

Еще, как рассказывают актеры, подтверждая свои рассказы реальными фактами, люди, игравшие в театре много лет, возвращаются в него, чтобы умереть. Человек может уйти из театра, даже уехать куда-то, и вот он возвращается в театр, играет один спектакль и вскоре умирает.

Итак, у актеров обостренное чувство веры. Они верят в Бога, но в то же время верят во все мистическое. И практически на пустом месте придумывают себе приемы и поверья. Может быть, они боятся быть наказанными за то, что в спектаклях они проживают чужие жизни?

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что у актеров существуют определенные ценности в сообществе. Однако консенсуса относительно некоторых отдельных ценностей не существует, их иерархия у каждого своя, а значит, не исключены и конфликты.

Как уже говорилось, у членов сообщества существуют неосознанные представления о структурах взаимодействия, в которых они участвуют. Эти представления существуют в форме моральных правил, санкционированных группой, и обусловлены целями взаимодействия индивидов. Функции этих представлений состоят в стандартизации и категоризации повседневных взаимодействий, в ориентации и координации взаимодействия индивида с другими членами группы, в обнаружении отклонений от нормального хода событий, в коррекции хода взаимодействия и осуществлении успешного, то есть нормального, морально санкционированного поведения.

С.Ю. Федосеенко

ПРОЯВЛЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ФАКТОРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ ГЕОЛОГОВ-ПОЛЕВИКОВ*

В профессиональных средах есть одна важная особенность, которая определяет их организацию и специфику коммуникации — это наличие двойной структуры, включающей формальные и неформальные отношения и критерии статуса. Формальная структура задается организацией «свыше», неформальная является характеристикой конкретного коллектива. В среде геологов-полевикиков существуют обе структуры, но в силу специфики процесса работы в поле неформальная структура теснейшим образом переплетена с формальной, хотя и отделима от нее.

* Автор статьи выносит благодарность: Татьяне Борисовне Шепанской — за осуществление научного руководства над проведением данного исследования; родителям — за то, что они геологи; сотрудникам ИГТД РАН, а также Е.Г. Платонову и Д.В. Утробину — за предоставление ценных материалов.

Феномен полевых работ геологи-полевики сравнивают с самой жизнью, с дыханием, с тем, без чего человек не мыслит свою работу и свое существование. Геологи даже говорят о «полевой болезни», — когда полевик в силу тех или иных причин не может поехать в экспедицию, он испытывает тяжелые переживания, связанные с невозможностью удовлетворить эту потребность. «Поле» на самом деле является потребностью, его ждут в «предполевой лихорадке», ждут с нетерпением.

«Поле» представляет собой долгое (до 3 месяцев) проживание в трудных условиях далеко от населенных пунктов, без электричества, газа и других благ цивилизации, часто в условиях с непривычным климатом, где, помимо выживания, необходимо выполнять определенную работу. Для самих геологов бытовой вопрос (место стоянки, приготовление еды, организация бани и т. п.) носит фоновый характер, а работа стоит на первом месте. Однако именно в таких бытовых моментах проявляется иерархическая структура и формируется неформальная сторона работы, а в процессе самой работы, сборе и анализе собранного материала общение ограничивается формальными рамками.

Важной компонентой формирования неформального в субкультуре является организация досуга, отдыха (выходные дни, ожидание вертолета, праздники и т. п.). Неформальная сторона закрепляется фольклором: текстами к случаю, эпиграммами, рассказами о необычных, смешных случаях, быличками, песнями и песнями-переделками, стихами. Раскрытию аспекта формирования неформального в профессиональной культуре геологов-полевиков и будет посвящена данная работа.

В основу исследования положено длительное наблюдение профессиональной среды геологов-полевиков, а также глубинные интервью с представителями этой среды. Было опрошено 11 человек — 9 сотрудников Института Геологии и Геохронологии Докембрия (ИГГД РАН), один сотрудник НПО «Северо-западная геология» и один сотрудник Производственно-геологического объединения «Алдан-геология»; нами были собраны фотографии, альбомы, песни, переделки, эпиграммы и проч.

