся амбассадорами музеев, также иногда попадают на работу по знакомству, однако здесь присутствуют и другие сценарии трудоустройства. Например, специалист мог откликнуться на объявление о вакансии на цифровой площадке (HeadHunter, VK или Facebook³) или узнать о возможности трудоустройства, оказавшись в музее в качестве посетителя.

Я была подписала на паблик «Работа в сфере искусства» в Facebook и Телеграме. Они репостнули <вакансию>, я нашла оригинальную ссылку, прочитала все и написала... Описала себя в лучшем виде, и через какое-то время они меня позвали на интервью. Просто на тот момент я работала в искусстве года четыре, и я поняла, что там больше развиваться некуда. Все, что я могу, я уже сделала.

³ Деятельность социальной сети признана экстремистской и запрещена на территории РФ, данные используются в исследовательских целях и не направлены на одобрение экстремистской деятельности



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

Я попал на экскурсию... и выяснил что требуется еще один экскурсовод, так как <сотрудник> может работать только по выходным и что ей одной сложно. Так я оказался в музее, я подал резюме и попал на собеседование к... владельцу.

Типичная ситуация – приход на постоянную работу в музей вчерашнего волонтера. Один из информантов сообщил, что впервые попал в свой музей в середине 1990-х гг. по распределению в качестве волонтера, а уже в начале 2000-х гг. стал его руководителем по предложению учредителей.

Большинство опрошенных связывают дальнейшее профессиональное развитие с музейной сферой. При этом во многих случаях вопрос о следующем месте работы вызывает затруднения. Информанты или говорят, что не планируют прекращать сотрудничество с музеем, или заявляют о принципиальном желании работать в музейной сфере, или начинают рассказывать о своих проектных и творческих планах в музее (организовать выставку, составить каталог и т. д.). Некоторые высказывают желание в дальнейшем перейти на работу в государственный музей.

Есть и такие участники исследования, которые рассматривают сотрудничество с частной музейной институцией как этап профессионального развития. Продолжение трудовой деятельности в таких случаях может быть связано или с новым карьерным этапом, или с самостоятельной творческой деятельностью. Один из информантов, находящийся на позиции рядового сотрудника, поделился планами открыть собственный частный музей.

Организация труда в частном музее

Частное музейное пространство может быть организовано по-разному. Пожалуй, главная обобщающая характеристика, которую можно использовать в данном случае, – гибкость. Организаторы музеев приспосабливаются к существующим условиям и одновременно обеспечивают поддержку задач, которые перед ними стоят.

Выделенное рабочее место есть, как правило, у сотрудников со строго очерченными функциями – например, бухгалтеров. В некоторых случаях представители музейных специальностей также имеют свои рабочие места. В других музеях рабочие места не предусмотрены вообще, в-третьих работа организуется при помощи выделенных рабочих зон по типу коворкинга, куда каждый приходит со своим ноутбуком. Если музей создается по месту проживания организаторов, жилое и музейное пространства обычно четко разделяются.

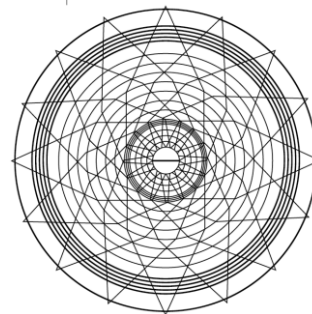
Структура рабочего времени также гибкая. За исключением случаев, требующих физического присутствия в музее (ведение экскурсий, работа с экспонатами и т. д.), сотрудники активно используют гибридные формы организации работы, частично выполняя ее за пределами музейного пространства (в том числе дома). Такая форма организации труда приобрела

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



широкую популярность в связи с социальными ограничениями, вызванными пандемией COVID-19, однако из проведенных интервью можно сделать вывод о том, что в частном музейном секторе она и до весны 2020 г. была достаточно распространенной.

В некоторых случаях работа ведется вахтовым методом: человек только часть времени находится в локации музея, приезжая из основного места проживания, но и в периоды физического отсутствия продолжает трудиться над проектом удаленно.

