

## Трансформация профессиональной деятельности работников сельских учреждений культуры в условиях коммерциализации

*Татьяна Анатольевна Власова*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Удмуртский государственный университет (д.1, улица Университетская, 426034 Ижевск, Российская Федерация)  
доцент  
ORCID: 0000-0003-3600-3214. E-mail: tavlasova@yandex.ru

**Аннотация.** *Введение.* Сельские учреждения культуры, обладая ограниченными финансовыми и кадровыми ресурсами, испытывают сложности с внедрением новых форм работы, включающих грантозаявительную и проектную деятельность. В то же время они выполняют важные функции, связанные с обеспечением досуга сельского населения, а также способны интегрировать сельское сообщество. *Цель* настоящего исследования состояла в определении основных противоречий в профессиональных требованиях к работникам сферы культуры на селе. *Материалы.* Эмпирической базой исследования являются результаты опроса сотрудников учреждений культуры (N=206) и материалы группового интервью с руководителями учреждений культуры Игринского района Удмуртской республики. *Результаты.* Установлено, что кадровый потенциал учреждений культуры определяется социально-демографическими характеристиками сотрудников. Женщины среднего и старшего возраста, которые составляют основной контингент сотрудников, с одной стороны, склонны использовать устоявшиеся формы работы, с другой — способны реализовать инновационные стратегии, если они востребованы аудиторией. В сельских учреждениях культуры осваиваются проектные формы работы. Формируется представление о необходимости освоения проектных форм работы. При этом главная трудность, с которой сталкиваются сотрудники, состоит в способности предлагать новые проектные идеи. Большинство респондентов предпочитают быть исполнителями, а не инициаторами проектов. Экономические инструменты стимулирования используются недостаточно широко, но сотрудники учреждений культуры вовлекаются в новые формы работы благодаря широкой сети профессиональных и дружеских связей.

Несмотря на продвижение практик, ориентированных на туристов, сотрудники учреждений культуры предпочитают формы работы, рассчитанные на сельских жителей. Причиной таких предпочтений является низкая мобильность самих работников. Как и сельское население в целом, работники культуры совершают деловые поездки или навещают родственников. Но они не располагают средствами и временем, чтобы путешествовать, а запросы односельчан для них понятны и привычны.

**Ключевые слова:** социология села, учреждения культуры, профессии, проектная деятельность, волонтеры

**Для цитирования:** Власова Т.А. Трансформация профессиональной деятельности работников сельских учреждений культуры в условиях коммерциализации. Село России. 2019; (2): 169-188. DOI 10.22162/2658-5987-2019-2-169-188.

UDC 316.334:7(470.51)(045)

## The Professional Activity Transformation of Rural Cultural Institutions' Employees in the Commercialization Conditions

*Tatiana A. Vlasova*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Udmurt State University (1, Universitetskaya St., Izhevsk 426034, Russian Federation)

Assistant Professor

ORCID: 0000-0003-3600-3214. E-mail: tavlasova@yandex.ru

**Abstract.** Rural cultural institutions with limited financial and human resources are experiencing problems when introducing new methods in their work such as fundraising and project development. At the same time, the staff of such institutions carry out important functions providing leisure activities for the rural population and potentially integrating the rural community. The purpose of the article was to identify main contradictions in the professional requirements to the culture professionals in the rural area. The empirical study is based on the results of a survey of culture professionals (N206) as well as focus-group discussion data. It was found out that the potential capacity of the culture professionals is determined by the socio-demographic characteristics of employees. On the one hand, women of middle and more advanced ages, who constitute the biggest group of employees, tend to use long-established methods in their work. On the other hand, they try to implement innovative strategies if it is demanded by the audience. In rural cultural institutions, design forms of work are being

settled. An idea is formed about the need to master design forms of work. However, the main difficulty that employees face is the ability to propose new design ideas. Most respondents prefer to be practitioners rather than initiators of projects.

Economic incentive tools are not used widely enough, but employees of cultural institutions are involved in new practices due to a wide network of professional and personal connections. Despite the promotion of tourism programs, culture professionals prefer methods targeting rural residents. The reason for such preferences is the low mobility of the employees themselves, they do not have the finance and time to travel.

**Keywords:** rural sociology, culture institution, profession, design activity, volunteers

**For citation:** Vlasova T.A. The Professional Activity Transformation of Rural Cultural Institutions'Employees in the Commercialization Conditions. The village of Russia. 2019; (2): 169-188. DOI 10.22162/2658-5987-2019-2-169-188.