В результате первичного анализа четко выделились две специфические культуры: первая — свойственная производственной организации, вторая — научной. Три респондента даже сами указали на разницу в их работе. ИГГД РАН является научно-исследовательским институтом, где штат сотрудников небольшой и полевые работы организуются по собственному желанию, по своей теме, интересующей всех членов экспедиции. Производственные организации, т. е. те, которые выполняют заказ Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды РФ, занимаются «чистой» работой, ее результаты важны с научной точки зрения не для самого геолога, а для заказчика. Этим и объясняется коренная разница бытующих у них профессиональных традиций.

Научный коллектив зачастую ограничивается 10 сотрудниками, почти все они хорошо знакомы друг с другом; разрабатывая одну тему, они в одном и том же составе ездят в поле из года в год. В производственной партии (единица организации полевых работ, включающая до 100 человек, делящаяся на отряды — в среднем по 10 человек) коллектив непостоянен, максимальный срок «жизни» партии — 3 года. Общение в научном коллективе носит более тесный и личностный характер, т. к. члены экспедиции, помимо полевых работ, видятся каждый день в Институте. В производственных партиях, в силу их непостоянного состава, неформальное обще-

ние должно каждый раз строиться заново, поэтому возникает вопрос: как организовать коммуникацию внутри коллектива так, чтобы каждый раз не переживать опыт прошлых ошибок? Этот вопрос актуален и для научных организаций, так как в них тоже, хоть и реже, происходит пополнение отрядов новыми сотрудниками.

Здесь, на наш взгляд, и проявляется основная роль фольклора как вместилища накопленного опыта, как транслятора норм, оправдавших себя обычаев, правил поведения. Причем, интересен тот факт, что эту роль играют не конкретные песни, дразнилки, переделки, стишки и т. д., а геологический фольклор как феномен. В доказательство можно привести следующее.

Существуют, конечно, истории поучительного характера, переходящие из экспедиции в экспедицию, но их немного. Чаще после окончания экспедиции проводится встреча всех ее участников, к которой пишутся сценарий, песни, стишки, эпиграммы, обращенные к участникам. После осмеяния или одобрения того или иного поступка человек осознает, насколько его поведение (в поле) соответствовало правилам и было приемлемо с точки зрения группы. Чем чаще молодой специалист бывает в поле, чем чаще его высмеивают или хвалят на этих праздниках, тем больше он усваивает норм правильного, необходимого или осуждаемого поведения. Проиллюстрируем сказанное стихотворением из альбома к юбилею геологической партии – это вариант похвалы:

*И от пролива Карские ворота
И еще на север верст шестьсот.
Теплится надежда: верьте Герке,
Верьте, он не подведет.*

Противоположный пример – отрывок из рассказа о полевом быте: *В 16 часов – на обед, а за столом места не хватает – 16 мужиков чинным рядком. Смотришь, одной Ольги нет, а где она? «Да, она у нас непутевая – еще работает».* А вот вариант осмеяния (это отрывок из шуточного приказа от лица начальника отряда начальнику партии): *Несмотря на проводившиеся беседы, письменное обращение (письмо от 16.08.81), а также приказ № 56 от 14.09.81, Д.Р. Е-в – ст. инженер, исполняющий обязанности начальника радиосвязи партии, грубо и вызывающе нарушает трудовую дисциплину, бравирюя своей безнаказанностью. Систематические выпивки привели Д.Р. Е-ва к состоянию, когда трудно разобратся, пьян он или находится «с похмелья». Являясь старшим сотрудником НИИГА Ж4ГА-Севморгео, Д.Р. Е-в хорошо представляет сложность обстановки ликвидационного периода. Тем более недопустимо было его поведение 23.10.81., когда он в пьяном виде вышел на связь с Вербой-10 и давал информацию, о которой его не просили, Д.Р. Е-в также оказал мне сопротивление и не дал возможности провести нормальную связь. В 8.00 Е-в Д.Р. не вышел совсем на связь, т. к. проспал; а этот срок связи является основным. Таким образом, из представленных примеров видна адресность (Д.Р. Е-в, Герка, Ольга), видно высмеивание ситуации (выход на связь в нетрезвом виде, стремление минимизировать работу), одобрение поведения (надежность, высокая трудоспособность).*

