

Васильева Д.А.,
г. Санкт-Петербург

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В данном докладе локальное социокультурное пространство осмысляется с точки зрения специфики культурной дифференциации в современном мире. Анализируется социокультурное взаимодействие в международной компании в двух взаимосвязанных ракурсах. Первый- это включение локального социокультурного пространства в глобальные процессы. Второй ракурс раскрывает непосредственное влияние глобальных процессов на микроуровень социокультурного взаимодействия; на формирование и подтверждение границ социокультурного пространства.

Один из наиболее показательных в этом контексте сюжетов связан с формированием пространства взаимодействия международной компании, а также с перемещением их производств такие регионы мира, где они наиболее эффективны с экономической и технологической точки зрения. Характеристики индивидов и групп на этих предприятиях во многом определяются через призму основных современных глобальных изменений, а именно миграций, внедрения интерактивных технологий и возрастания человеческой мобильности. Поэтому уже на уровне повседневных контактов людей здесь проявляется интенсификация формирования связей между агентами взаимодействия. Культурная дифференциация в рамках локального социокультурного пространства подобного предприятия происходит за счет реконцептуализации здесь идей, моделей и технологий, транслируемых компанией на международном уровне. Кроме того, наблюдается вынесение представительств международных компаний «за скобки» жизни города, страны, региона, в которых они находятся. Это обусловлено появлением особых форм взаимодействия и идентичностей.

Вашему вниманию представлено исследование случая формирования пространства повседневного взаимодействия в офисах SwedwoodTikhvin, деревообрабатывающего предприятия в Ленинградской области. Работа основывается на 2-летнем социологическом и социоантропологическом case-study, т.е. выполнена в рамках качественной стратегия исследования.

Так как данное предприятие входит в состав международной компании ИКЕА, был получен максимально полный материал для изучения проблемы дихотомии «локальное – глобальное».

Причем, если традиционные социологические подходы рассматривают глобализацию либо в контексте расширения социальной структуры и культуры; либо сфокусированы на феномене сжатия пространства и времени, то в рамках данного диссертационного исследования были, во-первых, изучены свойства социокультурного пространства предприятия, возникающие за счет его вовлечения в глобализационные процессы. Во-вторых, выявлено, каким образом локальное социокультурное пространство, в котором происходит взаимодействие «носителей разных культур», координирует приток идей, мигрантов, технологий и т.д.. Но при этом сохраняет свой социокультурный потенциал, свою «предсказующую» (для агентов взаимодействия) ценность. Данный ракурс исследования позволяет выявить, как происходит ежедневное балансирование между «привычным» образом жизни и возможностью получения и активного использования новых ресурсов. В результате вовлечения агентов социокультурного пространства в постоянный процесс изменения происходит его переосмысление. В этом контексте переопределяются границы поведения, культурные элементы, при помощи которых эти границы обозначаются, а также формы поведения, представляющегося легитимным.

Локальность (как способ организации социокультурного пространства) определяет особый алгоритм социокультурного взаимодействия. Он базируется на сложившихся в рамках предприятия пространственно-временных путях и способах соотношения-пересечения типичных ситуации

взаимодействия. Выделено 2 формы локальности. Первая форма локальности предполагает длительную разработку стратегий поведения агентами и постепенное освоение социокультурного пространства предприятия. В результате формируются четкие и устойчивые границы контактов агентов, и оптимальные самостоятельно выстроенные ими пространственно-временные пути. Такая форма локальности характерна для структур предприятия, связанных непосредственно с производственным процессом (пример: офисы мебельной фабрики, офисы фабрики мебельных компонентов, лесной отдел – превалирует первая форма локальности). Вторая форма локальности чаще встречается в подразделениях, которые обслуживают производственные структуры, обеспечивая координацию действий внутри предприятия и на уровне международной компании в целом. Данная форма локальности предполагает возникновение поверхностных социальных связей, ориентированных на уплотнение деятельности агентов во времени, на постоянную их смену и быструю их адаптацию. Соприсутствие различных форм локальности на предприятии обуславливает появление «разрывов» во взаимодействии.