## Введение

К наиболее острым проблемам развития села относится отток трудоспособного населения. Одним из факторов, который приводит к отъезду молодежи, является неудовлетворительное состояние социальной сферы, в частности учреждений культуры. Сферы образования и здравоохранения привлекают государственное финансирование в рамках государственных национальных проектов, а также в них формируется сектор платных услуг. Учреждения сферы культуры располагают меньшим объемом ресурсов. Ограничения бюджетного финансирования могут компенсироваться либо за счет расширения платных услуг населению, предоставляемых учреждениями культуры, либо за счет туристических программ, востребованных горожанами. Для коммерческого продвижения культурной продукции необходимо было изменить содержание и формы клубной работы. В ходе этого процесса в сельской местности актуализировалась проблема подготовленности работников к созданию востребованных культурных программ. В то же время местные и региональные органы власти рассматривают внутренний туризм как основной способ преодоления дефицита средств в сфере культуры, особенно на селе. Работникам сферы культуры в настоящее время требуется комплекс знаний и навыков, чтобы на базе учреждений организовать программы, привлекательные для разных категорий населения.

## **Постановка задач исследования**

В настоящей статье анализируются результаты социологического исследования, направленного на изучение профессиональных установок работников сельских учреждений культуры. В рамках исследования ставились следующие задачи: описать типичные социальные и профессиональные характеристики работников учреждений культуры; оценить степень вовлеченности сотрудников сельских учреждений культуры, занимающих различные должностные позиции, в новые формы работы, включая грантозависимую и проектную деятельность, установить способы взаимодействия работников как внутри организации, так и с представителями общественности.

## **Материалы и методы**

Эмпирической базой исследования являются материалы группового интервью (февраль 2019 г.) и данные опроса (N=206), проведенного в марте 2019 г. по сплошной выборке. В ходе более раннего исследования весной 2018 г. проводилась серия экспертных интервью с представителями министерств и руководителями крупнейших учреждений культуры республики. В ходе изучения был сформулирован ряд проблем, который касался принципов работы учреждений культуры. Опираясь на материалы полуструктурированных интервью, удалось установить наиболее распространенные проблемы сельских учреждений культуры. Эксперты назвали Шарканский и Игринский район Удмуртской Республики лидерами процесса, связанного с применением проектных методов работы и развитием туристических программ в сельской местности. Для проведения исследования был выбран Игринский район, где местная администрация проявила заинтересованность в результатах анкетирования. В учреждениях культуры Игринского района Удмуртской Республики работают 284 сотрудника, чья деятельность связана с основными направлениями работы в сфере культуры. В опросе не принимали участия технические служащие. Выборочная совокупность составила 206 человек. Для интерпретации результатов опроса использовались материалы группового интервью с сотрудниками учреждений культуры поселка Игра.

## **Теоретические подходы к анализу профессиональной деятельности работников учреждений культуры в сельской местности**

Изучение профессиональной деятельности работников сельских учреждений культуры связано прежде всего с социально-экономическими показателями эффективности [Давыдова 2011, Пашаева 2015]. С точки зрения теории управления были значимы статистические показатели организации досуга селян [Оленина, Фролова 2018, Сменцарев 2013].

Содержание деятельности работников сельского учреждения культуры (клубы, дома ремесел, библиотеки, музеи) ориентировано на образ российской интеллигенции. Этот идеологический концепт включает элементы как советского, так и постсоветского периода. Л. Д. Гудков и Б. В. Дубин рассматривали советскую интеллигенцию как элемент системы массовой бюрократии. В отличие от высшей партийной и государственной номенклатуры, достаточно замкнутой, представители советской интеллигенции обеспечивали связь высших эшелонов власти и населения [Гудков, Давыдов 2009: 5]. Это было возможно благодаря тому, что основное содержание деятельности представителей интеллигенции заключалось в процессе транслирования идеологии. Поскольку идеологические постулаты в позднесоветское время становились неоднородными и противоречивыми, постольку формируется дискурс противостояния официальной власти или отдельным ее представителям (политикам или партиям). Представители сельской интеллигенции переживали эту ситуацию в специфических условиях небольших поселений. И. Освальд замечает, что в результате процессов коллективизации все те вопросы, которые прежде находились под контролем семьи или общины, перешли в ведение местного административного аппарата. Те же процессы происходили и в городе. Но, если горожане не подлежали тотальному контролю за счет «непрозрачности» образа жизни, то селяне не имели никаких способов выйти из полных коммуникативных сетей. В условиях советского политического режима они не могли рассчитывать на участие в альтернативных формах образовательных и культурных практик [Освальд 2013: 10–11]. Такой альтернативы нет и в совре-

менной деревне. При этом современная деревня оказалась в положении, когда она находится «далеко от власти». Но и институты самоуправления остаются слабыми.

Степень адаптации работников к инновационным методам деятельности легла в основу типологии профессиональных траекторий Д. С. Попова [Попов 2007: 73–75]. Выделены четыре основных типа идеальных конструкций:

1. Траектория следования исторической дореволюционной традиции, которая была ориентирована на просветительские идеалы и бескорыстное служение.

2. Траектория, основанная на советских ценностях. Важную роль в рамках этой установки играет коллективизм. Предполагается, что работник занят в государственном секторе с минимальным влиянием рыночных механизмов.