Такие стишки или рассказы, воспроизводимые в присутствии и при горячем участии коллектива, позволяют молодому геологу отрефлексировать прежний опыт поля с точки зрения групповой (профессиональной) нормы. Попав на следующий год в другую партию, он уже не станет повторять прошлогодних ошибок, но после окончания очередного поля его снова будут хвалить или высмеивать в очередном тексте. Так происходит параллельное накопление опыта, отчасти через тексты, адресованные ему или кому-то другому, но также послужившие примером нормы.

Анализируя фольклор, который, несомненно, является аспектом неформальных отношений и норм, мы выходим на формальный уровень – уровень внутриколлективной организации иерархии. Носители официальных (формальных) должностей включаются фольклорным сознанием в систему неформальных отношений. В текстах фигурируют «типичные герои», среди них – начальник, простой геолог, студент и коллектор. Последние два выполняют по сути одну и ту же работу – копать, носить, перетаскивать, но различаются тем, что студент – будущий геолог, он, помимо выполнения работы, учится быть специалистом-геологом, собирать материал, описывать его, а коллектор – рабочий, которым может быть любой человек, нанимаемый именно для выполнения тяжелой работы. Эти роли обыгрываются в сравнении, в некой конфронтации двух сторон, т. е. обыгрывается тот или иной тип отношений между коллегами, находящимися в разных статусах. Чаще всего фиксируются три типа оппозиций: геолог – начальник (наиболее распространенная), начальник или простой геолог – студент, геолог – коллектор. Рассмотрим первую пару.

Начальник в текстах вводится, с одной стороны, как отражение той силы, которая стоит над рядовым геологом, с другой – как командир, распоряжения которого нужно выполнять независимо от их правильности. В качестве иллюстрации первой функции начальника как «надзирателя» можно привести тот же шуточный приказ-донос, упомянутый выше. В нем начальник отряда, пытаясь заставить геолога работать, запугивает его доносом начальству, что может привести к увольнению. Именно вторая роль начальника – роль командира – чаще всего высмеивается, т. е. геологическое сообщество использует фольклор как средство некоторого ограничения власти должностных лиц. В качестве примера приведем четверостишие:

*Шеф молвил твердо – сила в знании,
Ее не будем тратить зря,
Отбросим мы души терзанья,
Напишем все от фонаря...
...Не зря в народе говорят,
Что задним все умом сильны.
Всю жизнь работать через зад
Мы шефа волею вольны.*

Эту функцию иллюстрирует также популярная, взятая из армейского обихода поговорка о том, что начальник всегда прав, если начальник не прав – смотри пункт один.

С другой стороны, начальник обладает неоспоримым авторитетом, на который ориентируются другие члены экспедиции: «Сотрудники Алданского отряда не любят манную кашу, геркулес и любую кашу на молоке (потому, что их не

любит начальник), особенно они не любят сливочное масло».

Наиболее ярким подтверждением второй оппозиции: «студент – начальник/геолог» может служить рассказ «Как начальник отряда студента нанимал». Приведем лишь несколько строк, в которых начальник говорит студенту: «Утром встанешь, как подобает, до свету. Печь растопишь, медведей разгонишь, воды наносишь, одежду высушишь – и спи, отдыхай! Завтрак утренний состряпаешь, чай заваришь, геологов разбудишь, завтраком накормишь – и спи, отдыхай! Посуду вымоешь, рюкзак соберешь, примус заправишь, радиометр проверишь, в вездеход заберешься – спи, отдыхай!». В фольклоре находит отражение и отношение между профессиональными геологами и студентами:

*А Илюша Кисочкин
Девчонкам шлет записочки.
Он пишет в тех записочках,
Что купит им ирисочки.*

Статус коллектора как неквалифицированной рабочей силы подчеркивается посредством стереотипных высказываний-афоризмов: «Самый хороший коллектор, который вернулся живой из многодневного маршрута» или «Чем тяжелей рюкзак, тем счастливей коллектор».