В локальном социокультурном пространстве предприятия выявлены основные свойства, формируемые в контексте глобализации. Это свойство отслоения, т.е. потери привязки типичных ситуаций взаимодействия к определенной территории. Например, это может происходить в результате того, что у сотрудника очень интенсивный рабочий график, и он распределяет работу на свободное время и приватные места, нося ее с собой вместе с мобильным телефоном и ноутбуком. Как следствие возникает свойство перемещения взаимодействия, т.е. закрепления «отслоившихся» ситуаций взаимодействия в новых локациях, в том числе в помещениях, которые ранее были «проходными» и интерактивном виртуальном пространстве. Так же для данного предприятия характерна акселерация, т.е. ускорение процессов и увеличение количества локусов взаимодействия. Этому способствует интерактивная связь и рост производства, которые

влекут за собой увеличение количества поступающей информации и числа сотрудников в небольших помещениях. Ситуацию в ИКЕА в целом можно определить как галопирующее усложнение. На уровне локального предприятия это также проявляется в полной мере. Свойства стандартизация и взаимосвязность предполагают формирование плотной постоянно расширяющейся сети культурных моделей и образов, стремящихся к единому формату (чему способствует единая концепция международной компании). Данному пространству также свойственна подвижность – повышение мобильности агентов взаимодействия, и быструю трансляцию культурных образов и моделей. Такое свойство как смешение основано на столкновении и переосмыслении разнородных культурных форм. Сведвуд можно назвать «культурным перекрестком»: здесь работают люди из разных стран и городов, здесь сталкиваются разные представления о профессионализме, здесь востребованы люди, имеющие уже опыт работы в поликультурной среде. И, наконец, уязвимость взаимодействия – это свойство локально пространства предполагает ослабление социокультурных границ на предприятии. Это заключается в том, что взаимодействие легко прерываемо, и что офисная среда может диктовать взаимоисключающие стратегии поведения в той или иной ситуации. Подчеркну, что данные единицы измерения взаимосвязаны и выходят далеко за локальные границы. Немного расширим данный тезис.

Детерриторизация отдельных локусов связана с их отслоением и перемещением (disembedding и reembedding)[1]. Практически все типичные ситуации повседневного взаимодействия, наблюдаемые нами в офисах предприятия, предполагают наличие локусов «не здесь и сейчас», абстрагированных от контекста пространственной среды.

Во-первых, ориентация и устремления агентов изучаемого социокультурного пространства не ограничены территорией предприятия. Они соотносят себя с группами и людьми с разным диапазоном выбора возможностей. Они ездят на семинары в другие компании данной

производственной группы и концерна в целом, слушая дебаты о единой концепции и политике компании. Им проводят экскурсии по различным производствам, чтобы они «имели возможность пощупать» и увидеть своими глазами те физические объекты, с которыми имеют дело ежедневно, но дистанцированно. «Это стимулирует воображение и ответственность», - поясняют организаторы подобных мероприятий. Но также это приводит к тому, что индивиды осознанно проводят ранее нерелексируемую границу между локализованным в рамках какой-либо физической площадки взаимодействием и виртуальным общением. Касаясь в своих рассказах вопроса, связанного установленными за время работы в данной компании контактами, информанты отмечают: «Мы чаще имеем дело с «воздухом». Сидя в офисе, они четко осознают для себя, занимаясь «закупками», «поставками» (будоражающих воображение физических масс), что имеют дело только с «виртуальными» агентами, с проекцией «на бумаге» (и других информационных носителях).

Пространство повседневного взаимодействия включается в себя локусы «виртуального общения с внешним миром». Тем миром личных связей, из которого вырван индивид, который остался за мостом, соединяющим Тихвин с его промышленной зоной, или даже за границами рабочей недели, рабочей поездки.