3. В рамках третьей траектории начинают утверждать ценности индивидуальных достижений в рамках занятости преимущественно советского типа. В то же время работники учитывают запросы потребителей, адаптируются к условиям рынка.

4. Четвертая категория противопоставлена установке «бюджетника». Она полностью опирается на рыночные отношения. Напряженный ритм работы компенсируется относительно высоким доходом сотрудников. Культивируются такие качества работников, которые предполагают генерирование новых идей, конкурентоспособность, нацеленность на результат.

В отношении видов занятости, связанных с символическим производством, особенно часто разворачиваются дискуссии о применимости к ним характеристик классических профессий. В американской социологии классическими профессиями признаются те, которые предполагают получение специального образования, исключительное право или полномочия осуществлять профессиональные действия, наличие собственного этоса, автономии, основанной на правиле оценки действий профессионала коллегами [Хьюз 2012: 33–35]. Этот последний фактор заставляет представителей классических профессий ориентироваться скорее на коллег, нежели на тех, кто является клиентами, потребителями или представителями общественности. Но в условиях занятости в сельских

социальных учреждениях сотрудники, имея высшее и среднее специальное образование, лишены возможности сделать карьеру. Они, как правило, сочетают профессиональную деятельность с ведением приусадебного хозяйства. Даже специфические виды работы, связанные с задачами учреждения, оцениваются их социальным окружением как квазипрофессиональные. Сотрудники учреждений культуры признавались, что они сталкивались с представлением о своей работе как попытке «увильнуть» от настоящего крестьянского труда. Таким образом, характер автономности профессионалов в сфере культуры зависит от конфигурации сетевых связей среди коллег и позиции представителей местной власти.

Финский социолог Л. Гранберг замечает, что недостаток бюджетных средств в сельских поселениях — давняя проблема, часто именно с ней связывают пассивность населения. Но это утверждение не является бесспорным. Люди демонстрируют разную степень активности, которая зависит от региональных различий, от многих социальных факторов, от возраста, пола, образования, вида занятости. Например, женщины занимают более активную позицию, чем мужчины. Объяснение, которое обычно дается этой ситуации, состоит в том, что мужчины заняты зарабатыванием денег, поэтому у них нет свободного времени для социально значимой активности.

Тем не менее большинство активистов — это сотрудники социальных учреждений (клубы, школы, библиотеки, музеи). Работая в своих организациях, они разделяют общие установки и категории организационной культуры. Э. Шейн в рамках анализа организационной культуры замечает, что все группы и организации, независимо от их размера, сталкиваются с двумя типами проблем: во-первых, выживание, рост и адаптация к окружающим условиям, во-вторых, внутренняя интеграция, которая позволяет ежедневно функционировать [Schein 2004: 18]. Благодаря организационной культуре складывается комплекс разделяемых базовых допущений, на основе которых члены выучивают способы решения проблем, внешней адаптации и внутренней интеграции, которой обучаются новые члены как правильному способу понимания, мышления и чувствования в отношении различных проблем. Используя тер-

минологию Э. Шейна, в настоящем исследовании рассматривался уровень артефактов, то есть универсум фиксируемых организационных структур и процессов. Предполагается, что этот уровень создает основу для стратегии изменений структуры профессиональной деятельности работников учреждений культуры.

### **Характеристики профессиональной деятельности культурных работников на селе**

Сельские учреждения культуры часто сталкиваются с кадровым дефицитом, связанным с демографическими характеристиками основного состава работников. Об этом писали и калмыцкие социологи [Намруева 2014, 2015]. Противоречие заключается в том, что, имея высокий уровень образования, сотрудники, среди которых преобладают женщины среднего и старшего возраста, ориентированы на устоявшиеся формы профессиональной деятельности. В анализируемом анкетировании приняли участие 206 респондентов, большая часть которых занимают должность специалиста в учреждениях культуры (59,1 %). Руководители подразделений составили 17,7 %, а руководители учреждений — 7,6 %. Отнесли себя к другим категориям сотрудников 15,7 % участников исследования.

В выборке в примерно равных долях представлены сотрудники с разным стажем работы в сфере культуры: 18,4 % — со стажем работы менее 5 лет, 18,4 % — со стажем работы от 5 до 10 лет, 15,2 % — со стажем работы от 10 до 15 лет, 17,7 % — со стажем работы от 15 до 20 лет, 11,8 % — со стажем работы от 20 до 25 лет и 19,1 % — со стажем работы более 25 лет. Очевидно, что часть работников старшего возраста имеет опыт работы в другой сфере.

Участники исследования указывали, что работа в сельском учреждении культуры связана с широким спектром задач. Так, 71 % респондентов, характеризуя условия работы, выбрали вариант ответа, согласно которому сотрудники, имея определенные должностные обязанности, также берут на себя и часть обязанностей своих коллег. 18,5 % респондентов заявили, что должностные обязанности строго разделены и выполняются только теми сотрудниками, которые ответственны за их выполнение. Еще 6 % участ-

ников опроса сообщили об отсутствии практики строгого распределения обязанностей, но с условием, что работники выполняют привычный объем работы. 4,5 % респондентов описывали такие условия работы в учреждении, когда любой сотрудник может быть заменен другими в разных сферах деятельности.