Профессиональное развитие и профессиональное взаимодействие

Информанты часто подчеркивают, что работа в частном музее состоит преимущественно из рутинных задач. Очевидно, что эта рутинность становится одной из причин неудовлетворенности, типичной проблемой музейных сотрудников. Ресурс для профессионального роста здесь может быть для волонтера или молодого специалиста, делающего первые шаги в профессии, но не для зрелого, опытного сотрудника. Информанты жалуются, что в условиях нехватки ресурсов и многофункциональности они вынуждены откладывать профессиональный рост на потом. Некоторые отмечают, что профессиональный рост в частном музее органично связан с появлением новых задач и вызовов: решая и преодолевая их, сотрудники растут вместе с проектом.

Типичное высказывание одного из сотрудников:

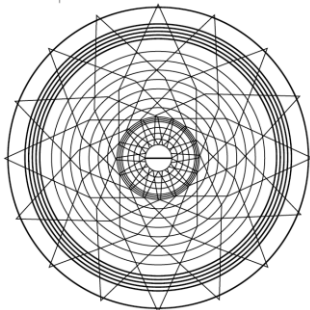
Я долго не позволяла себе думать про конференции, возможности, курсы, потом поняла, что это все равно необходимо, что, если напрямую навыки применить не смогу, все равно хотя бы для поддержания мотивации... Про персональный рост я уже отвечала – в принципе, времени не остается.

В то же время в интервью есть немало личных историй, свидетельствующих о профессиональном развитии именно в рамках частного музейного проекта.

Сравнивая работу в государственной и частной институциях, информанты отмечают большую функциональную и творческую свободу, характерную для последней. Благодаря этой свободе некоторые музейные сотрудники выстраивают специфические профессиональные траектории, а также получают возможность попробовать новые направления деятельности.

Одна из возможных профессиональных стратегий – совмещение работы в государственном и частном музеях. Пример из выборки – специалист, совмещающий работу научного сотрудника в городском музее изобразительных искусств с позицией арт-директора галереи современного искусства. Причина совмещения – расширение профессиональных возможностей. Государственный музей – достаточно консервативная среда, в которой у информанта нет возможности делать выставки. Таким образом, частная музейная площадка становится местом, где информант реализуется в качестве куратора.

Другой пример творческой самореализации специалиста – сотрудник театрально-выставочного центра. Придя в культурную институцию в качестве



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

электрика, он впоследствии стал куратором концертного направления, звукорежиссером и даже попробовал себя в качестве театрального актера.

Наконец, третий пример – амбассадор локального семейного музея, посвященного народному промыслу. Информант имеет искусствоведческое образование, полученное в одном из мегаполисов. Сохраняя и поддерживая имеющиеся профессиональные компетенции и контакты, он одновременно развивает семейный музейный проект на малой родине.

Немало частных музейных проектов реализуются в малых населенных пунктах, привлекая профессиональные ресурсы из крупных городов, включая Москву и Санкт-Петербург. В некоторых случаях люди возвращаются в места, где они родились и росли, однако немало примеров того, когда привлекаемые к проектам специалисты ранее с данными регионами никак связаны не были.

Несмотря на жалобы на нехватку времени, информанты находят ресурсы для повышения квалификации. В частности, много упоминаний курсов по направлениям частной музейной деятельности, в которых сотрудникам не хватает квалификации: SMM, фандрайзинг и т. д.

Я участвовала в обучении по фандрайзингу от курсов «Фандрайзинг в культуре». Это было здорово, несмотря на весь мой скепсис и заниженные ожидания от этой программы.

Последнее, что я изучала, – это продвижение, чтобы сайт раскручивать, соцсети – вот это.

Внешние контакты сотрудников частных музейных институций обычно достаточно обширны, что неудивительно, поскольку публичность является неотъемлемой частью музейной деятельности. Направления выстраивания контактов, как правило, следующие:

- местное музейное и – шире – культурное сообщество (включая государственные институции);
- личные связи с культурными институциями в других регионах;
- культурные институции, занимающиеся схожей тематикой (в том числе зарубежные);
- различные интегрирующие площадки: фестивали, конкурсы, совместные выставки и т. д.

Дискуссия

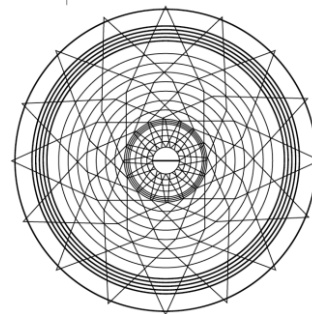
Результаты проведенного исследования позволяют охарактеризовать сотрудников частных музеев как группу особого типа, которую мы обозначаем как профессионально-деятельностную.