Во-вторых, отслоение «мест» взаимодействия от физической территории - это реакция на нехватку «времени и места», которая возникает из-за доступности («близости») любого агента данного пространства. Коммуникативные технологии и прозрачный дизайн офиса оставляет индивида беззащитным, лишая предсказуемости, которую давала рутина [2, 3]. Необходимо все время совершенствоваться, обновляться, «вертеться» и менять стратегию. Неудивительно, что под таким давлением происходит «выдавливание», отслоение (disembedding) требующих непрерывности локусов, и «перемещение» (reembedding) их за скобки шумных физических границ. Достаточно иметь при себе ноутбук со всеми данными и мобильный

телефон и можно работать (закончить перевод, сопровождать груз и т.п.) дома, в дороге (в машине, поезде, в аэропорту), на «отдыхе». Оставшееся время от «обязательных часов в родном офисе» заполняется интерактивным общением с «большой землей», от которого вполне можно отвлечься.

Перемещение «отслаиваемых» от пространственной среды офисов локусов взаимодействия происходит не только в индивидуальное (нерабочее пространство личной жизни), но и в интерактивную среду интернета, выполняющую функцию приватной сферы заднего плана. Локусы «заднего плана», которые позволяют индивиду соблюдать баланс между своими публичными ролями и индивидуальными стратегиями, которым «не место» в данной социокультурной среде [3, с. 190-195]. Подобные локусы заднего плана традиционно находили место (*embedding*) на территории «курилок» и «кухонь». Но т.к. в эти помещения, в свою очередь, переместились «переговорные локусы», «приватным локусам» приходится довольствоваться виртуальным интерактивным пространством. Локусы, которые мы обозначаем как «переговорные» - это локусы взаимодействия, которым требуется определенная непрерывность и территориальные границы, защищенные от проникновений. Взаимодействующие агенты, защищаясь от столкновений, неизбежных в переполненном пространстве, перемещаются также на вспомогательные территории типа хозяйственных вагончиков-складов, принадлежащих их отделу, либо деловая встреча может быть перенесена в кафетерий в городе. Эти территории, которые являются защищенными от вторжения (или считаются таковыми), имеют одну важную для нас, с точки зрения изучения локальных свойств, особенность: независимо от индивидов, которым необходимо присутствовать, цели и темы, вербального кода общения, данного взаимодействия, - все это «приносится с собой, подобно тому, как улитки носят свои дома» [4, с. 107]. В данной ситуации наблюдаются ситуативно перемещающиеся локусы.

В том случае, когда перемещения не происходит, уже невстроенные в структуру социального пространства локусы вытесняются в лиминальные

(промежуточные, пороговые) зоны, для которых характерны ситуации «на пороге», «между». Эти зоны ранее рассматривались как переходные и не вмещали взаимодействия. Формирование особых локусов взаимодействия в зонах, где обычно происходило включение и исключение агентов в тот или иной локус, закреплялся тот или иной локус, устанавливались его «скобки» [5], становится типичным для данного пространства. Привычка к решению частных вопроса «мимоходом», на ходу, обращение через перегородку, секунднй звонок по мобильному телефону (без приветствия и прощания), - все это максимально уплотняет, и, с другой стороны, дробит время и пространство.

Это наблюдение требует обратиться к следующему свойству данного пространства – акселерации процесса взаимодействия(или как определил его Т.Х. Эриксен, «ускорению всего») [6]. Глобализация привносит в социокультурное пространство повседневного общения множество факторов, которые, так или иначе, переключают внимание (связанных с потоками информации и технологий); нескольких дел на один отрезок времени; большего количества информации, что нужно учесть, для выстраивания поведения в переполненном помещении; нескольких альтернативных стратегий поведения, ориентированных, на разных людей. Это приводит к уплотнению локусов пространства взаимодействия. Интерактивная связь, гибкая система «зон ответственности каждого агента», рост производства и т.д. приводят к увеличению количества локусов взаимодействия и, соответственно, попыткам разместить их в постоянно сокращающихся временных и пространственных отрезках (если это «рутинные дела»), а также их детерриторизации. Физическая дистанция больше не является средством сепарации локусов взаимодействия и их агентов (групп, индивидов) [1].