Оценка распределения обязанностей между сотрудниками зависела от занимаемой должности. Так, руководители учреждений реже выбирали вариант ответа, описывающий ситуацию, когда сотрудники, имея собственные задачи, выполняют также обязанности других сотрудников: 61,5 % руководителей по сравнению с 71 % в целом по выборке. С другой стороны, такой вариант ответа чаще выбирали руководители подразделений и методисты: 76,5 % по сравнению с 71 % в целом по выборке. Вероятно, некоторые практики перераспределения обязанностей происходят на низовом уровне организации. Напротив, рядовые специалисты чаще, чем в целом по выборке, выбирали вариант ответа о четко закрепленном за ними объеме работы: 21,6 % по отношению к 18,5 %. Это, вероятно, также закрепляется на неофициальном уровне, так как руководители чаще сообщали об отсутствии четко определенных обязанностей для сотрудников.

При этом ситуации, не предполагающие строгого разделения труда, не приводят к острым конфликтам. Лишь 5 % респондентов отметили, что конфликты в учреждении случаются часто. С другой стороны, о полном отсутствии конфликтов сообщили 9 % участников опроса. Остальные респонденты отметили, что конфликты бывают не часто (32,7 %) или крайне редко (47,7 %). Вероятно, в небольших коллективах, какие складываются в сельских учреждениях, работники ценят стабильность межличностных отношений, предпочитая избегать потенциально конфликтных ситуаций.

Чаще ответ об отсутствии конфликтов встречается у руководителей учреждений: 20 % по сравнению с 9 % в целом по выборке. Также среди руководителей учреждений больше количество ответов, описывающих конфликт как крайне редкое явление (53,3 %) по отношению к 47,7 % в целом по выборке. О том, что конфликты случаются, чаще сообщили руководители подразделений (36,4 %) и рядовые специалисты (35 %). Хотя отличие от показателя в целом по выборке не существенное.

Типична ситуация, когда трения внутри коллектива не выходят на уровень конфликта. Например, когда энтузиасты берут всю работу на себя:

*Они (другие сотрудники. — Т.В.) не понимали. И в конце этого проекта, как-то вот так получилось, что нас и так было немного в команде, вообще осталась одна с Аленой. Доделявала уже вот так. Они так к этому относились, что вот это отвлекает от работы и так далее и так далее* (методист районной библиотеки).

С другой стороны, отрицая существование открытых конфликтов, работники учреждений культуры выражали желание пройти курсы повышения квалификации по психологии и конфликтологии. Вероятно, часть противоречий внутри коллектива не находит явного выражения, превращаясь в скрытое недовольство. Низкий уровень конфликтности может быть связан с небольшой дифференциацией доходов сотрудников в сельских учреждениях культуры.

Внедряющаяся система эффективного контракта, предполагающая выплату стимулирующих надбавок, становится все более понятной сотрудникам. Хотя эту систему как совершенно понятную и прозрачную охарактеризовали лишь 6 % опрошенных. Тем не менее две трети работников разбираются в системе материальных выплат «в целом» (37,5 %) или «частично» (28,5 %). 9 % участников опроса оценили систему материального стимулирования как совершенно не прозрачную для них. 10 % респондентов отметили, что система материального стимулирования отсутствует в учреждении, где они работают. Еще 9 % ничего не знают о ней. Лучше информированы о системе эффективного контракта руководители учреждений культуры: 27,7 % (4 человека из 15), по сравнению с 6 % в целом по выборке, сообщили, что система стимулирующих выплат для них совершенно понятна и прозрачна. Еще 27,7 % (4 человека из 15) — что система эффективного контракта для них понятна в целом. Для руководителей отделов и методистов система выплат и материального стимулирования также понятна в целом (37,1 %) или частично (37,1 %).

Прозрачность системы баллов зависит от внутреннего регламента учреждения. В рамках групповых интервью информанты отмечали, что в некоторых учреждениях руководитель начисляет баллы, тогда как в других работает специальная комиссия, состоящая из работников:

*Мы прямо прописываем (виды работы. — Т.В.), а баллы ставит уже директор (методист Дома культуры).*

*Например, мы же всех знаем, небольшие коллективы, у меня к этому вопрос есть, я их приглашаю. Либо я сама убираю эти баллы, либо я, наоборот, добавляю (Директор Центра ремесел).*

*Чиркова: А у нас комиссия. (...) И мы обсуждаем в комиссии (Директор музея).*

Информанты отмечали, что оценка продуктивности собственной деятельности заставляет сотрудников и руководителей подвергать рефлексии процесс и результаты профессиональной деятельности.