С одной стороны, для реализации музейных проектов необходимы профессиональные компетенции – музейные и административно-хозяйственные. У участников исследования такие компетенции, безусловно, присутствуют. В то же время отсутствие профессионального образования,

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*



статуса и опыта не являются в данном случае барьерами для входа в профессию. Личная стратегия развития в частном музее может быть связана с параллельным освоением тех профессиональных навыков и умений, которые востребованы здесь и сейчас на данном конкретном реализуемом проекте, а их наличие не нуждается в какой-либо формализации за пределами результатов проектной работы.

С другой стороны, частные музейные проекты в России представляют собой не что иное, как гражданскую инициативу в сфере культурной политики. Гражданская инициатива исходит от граждан вне зависимости от наличия у них профессионального статуса. В этом смысле частные музейные практики демократичны: чтобы ими заниматься, не нужно предъявлять диплом или получать лицензию. Объединение в данном случае происходит не на уровне профессиональных норм и ценностей, а прежде всего на уровне единомыслия, связанного с концепцией музея, его ценностями и задачами.

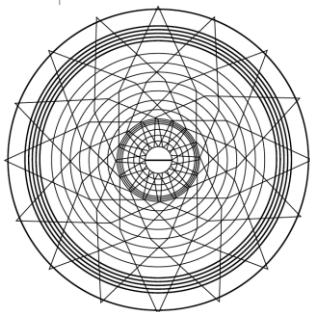
Таким образом, сотрудники частных музеев, по сути, принадлежат к множеству деятельностных сообществ, в состав которых, помимо них, входят и другие акторы (донаторы, волонтеры и т. д.).

В данном контексте нам представляются важными и созвучными размышления Г. С. Батыгина о природе профессионализма. В частности, он обращает внимание на следующее: «Профессионал, в отличие от профана, руководствуется прежде всего требованиями технической рациональности и подчиняет свою волю императиву долга. Он не допускает никакой отсезытины – только выполняет предписания. Это делает его равнодушным ко всему, что выходит за рамки профессиональной оптики. Любитель, обладающий высокой квалификацией, отличается от профессионала тем, что вкладывает в свои занятия душу. А у профессионала душа отделена от тела. <...> Поэтому профессионализм не обязательно соотносится с определенным социальным статусом, например, статусом высококвалифицированного специалиста. Профессионал может быть и недостаточно квалифицированным. Профессионализм – скорее модус независимости по отношению к миру, где уже все расколдовано и превращено в материал для дела» (Батыгин, 1995).

В этом отношении сотрудничество с частным музеем становится для музейного специалиста возможностью изменить роль профессионала на роль квалифицированного любителя, возвращаясь, таким образом, в «заколдованный» мир. С точки зрения творческой реализации подобное возвращение может быть чрезвычайно эффективным, что подтверждают приведенные выше примеры из нашего исследования.

Пользуясь терминологией Ч. МакКлелланда (McClelland, 1991), профессионализация музейных сотрудников в России представляется ярким примером «профессионализации сверху», в данном случае исходящей от государства, в противоположность «профессионализации изнутри», то есть инициируемой самими специалистами. На сегодняшний день сотрудники частных музеев не могут рассматриваться в качестве профессиональной подгруппы,





[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*

способной изменить общую тенденцию. Впрочем, такая цель отнюдь не является для них приоритетной. На данный момент ресурсы профессионализации, доступные для частных музейных проектов, являются для них вполне достаточными. Более того, находясь в уникальном саморегулируемом сегменте, частные музейные институции создают альтернативные и дополнительные возможности для входа и развития в музейных профессиях, тем самым ослабляя уровень социального закрытия, являющийся одним из свойств процесса профессионализации.

Цели частных музеев вариативны, их специфика связана с самыми разными направлениями историко-культурной повестки. Реализуя эти задачи, частные музейные проекты демонстрируют социальную открытость и высокую степень солидарности с различными акторами. В музейном сообществе частные институции могут играть роль альтернативных площадок для профессионального развития, эффективно расширяя и дополняя возможности, предоставляемые государственными музейными учреждениями, и тем самым расширяя представления о пространстве профессионального.