Как было замечено, количество агентов социокультурного пространства офиса, а также локусов их взаимодействия, постоянно растет, так как появляется необходимость в людях, которые контролируют контакты с внешними локусами, с виртуальными локусами, и с «внешним миром в

целом». Им также необходимо пространство для деятельности. Появляется зона ресепшен. В офис-менеджере, который будет искать это пространство в переполненном офисе, а также контролировать и организовывать работу. Подобная административная структура, плюс внешнее финансирование, плюс местное налогообложение, плюс «креативные идеи» и социальные программы – все это требует расширения бухгалтерии. На момент исследования количество работников компании уже достигло критической отметки, и деятельность регламентировалась уже не личными отношениями и традицией корпорации, а бюрократическими мерами (официальные письма, формуляры, формы и анкеты требуют времени и места), которых на уровне официальной концепции предприятие старается избежать. В результате для упорядочивания возникшего хаоса отделяют новые подразделения (отделяются самостоятельные «королевства» в рамках «SwedwoodTikhvinLLC», как остроумно замечают сами информанты), для обеспечения связи и интеграции которых создаются новые должности и структуры.

Эта схема галопирующего усложнения, хоть и выглядит в нашем описании весьма тревожно, но она привычна для корпорации (и практически любой организации) и для изучаемого пространства в частности. Проблему традиционно решают путем децентрализации: «предприятие делится на пять одинаково крупных частей (как и в нашем случае), а координацией их работы занимается минимальное количество работников» [6, с. 109]. В нашем случае, разделение на 5 отдельных подразделений действительно приостановило усложнение на фабриках, но пятое подразделение, административный офис, включающий в себя координационную группу, закономерно продолжает расти и уплотняться, даже если координаторов заменяют программы (в особенности в этом случае, т.к. мы возвращаемся к началу цепочки усложнений).

Следующие свойства, которые можно выделить, это стандартизация и взаимосвязность. Взаимосвязность, представленная изначально плотной

расширяющейся сетью (распространения технологий и идей, постоянных контактов и обучения – на 2008 год охватившую 44 страны), существующей внутри групп ИКЕА, стремится к единому формату взаимодействия. Стандартное оборудование, программы, техника, общая коммерческая идея помогают выстраивать локальное социокультурное пространство, принадлежащих корпорации компаний, из стандартных фрагментов. В основе модели развития предприятия, организации офиса, самопрезентации индивидов лежат одни и те же идеи («заповеди»), подкрепленные технологической и информационной базой. Обмен опытом, трансляция опыта приводит к возникновению типичной среды – это изменяет деятельность и способ мыслить.

Отделение «нас» от «них» также происходит в одних терминах («экспаты», «буржуи»), независимо от того, группы с какой идентичностью (европейской, петербургской, московской, шведской, датской, русской, тихвинской) вступают во взаимодействие. Это дает свободу выбора: вне зависимости от этнической идентичности (русский, датчанин). Индивид может выбрать ориентиром «европейскость» или «российскость» в случаях варьирующихся от выстраивания стратегий повседневного взаимодействия, стратегий потребления (российских или европейских машин, российских или заграничных курортов), до пищевого поведения. Локализованное в изучаемом социокультурном пространстве глобальное задает новое поле ограничений.

Следующей немаловажной характеристикой данного социокультурного пространства является его «подвижность» (movements), в первую очередь за счет постоянно сменяющихся индивидуальных агентов. Большая часть людей, включенных в изучаемое пространство, уезжают «домой» только на выходные (не каждые выходные - в случае с мужчинами), либо бывают там только в отпуске или (отметим любопытную инверсию) в командировках. То есть они не привязаны к месту, где проводят большую часть времени, не идентифицируют себя с ним. Не перевозят (за редким исключением) семьи

на новые съемные квартиры, которые предоставляет компания. Изначально, устраиваясь на работу, они рассматривают свое пребывание здесь как временное и соответственно выстраивают стратегию поведения на новом месте. Работа на предприятии для них – это «опыт работы в престижной» иностранной компании, который можно использовать как социокультурный капитал при выстраивании дальнейшей карьеры. Поэтому для исследуемого объекта характерна «текучка кадров». Миграции (работа – дом), бизнес-поездки, международные конференции и семинары – как мы видим на примере нашего случая, все это связано с реальным риском появления постоянного потока лиц без всяких обязательств, производства без ответственности [7, с. 218]. Это осознается агентами пространства как проблема, т.к. эффективность и результативность невозможна вне обязательств, а они требуют ответственности и привязанности. Решить данную проблему пытаются посредством «перемещения», создания условий для формирования новых оснований для сопричастности и стратегий самоидентификации (как «компания одной концепции»).