### **Формы участия в проектной деятельности**

Участие в проектной деятельности довольно часто является основанием для материального стимулирования сотрудников. Расширение сферы деятельности учреждений культуры ориентировано не только на коммерческие интересы, в этом процессе формируется имидж дома культуры, позволяя проводить крупные мероприятия и обеспечивать приток туристов. Региональные и муниципальные органы управления мотивируют руководителей и работников учреждений на активное участие в проектной деятельности. Но степень вовлеченности работников разная. Часть респондентов (7,3 %) сообщила, что они реализуют собственные проекты. Но существенно больше доля тех, кто подключается к проектам других и разрабатывает идеи коллег (32,7 %). Примерно столько же респондентов (35,2 %) выбрали вариант ответа, согласно которому они пока не участвуют в проектной деятельности, но хотели бы освоить этот тип профессиональной деятельности. С другой стороны, четверть опрошенных (25 %) принадлежат к числу тех, кто не считает проектную деятельность необходимой.

Основную работу по проектам выполняют руководители отделов и методисты: 20,6 % респондентов предлагают собственные проекты, 41,2 % являются исполнителями. Рядовые специалисты реже участвуют в проектной деятельности: 4,4 % иницируют проекты, 36,3 % работают в проектах коллег. Большая часть руководителей пока не участвует в проектной деятельности, но хотела бы подключиться. С другой стороны, среди руководителей учреждений наименьшая доля тех, кто не считает проектную деятельность необходимой — 13,3% (Таблица 2).

Таблица 2. *Участие разных профессиональных категорий сотрудников учреждений культуры в проектной деятельности (% ответивших)*

	<b>Руководитель учреждения</b>	<b>Руководитель подразделения/методист</b>	<b>Специалист</b>	<b>Всего по выборке</b>
Да, предлагаю собственные проекты	13,3%	20,6%	4,4%	7,4%
Да, подключаюсь к реализации и разработке идей других сотрудников	26,7%	41,2%	36,3%	32,8%
Нет, в проектной деятельности не участвую, но хотел бы подключиться	46,7%	20,6%	35,4%	34,9%
Нет, не считаю этот тип деятельности необходимым	13,3%	17,6%	23,9%	24,9%
<b>Итого по категории</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Как отмечалось выше, участие в проектной деятельности стимулируется дополнительными выплатами сотрудникам учреждений культуры. Это предположение подтверждается при соотношении активного участия респондентов в проектной деятельности и понимания ими принципов системы эффективного контракта и материального стимулирования. Так, более понятной и прозрачной система дополнительных выплат кажется тем сотрудникам, кто инициирует собственные проекты: 21,4% по сравнению с 9% в целом по выборке. Вариант ответа «система эффективного контракта и стимулирующих выплат понятна в целом» выбрали 40,3% тех, кто выступает в качестве исполнителей проектов, хотя количество тех, кто полностью понимает систему выплат, почти такое же (8,1%), как в целом по выборке (9%).

Основной сложностью для работников в рамках проектной деятельности является поиск интересной идеи для проекта: 38,5% респондентов отметили эту трудность. Цифра существенно повышается для руководителей учреждений культуры (42,9%). Отметим также, что чаще сложности с генерацией проектных целей

испытывают работники со средним профессиональным образованием (30,4%), чем работники с высшим образованием (16,2%). В равной степени проблематичными участники опроса считали такие аспекты проектной работы как обоснование актуальности проекта (25%), составление конкурсной документации (25%) и расчет финансовой сметы (25%). В меньшей степени сложность для потенциальных авторов проектных заявок представляют ситуации сжатых сроков подачи заявок (17,7%) и трудности с подбором исполнителей (13,5%) (Диаграмма 1). Эти критерии кажутся менее значимыми, во-первых, потому что они могут быть решены по мере успешной подготовки заявки. Во-вторых, судя по распределению ответов на предыдущий вопрос, сотрудники учреждений культуры охотнее берут на себя функции исполнителей в рамках проектной деятельности. Специалисты в профильных министерствах также фиксируют проблемы, связанные с дефицитом ярких и неординарных проектных идей. Наименьшую сложность для респондентов представлял процесс поиска грантовых возможностей и фондов (11,5%). Можно предполагать, что процесс информирования работников о грантовых возможностях уже сформировался.

*Диаграмма 1. Сложности проектной деятельности по мнению сотрудников учреждений культуры (% от ответивших)*



В зависимости от степени вовлеченности в проектную деятельность различается осознание значимости разных типов проблем. В частности, большая часть сотрудников, которые сами предлагают проекты, основной трудностью назвали расчет финансовой сметы (31,8%), тогда как исполнители проектов испытывали сложности с обоснованием актуальности (20,3%) и составлением конкурсной документации (20,3%). У наибольшего количества сотрудников, которые только хотели бы подключиться к проектной деятельности, были трудности с поиском проектной идеи (27,1%). Таким образом, чем активнее работники учреждений культуры участвуют в проектной деятельности, тем более необходимы им специализированные консультации.