БИБЛИОГРАФИЯ

Абрамов Р. Н. (2012). Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной культуры. В П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.), Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности (с. 153–174). Вариант.

Абрамов Р. Н. (2013). Социология профессий и занятий: обзор текущей ситуации. Социологические исследования, (1), 99–109.

Абрамов Р. Н. (2020). Связи с общественностью: профессиональные объединения и их влияние на PR-сферу. Социологические исследования, (11), 96–106.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. (2017). Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета. Вопросы образования, (1), 88–111.

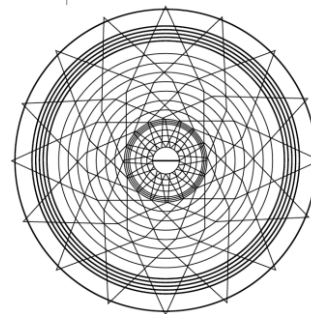
Ассоциация частных и народных музеев России (2022). Каталог музейного фонда. Выпуск 3. Дата доступа: 03 марта 2022. <https://privatemuseums.ru/wp-content/uploads/2020/03/catalog.pdf>

Батыгин Г. С. (1995). Профессионалы в расколдованном мире. Этика успеха. Вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Выпуск 3, 9–18. Центр прикладной этики. Финансово-инвестиционная корпорация «Югра»

Гладарев Б. С. (2011). Профессия «российский милиционер»: условия службы и внутренняя институциональная логика. В П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.), Антропология профессий, или посторонним вход разрешен (Библиотека

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.
Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа



Журнала исследований социальной политики) (сс. 113–143) . ООО «Вариант», ЦСПГИ.

Давыдов С. Г. (2017). Особенности профессиональной группы пресс-секретарей российских судов. В Е. Г. Ясин (отв. ред.), XVII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4 кн. Кн. 3. С. 227–237. Издательский дом НИУ ВШЭ.

Каравай А. В. (2015). Российские рабочие: финансовое поведение и установки. Мониторинг общественного мнения, (2), 83–95.

Каталог-реестр частных музейно-выставочных проектов Российской Федерации (2022) // Союз частных музеев и коллекционеров. Дата доступа: 03 марта 2022. <https://souzmuzeev.ru/reestmuzeev>

Мансуров В. А., Семенова А. В. (2022). Образ современного российского инженера: опыт контент-анализа научных публикаций. Социологические исследования, (3), 83–89.

Мансуров В. А., Семенова А. В., Стрельцова И. А. (2019). Модернизация инженерного образования в России: проблемы и решения. Теория и практика общественного развития, № 11(141), 17–24.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. (2013). Российские врачи: профессионализация сверху или саморегулирование профессии? В П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.), Антропология профессий, или посторонним вход разрешен (Библиотека Журнала исследований социальной политики) (сс. 171–187). ООО «Вариант», ЦСПГИ.

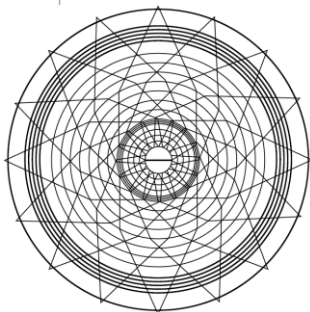
Мансуров В. А., Юрченко О. В. (2013). Социология профессиональных групп: история становления и перспективы. Вестник Института социологии, (7), 91–106.

Музей стрит-арта (2022). <https://streetartmuseum.ru/o-muzee/>

Онучина М. (2020). Составлен реестр частных музеев России // ARTinvestment.RU. 27.11.2020. Дата доступа: 03.08.2022. https://artinvestment.ru/news/artnews/20201127_reestr_chastnyx_muzeev.html.

Рекомендации ИКОМ России по разработке понятия «музей» (2018). ИКОМ России. Дата доступа: 03.08.2022.

https://icom-russia.com/upload/documents/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9C%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F%20%D0%9C%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B9_%D1%84%D0%B8%D0%BD.pdf



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

*Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа*

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (2009). Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив. Социологические исследования, (8), 25–35.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (2014). Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы. Социологические исследования, (10), 61–69.

