

Секция «Социология»

Музейный работник и его место в системе коммуникаций современного музея.

Селезнева Анна Андреевна

Студент

Иркутский государственный технический университет, Факультет социологии и права, Иркутск, Россия

E-mail: antuanetta.green@mail.ru

В российском опыте слово «музей» является синонимом к словам неподвижный, статичный, монотонный, сухой, невыразительный, сдержанный. Сотрудников музеев часто называют музейщиками. Возможно именно слово «музейщик» ассоциируется не с профессией, а с образом жизни человека. Но работа современного музейщика требует от человека не только точных знаний, и эрудиции, а также и творческого подхода к изложению информации. Музейный работник, таким образом, это творческий человек. Совокупный творческий потенциал музейных работников должен сделать музей успешным, постоянно предлагающим своему посетителю новые ощущения и впечатления.

Производительность труда зависит от того, насколько работник заинтересован в своей профессиональной деятельности. Учитывая российскую специфику музейного дела, особенность указанной проблемы состоит в проблематичности измерения производительности труда; в отсутствии ясной карьерной перспективы у работников, и в том, что здесь имеет место «психологический доход», т.е. высокая степень морального удовлетворения. Поэтому очень часто можно услышать расхожее выражение, что «музейщик – это жизненное призвание». Но на одном призвании работать сложно. От того, насколько будут профессионально работать музейщики, настолько будет эффективна отдача музея. Одним из важных аспектов удовлетворения музейного работника своей деятельностью является коллектив музея, с которым он взаимодействует, а также сложившаяся система трудовых отношений в целом.

Как показало исследование социально-трудовых отношений работников музеев на примере Музея истории города Иркутска, включая все его филиалы, сотрудниками музея являются выпускники гуманитарных вузов, искусствоведческих или исторических факультетов, либо целенаправленно, либо случайно пришедшие после вузовского обучения в музей в поисках практики или временной работы и оставшиеся тут навсегда, получающие низкую заработную плату. По результатам интервью, именно теплая и дружелюбная атмосфера рабочего коллектива музея способствует тому, что не «перевелись» настоящие энтузиасты своего «музейного» дела. Эти работники делают Музей истории города Иркутска «террариумом единомышленников», со своими традициями и устоявшимся коллективом.

Одной из основных причин устройства на работу в музей, кроме дополнительного заработка, выступила и заинтересованность данной отраслью социально-культурной сферы. Причем первая свойственна людям старшего возраста, находящихся на пенсии, которой им не хватает, а вторая практически одинаково распространяется среди всех возрастов. В ходе исследования было выявлено, что основная часть коллектива недовольна существующим уровнем заработной платы. При этом сотрудники не спешат покидать свои рабочие места, так как моральная удовлетворенность трудом играет

большую роль.

Кроме этого, режим работы, рабочая обстановка, отсутствие разделения обязанностей на престижные и не престижные и другие составляющие условий труда в полной мере соответствуют пожеланиям сотрудников. Сотрудникам было предложено ответить на вопрос: «Какими способами, Ваш взгляд, можно повысить эффективность работы?» По мнению опрашиваемых, повышение заработной платы – главный стимул. Еще один стимул - предоставление каких-либо курсов повышения квалификации.

Говоря о взаимодействии сотрудников МИГИ с рабочими коллективами других музеев Иркутска и других городов, можно проследить тенденцию, заключающуюся в том, что специалисты высокого звена (научные сотрудники и заведующие отделами) плодотворно сотрудничают с представителями других музеев. Работники среднего и низшего звена (смотрители, кассиры, охрана и др.) взаимодействуют с другими коллективами филиалов в меньшей степени, но все-таки данный фактор присутствует.

Прослеживая отношения на уровне центрального отделения и его филиалов, можно утверждать, что сплоченность социально-трудовых отношений работников на уровне филиалов резко снижается и носит только формальный характер. Фактор того, что филиалы находятся на определенном расстоянии друг от друга способствует моральному отдалению работников друг от друга, а также формированию крепких коллективов с преобладанием неформальных отношений только на уровне отдельного филиала.

Можно сделать вывод о том, что социально-трудовые отношения между работниками Музея истории города Иркутска имеют достаточно разновекторный, порой противоречивый характер, так как в каждом отдельном филиале они имеют свою специфику.

Литература

1. Акулич Е.М. Музей как социокультурное явление // СОЦИС – 2004 – №10. <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-10/akulich.pdf>
2. Музей. Коммерсализация музея или музеефикация коммерции? «Выращивать менеджеров надо в своем музее» – 2007 - №9 (декабрь) – 92 с.
3. Потанина Е.А. Кто работает в библиотеке? // СОЦИС – 2007 - №3. <http://2008.isras.ru/files/03/Potanina.pdf>