### **Круг дружеских и профессиональных связей**

Отметим также, что сотрудники, вовлеченные в проектную деятельность, имеют более широкий круг общения. На момент планирования исследования были основания предполагать, что обмен информацией и профессиональным опытом происходит как по официальным, так и по неофициальным каналам. В ходе исследования подтвердилось предположение о большом значении дружеских связей как между сотрудниками одного коллектива, так и между сотрудниками различных учреждений. Дружеские связи предполагают взаимную помощь, обмен информацией. Участники опроса имеют обширные и устойчивые дружеские связи среди коллег: 34,8% респондентов сообщили, что у них много хороших друзей в других учреждениях культуры. Еще 12,8% опрошенных определили число друзей от 5 до 10, а 14,7% — от 3 до 5 друзей. Четверть (25%) респондентов сообщили о небольшом числе друзей (один–два друга), что может свидетельствовать о разных явлениях: либо об их персональных чертах характера, либо о том, что их друзья работают в том же учреждении, либо о том, что они разграничивают дружеские и профессиональные отношения. 12,8% респондентов указали на то, что у них нет друзей среди работников других учреждений культуры.

Широта и интенсивность дружеских связей связана с рядом социальных характеристик сотрудников. Можно говорить о том, что мужчины легче завязывают и поддерживают дружеские связи, чем женщины. О том, что у них много хороших друзей, сообщили

40% мужчин и 34% женщин, о 5–10 хороших друзьях — 26,7% мужчин и 9,2% женщин. Возможным объяснением может быть более высокая интенсивность дружеских связей женщин внутри коллектива. Так как в штате конкретных учреждений культуры мужчины в меньшинстве, их дружеские связи распространяются за пределы собственного коллектива.

В выбранном для исследования Игринском районе 61% населения составляют удмурты. Среди работников культуры к удмуртам себя отнесли 44,4% респондентов. Еще 21,4% считают себя частично удмуртами, частично русскими. О русской идентичности сообщили 29,1% респондентов. Имеет место тенденция причисления себя к удмуртам у людей старшего поколения. Если в поколении до 25 лет 30% (3 человека из 10) причисляют себя к удмуртам и 20 % (2 человека из 10) — частично к удмуртам, частично к русским, то в возрастной страте от 56 до 65 лет 51,5% (17 человек из 33) респондентов отнесли себя к удмуртам и 12,1% — частично к удмуртам, частично к русским.

На удмуртском языке свободно говорят 34,9% респондентов. Большинство удмуртского населения билингвально, 93,8% респондентов назвали русский язык в качестве основного языка общения. В меньшей степени удмуртский язык используется в профессиональной деятельности: 13,8% участников отметили, что удмуртский язык является для них основным в рабочей обстановке. Безусловно, русский язык используется в профессиональном общении чаще, чем удмуртский: 95,9 говорят на работе на русском языке. Это тем более важно потому, что население в сельской местности продолжает говорить на удмуртском языке. Оценивая распространенность удмуртского языка среди односельчан, 27,7% респондентов указали на то, что жители их села отдают предпочтение удмуртскому языку в повседневном общении (Таблица 1).

Таблица 1. *Использование языка в повседневной жизни и в профессиональном общении (% опрошенных)*

	<b>удмуртский</b>	<b>русский</b>
Предпочитаемый язык общения респондента	34,9%	93,8%
Основной язык на работе	13,8%	95,9%
Основной язык в селе/деревне	27,7%	89,7%

Использование удмуртского языка в повседневном общении в большей степени распространено среди удмуртов (44,1%). То же количество респондентов-удмуртов сообщили, что удмуртский язык является для них основным в профессиональной коммуникации. Кроме того, респонденты-удмурты чаще склонны считать, что удмуртский язык используется в общении большинством односельчан: 39,4% в соотношении к 27,7% в целом по выборке.

По результатам интервью в разных районах Удмуртской республики работники учреждения культуры видят свою миссию в сохранении национального языка и традиций. Респонденты-удмурты чаще сообщали, что у них много друзей среди коллег из других учреждений культуры (43%), чем респонденты-русские (28,8%). Это объясняется, вероятно, большим количеством мероприятий, посвященных этнической культуре, когда учреждения приглашают коллег в качестве приглашенных участников.

Косвенно это подтверждается тем, что круг дружеских связей расширяется с возрастом. О том, что у них нет друзей среди сотрудников других учреждений культуры, сообщили 54,5% респондентов моложе 25 лет, напротив, на то, что у них много друзей, указали 40,4% респондентов в возрастной категории от 46 до 55 лет и 41,2% в возрасте от 56 до 65 лет. Безусловно, многочисленные профессиональные контакты официального и неофициального характера увеличивают частоту и интенсивность общения между коллегами из разных учреждений.