Рябчикова Ф. Д. (2018). Государственный музейный фонд: возникновение и осмысление понятия (1918–1991 гг.). Вопросы музеологии, 9(1), 39–54.

<https://doi.org/10.21638/11701/spbu27.2018.104>

Сакс М. (2020). Неовеберизм и профессии. Социологические исследования, 6, 28-41.

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. (2016). Карьера рабочего как биографический выбор. Социологическое обозрение, (3), 9–48.

Цифровые компетенции сотрудников музеев (2020). РАЭК. 28.05.2020. Дата доступа: 03.08.2022. <https://raec.ru/upload/files/200528-rif20.pdf>

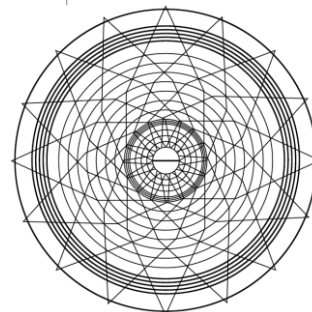
McClelland C. M. (1991). The German Experience of Professionalization: Modern Learned Professions and Their Organizations from the Early Nineteenth Century to the Hitler Era. Cambridge University Press.

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



EMPLOYEES OF PRIVATE MUSEUMS IN RUSSIA AS A PROFESSIONAL ACTIVITY GROUP

Davydov S. G.

Candidate of Philosophy, Associate Professor
at the National Research University

Higher School of Economics

(Moscow, Russia)

sshomova@yandex.ru

Abstract:

The article is devoted to the analysis of employees of Russian private museums in the context of the sociology of professions. The study is based on 24 in-depth interviews conducted from November 2020 to May 2021. The features of private museums as employers, the organization of labor activity, professional self-identification of representatives of the target group, their professional development and professional integration are considered. The group under study is characterized as professionally active, that is, on the one hand, having a number of professional competencies (museum and administrative and economic), and on the other hand, organized according to the principle of activity communities.

Keywords: sociology of professions, private museums, in-depth interviews, professional groups, activity communities

REFERENCES

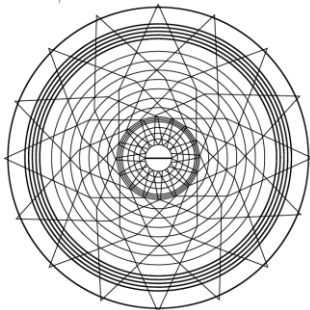
Abramov R. N. (2012). Metallurgi na mashinostroitel'nom zavode: ocherk professional'noj kul'tury. V P. V. Romanov, E. R. YArskaya-Smirnova (red.), Antropologiya professij: granicy zanyatosti v epohu nestabil'nosti (ss. 153–174). Variant.

Abramov R. N. (2013). Sociologiya professij i zanyatij: obzor tekushchej situacii. Sociologicheskie issledovaniya, (1), 99–109.

Abramov R. N. (2020). Svyazi s obshchestvennost'yu: professional'nye ob"edineniya i ih vliyanie na PR-sferu. Sociologicheskie issledovaniya, (11), 96–106.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terent'ev E. A. (2017). Rabochee vremya i rolevye napryazheniya sotrudnikov sovremennogo rossijskogo universiteta. Voprosy obrazovaniya, (1), 88–111.

Associaciya chastnyh i narodnyh muzeev Rossii (2022). Katalog muzejnogo fonda. Vypusk 3. Data dostupa: 03 marta 2022. <https://privatemuseums.ru/wp-content/uploads/2020/03/catalog.pdf>



[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России
как профессионально-деятельностная группа

Batygin G. S. (1995). Professionalny v raskoldovannom mire. Etika uspekha. Vestnik issledovatelej, konsul'tantov i LPR. Vypusk 3, 9–18. Centr prikladnoj etiki. Finansovo-investicionnaya korporaciya «YUgra»

Cifrovye kompetencii sotrudnikov muzeev (2020). RAEK. 28.05.2020. Data dostupa: 03.08.2022. <https://raec.ru/upload/files/200528-rif20.pdf>

Davydov S. G. (2017). Osobennosti professional'noj gruppy press-sekretarej rossijskih sudov. V E. G. YAsin (otv. red.), XVII Aprel'skaya mezhdunarodnaya nauchnaya konferenciya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva: v 4 kn. Kn. 3. S. 227–237. Izdatel'skij dom NIU VSHE.