Смешение (mixing) также характерно для социокультурного пространства офисов «ST». Следуя метафоре Т.Х. Эриксона его можно назвать «культурным перекрестком» [1]: здесь сталкиваются люди разного происхождения (этнического и территориального), с различным культурным опытом; здесь взаимообуславливают друг друга символические потоки скейпов, приводя к постоянному обмену сообщениями, их реинтерпретации и к еще более интенсивному культурному смешению. Смешиваются различные представления о профессиональной деятельности и профессионализме, «менталитете и темпераменте» выходцев из определенных городов, стран и регионов, создается новый языковой код в профессиональном общении (профессиональная терминология - на основе английского языка, русского, шведского и датского) и повседневном общении. Индивидами и группами выстраиваются новые стратегии самоидентификации (из новых

«кирпичиков», привнесенных глобальными потоками идей, образов и обозначений), изменяются жизненные стратегии.

И наконец, прямым следствием смешения становится такое свойство как уязвимость (*vulnerability*). З. Бауман справедливо заметил, что «усилия культуры по дифференциации и сегрегации мало что добавляли б к ощущению безопасности, определенному Людвигом Витгенштейном как «знание того, как действовать дальше», если бы одновременно не преодолевалась «скользкость», то есть не устранялись бы все взявшиеся неведомо откуда вещи, имеющие неопределенный статус и нечеткие названия; иными словами, если бы не устранялась двойственность» [4, с. 41-42]. Локальный же потенциал культуры по определению диапазонов поведения предполагает определенную социальную логику не только на уровне переходов от одного порядка социального пространства к другому, но и в ситуациях, в которых опыт агентов взаимодействия различен. При этом, как мы уже убедились выше, не вписываемые в привычные рамки черты сглаживаются в том числе и с привлечением новых ресурсов, полученных за счет глобализации.

В заключение, исследование показало, что данное пространство очень динамично, но какими бы свободными ни были его подсистемы, каким бы изменчивым ни было их культурное содержание, способ, которым они переплетены остается достаточно регламентированным. Возникают новые формы упорядочивания взаимодействия.

Литература

1. Eriksen T.H. Globalization: The Key Concepts. Berg, 2007 // <http://folk.uio.no/geirthe/Globalization.html>
2. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. М., 2000
3. Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. М., 2005
4. Бауман З. Текущая современность. СПб., 2008
5. Гофман И. Закрепление форм деятельности. // Социология вещей. Сборник статей / Под ред. В. Вахтина. М., 2006

6. Эриксен Т.Х. Тирания момента. Время в эпоху информации. М., 2003.
7. Бенхабиб С. Притязания культуры. Равенство и разнообразие в глобальную эру. М., 2005

Власова О.В.,
г. Сургут

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНТРАКУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ
СУБКУЛЬТУРЫ
(НА МАТЕРИАЛАХ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБКУЛЬТУРЫ
ГОПНИКОВ В СУРГУТЕ)

Понятие «контркультура» занимает особое место в субкультурном дискурсе, а концепции изучения этого феномена представляют специальное направление в социологических исследованиях как в зарубежной, так и в отечественной науке.

Контркультура часто трактуется как вид субкультуры, ценности которой не совпадают, а иногда прямо противоположны ценностям культуры, господствующей в конкретном обществе. Этот термин употребляется и для обозначения молодежной субкультуры, сформировавшейся в рамках «нового левого движения», радикально настроенных представителей послевоенного поколения западной интеллигенции, выступивших в 1960-х гг. с критикой основ капиталистического общества [5, с. 188].

Понятие «контркультура» было введено в научный оборот американским социологом Теодором Роззаком для обозначения «протестного мироощущения молодежи». В книге «Создание контркультуры: Размышления о технократическом обществе и его молодежной оппозиции» социолог использовал термин «контркультура» в качестве концепта для раскрытия принципиальных отличий между идеологией и практикой «нового левого движения», объединившего в своих рядах студенчество и