### **Эффекты мобильности**

В рамках проектной деятельности сельских учреждений культуры большое значение в последние годы придается развитию туризма. В рамках настоящего исследования предполагалось, что реализация туристических программ, в частности, и проектная деятельность в целом будет тем успешнее, чем выше мобильности работников учреждений культуры. Выяснилось, что респонденты часто совершают поездки по району. Так, в райцентр 82,4% ответивших на вопрос приезжают раз в месяц и чаще. В Ижевск респонденты приезжают реже: 35,8% — раз в три месяца, 18,5% — раз в месяц и чаще, 16,8% — раз в полгода, 19,1% — раз в год. Еще

реже работники учреждений культуры совершают поездки за пределы республики: больше половины из тех, кто ездил (52,2%) — реже, чем раз в год, 29,9% — раз в год. Из общей выборки ответ на этот вопрос не дали 67,3% участников исследования. Можно предполагать, что они никогда не выезжали за пределы Удмуртии. Подобным образом 83,4% участников не ответили на вопрос о поездках в Санкт-Петербург и Москву, что также может свидетельствовать о том, что респонденты не бывали в столичных городах, а значит, в центральных музеях. В Москве и Санкт-Петербурге были 34 человека, из них всего 6 человек бывают в этих городах раз в год или чаще. За границей побывал 21 человек, из них 19 — один раз.

Большая часть поездок имеет деловые цели. Так, в районный центр раз в месяц и чаще совершают поездки 100% руководителей учреждений, 80% руководителей подразделений и методистов, 77,6% — специалистов. При этом в Ижевск и за пределы республики сотрудники учреждений культуры выезжают даже чаще, чем руководители. Вероятно, речь идет о поездках, связанных как с бытовыми, так и профессиональными проблемами. Лишь небольшая часть работников имеет собственный туристический опыт: 56,7% респондентов сообщили, что они не совершали поездок, будучи в отпуске. Те, кто уезжали отдыхать, путешествовали по России: 13,4% — по Удмуртии, 29,4% — за пределами Удмуртии. Лишь 5 человек (2,4%) отдыхали за границей.

Некоторые руководители открывают позитивный эффект от поездки и стремятся закрепить практику корпоративного туризма.

*В прошлом году мы ездили в Дом-музей Чайковского в Воткинск. И заходили сразу же в Воткинский краеведческий музей. Нам было интересно. Сотрудники провели экскурсию не с точки зрения обмена опытом, а с точки зрения, как это можно, чтобы посмотреть, увидеть. Просто обмен опытом — это совершенно не то. Они показывают то, что хотят показать, а, если ты идешь как посетитель, то ты уже видишь, как обычный человек (Директор музея).*

По результатам опроса выяснилось, что отказ от поездок не связан с уровнем доходов. С одной стороны, можно предполагать

отказ от поездок в отпуск из-за отсутствия денег. Так, 75% сотрудников с доходом ниже 15 000 руб. не ездили отдыхать, тогда как среди сотрудников с доходом выше 30 000 руб. отдыхали дома 43,8%. С другой стороны, нельзя говорить о тенденции к увеличению количества поездок по России или за границу сотрудников, имеющих более высокий доход. Следовательно, можно говорить именно о стиле жизни селян, который не предусматривает затрат на поездки в отпуск.

### **Заключение**

Профессиональная деятельность работников сельских учреждений культуры определяется как особенностями сельской инфраструктуры, так и специфическими чертами, характерными для представителей постсоветской сельской интеллигенции. Решающее значение также имеют принципы организационной культуры, направленные на внутригрупповую интеграцию сотрудников социальных учреждений, что важно в условиях современной России.

Особенности работы в учреждениях культуры людей разных возрастных групп и с различным стажем работы способствуют установке сочетать различные типы деятельности, готовность брать на себя обязанности коллег, если это необходимо. Сотрудники готовы находить общий язык с коллегами и предотвращать конфликты. Система стимулирования работников при помощи методики эффективного контракта позволяет им более ответственно относиться к содержанию и результатам своей деятельности, но оказывается недостаточно прозрачной.

Работники культуры постепенно включаются в новые формы работы, которые предполагают проектную деятельность. Однако большая часть работников предпочитает позицию исполнителей. Ощущается дефицит методической и консультативной поддержки инициативных проектов. Предполагается, что возможным методом решения проблем может быть, во-первых, расширение сети профессиональных связей. Для этого можно использовать уже налаженные дружеские контакты. Во-вторых, возможным ресурсом развития можно считать дополнительные возможности для мобильности как профессиональной, так и досуговой.

## Литература

Гудков, Дубин 2009 — *Гудков Л. Д., Дубин Б. В.* Интеллигенция: Заметки о литературно-политических иллюзиях. СПб: Изд-во Ивана Лимбаха, 2009. 305 с.

Давыдова 2011 — *Давыдова А. В.* Роль управленческой культуры в формировании системы эффективного управления образовательной средой // *Философия образования.* 2011. № 6. С. 74–81.

Оленина, Фролова 2018 — *Оленина Г. В., Фролова А. С.* Актуальные социально-экономические аспекты формирования организованного досугового пространства жителя отечественной сельской территории // *Ученые записки (Алтайская государственная академия культуры и искусств).* 2018. № 1(15). С. 17–31.