Gladarev B. S. (2011). Professiya «rossijskij milicioner»: usloviya sluzhby i vnutrennyaya institucional'naya logika. V P. V. Romanov, E. R. YArskaya-Smirnova (red.), Antropologiya professij, ili postoronnim vhod razreshen (Biblioteka ZHurnala issledovanij social'noj politiki) (ss. 113–143). OOO «Variant», CSPGI.

Karavaj A. V. (2015). Rossijskie rabochie: finansovoe povedenie i ustanovki. Monitoring obshchestvennogo mneniya, (2), 83–95.

Katalog-reestr chastnyh muzejno-vystavochnyh proektov Rossijskoj Federacii (2022) // Soyuz chastnyh muzeev i kollekcionerov. Data dostupa: 03 marta 2022. <https://souzmuzeev.ru/reestmuzeev>

Mansurov V. A., Semenova A. V. (2022). Obraz sovremennogo rossijskogo inzhenera: opyt kontent-analiza nauchnyh publikacij. Sociologicheskie issledovaniya, (3), 83–89.

Mansurov V. A., Semenova A. V., Strel'cova I. A. (2019). Modernizaciya inzhenernogo obrazovaniya v Rossii: problemy i resheniya. Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya, № 11(141), 17–24.

Mansurov V. A., YUrchenko O. V. (2013). Rossijskie vrachi: professionalizaciya sverhu ili samoregulirovanie professii? V P. V. Romanov, E. R. YArskaya-Smirnova (red.), Antropologiya professij, ili postoronnim vhod razreshen (Biblioteka ZHurnala issledovanij social'noj politiki) (ss. 171–187). OOO «Variant», CSPGI.

Mansurov V. A., YUrchenko O. V. (2013). Sociologiya professional'nyh grupp: istoriya stanovleniya i perspektivy. Vestnik Instituta sociologii, (7), 91–106.

McClelland C. M. (1991). The German Experience of Professionalization: Modern Learned Professions and Their Organizations from the Early Nineteenth Century to the Hitler Era. Cambridge University Press.

Muzej strit-arta (2022). <https://streetartmuseum.ru/o-muzee/>

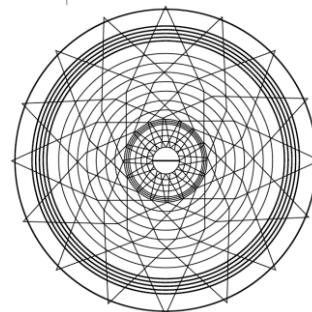
Onuchina M. (2020). Sostavlennyy reestr chastnyh muzeev Rossii // ARTInvestment.RU. 27.11.2020. https://artinvestment.ru/news/artnews/20201127_reestr_chastnyx_muzeev.html.

[Научные статьи]

Давыдов С. Г.

Сотрудники частных музеев России

как профессионально-деятельностная группа



Рекомендации ИКОМ России по разработке понятия «музей» (2018). ИКОМ России. Дата доступа: 03.08.2022.

https://icom-russia.com/upload/documents/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9C%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F%20%D0%9C%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B9_%D1%84%D0%B8%D0%BD.pdf

Romanov P. V., YArskaya-Smirnova E. R. (2009). Mir professij: peresmotr analiticheskikh perspektiv. Sociologicheskie issledovaniya, (8), 25–35.

Romanov P. V., YArskaya-Smirnova E. R. (2014). Social'naya rabota v sovremennoj Rossii: analiz statusa professional'noj grupy. Sociologicheskie issledovaniya, (10), 61–69.

Ryabchikova F. D. (2018). Gosudarstvennyj muzejnyj fond: vzniknovenie i osmyslenie ponyatiya (1918–1991 gg.). Voprosy muzeologii, 9(1), 39–54.

<https://doi.org/10.21638/11701/spbu27.2018.104>

Saks, M. (2020). Neoveberianstvo i professii. Sociologicheskie issledovaniya, 6, 28-41.

Tartakovskaya I. N., Van'ke A. V. (2016). Kar'era rabocheho kak biograficheskij vybor. Sociologicheskoe obozrenie, (3), 9–48.