Освальд 2013 — *Освальд И.* Новые методологические подходы к исследованию и пониманию села // *Вдали от городов. Жизнь постсоветской деревни /* под ред. Е. Богдановой, О. Бредниковой. СПб: Алетейя, 2013. С. 8–27.

Пашаева 2015 — *Пашаева М. Р.* Управленческая культура в учреждениях культуры и искусства: анализ микросоциологических показателей // *Вестник Южно-Российского государственного политехнического университета.* 2015. № 2. С. 161–166.

Попов 2007 — *Попов Д. С.* Основные направления концептуализации понятия «интеллигенция» // *Профессии. doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри.* М.: ООО «Вариант», 2007. С. 57–78.

Сменцарев 2013 — *Сменцарев Г. В.* Социология свободного времени и вопросы оценки эффективности учреждений культуры // *Вестник Череповецкого государственного университета.* 2013. Т. 1. № 2. С. 54–59.

Средняя заработная плата — Средняя заработная плата работников в организациях социальной сферы и науки в Удмуртской Республике за январь-декабрь 2018 года // URL: [http://udmstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/udmstat/resources/7c386000449cfcfaebbaede4cdebdf4/%D0%A2%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0+8.%D0%A2%D0%B5%D1%80\\_Ter%3D94.pdf](http://udmstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/udmstat/resources/7c386000449cfcfaebbaede4cdebdf4/%D0%A2%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0+8.%D0%A2%D0%B5%D1%80_Ter%3D94.pdf) (дата обращения 20.04.2019).

Чефонова 2015 — *Чефонова Е. А.* Социальное партнерство в социально-культурной сфере: контекст развития проектной деятельности в условиях муниципального образования // *Вестник Адыгейского государственного университета.* Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2015. Вып.1(156). С. 158–170.

Хьюз 2012 — *Хьюз Э. Ч.* Профессии // *Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности.* М.: ООО «Вариант», ЦГСПИ, 2012. С. 31–46.

Schein 2004 — *Schein E. H.* Organizational Culture and Leadership. Danvers: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004. 437 p.

## References

[Average salary employees social and science institutions in Udmurt Republic since January until December 2018] // URL: [http://udmstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/udmstat/resources/7c386000449cfcfaebbaede4cdebdf4/%D0%A2%D0%B](http://udmstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/udmstat/resources/7c386000449cfcfaebbaede4cdebdf4/%D0%A2%D0%B)

0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0+8.%D0%A2%D0%B5%D1%80\_Ter%3D94.pdf (accessed 26.08.2018). (In Russ.)

Chefonova E.A. [Social partnership in social and culture area: context of development project activity in municipal education environment] Bulletin of Adygeya State University. Series 1: Regional Studies: Philosophy, History, Sociology, Law, Political Science, Cultural Studies. 2015. Issue1(156) Pp.158-170. (In Russ.)

Davydova A.V. [Role of managerial culture in development of system effective management in educational environment]// *Filosofiya obrazovaniya*. 2011. №6. Pp.74-81. (In Russ.)

Gudkov L.D., Dubin B.V. [Intellectuals. Notes about literature and Political illusions]. SPb: Izdatel'stvo Ivana Limbaha, 2009. 305 p. (In Russ.)

Hughes E.C. Professions. // *Anthropology of professions: borders of employment in the epoch of instability*. Moscow: OOO "variant", ЦГСПИ, 2012. Pp.31–46. (In Russ.)

Olenina G.V., Frolova A.S. [Pertinent social and economic respects for development organized leisure space for resident of native rural territory]// *Transactions (Altai State Academy of Culture and Arts)*. 2018. №1(15). Pp.17–31. (In Russ.)

Oswald I. [New methodological approaches to investigation and understanding rurality]. *Vdaliotgorodov. Zhizn' postsovetskoy derevni*. = Away from cities. The life of the post-Soviet village. / Edit.by Bogdanova, O. Brednikova. St. Petersburg, 2013. P. 8–27. (In Russ.)

Pashaeva M.R. [Managerial culture in culture and art institutions: analysis microsociological markers]// *Bulletin of South Russian State Polytechnical University*. 2015. №2. Pp. 161–166. (In Russ.)

Popov D.S. [The main directions of conceptualization of the concept of "intelligentsia" // *Professions. doc. Social Transformations of Professionalism: Views from the outside, Views from the inside. Main directions excoigation of the definition "Intellectuals"*] M.: OOO «Variant», 2007. Pp.57-78. (In Russ.)

*Schein E. H. Organizational Culture and Leadership*. Danvers: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004. 437p.

Smencarev G.V. [Sociology of leisure and items of evaluation effectiveness of culture institutions] // *Bulletin of Cherepovetsk State University*. 2013. Vol.1. № 2. Pp.54-59. (In Russ.)

Shhepanskaja T.B. [Anthropology of professions] // *Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2003. Vol.VI. №1 (21). Pp.139-161. (In Russ.)