Итак, мы выделили два типа иерархии. Первый – по профессиональному (служебному) статусу: начальник – простой геолог – студент. Второй – по степени физической нагрузки: начальник – геолог – коллектор/студент. В первом случае иерархия является заданной извне, самой структурой организации, ее разделяют все. Вторая же носит нормативный, но не обязательный характер, т. к. часто бывает, что студент или коллектор оказывается таким слабым, что геологу самому приходится нести большую часть собранных материалов. Таким образом, формальная иерархическая структура конституируется в фольклоре – атрибуте неформальной структуры, на ней акцентируется внимание, через нее транслируются принятые в сообществе нормы и роли.

Чтобы полностью раскрыть неформальные аспекты функционирования профессиональной среды, необходимо обратиться к рассмотрению того, где она зарождается. Это наиболее трудноуловимая, но наиболее важная область исследования: как происходит познание коллегами человеческих качеств друг друга.

Во время непосредственной совместной работы на маршруте проявляются определенные качества человека, которые способствуют или препятствуют формированию хорошего мнения о нем. Категория «хороший человек» в геологической среде предполагает прежде всего такие качества, как надежность, выносливость, коммуникабельность. В трудных условиях поля важно быть «хорошим человеком», в противном случае будет очень тяжело ужиться с окружающими и вообще жить в коллективе. Сами геологи отмечают в качестве главных, неотъемлемых качеств геолога-полевика уживчивость, выносливость, терпение, трудолюбие и стремление помочь.

Другой уровень зарождения неформальных отношений – свободное от работы время. Его условно можно разделить на время прихода из маршрута, выходной или «камеральный» день (чаще всего его устраивают, когда идет дождь или по случаю чьего-либо дня рождения) и время, когда отряд или партия ждут транспорта для

отправки домой (вертолета или машины). Некоторые периоды могут отсутствовать – если, например, геологи едут в поле на своей машине, или, когда много работы, выходной в честь дня рождения не устраивают. Итак, отношения в коллективе поддерживаются за счет совместного проведения свободного времени.

Интересен тот факт, что организацию досуга осуществляет должностное лицо – начальник отряда. Как нам кажется, эта функция осталась еще с советских времен, когда начальник должен был отвечать не только за процесс работы, но и вообще за жизнь людей в поле. Эта схема распределения обязанностей оправдала себя именно в среде геологов, т.к. очевидно, что если атмосфера, т. е. неформальные отношения в отряде будут плохими, это отразится и на процессе работы.

Начальник отряда, заранее зная о предстоящем дне рождения, решает, будет ли это выходной или нет, готовит подарок (шоколадка, бутылка вина, сувенир, который не тяжело везти из города), иногда придумывает «сценарий» дня (футбол, игры в слова, конкурсы). Это право начальника совсем не ограничивает других членов отряда во внесении своего вклада в праздник (свой подарок – свежельвленная рыба, стишок, песенка в честь именинника и т. п.).

Еще одним видом неформального общения являются вечерние посиделки у костра после возвращения из маршрута. Они организуются спонтанно. В это время люди рассказывают о себе, о предыдущих полях, играют на гитаре, поют песни.

Время ожидания вертолета или машины, которое иногда доходит до двух недель, полевики «убивают» как кто умеет. Зачастую производятся «заготовки»: собираются грибы, ловится рыба, все это солится и сушится. На этом этапе происходит закрепление дружеских или приятельских отношений.

Подводя итог, можно проследить следующую картину формирования неформальной системы отношений и ее культурных кодов в профессиональной среде. Сама специфика профессиональной субкультуры носит зависимый от формальных факторов характер, т. к. работа происходит в рамках конкретной социальной организации – со своей системой профессиональной и служебной иерархии (начиная от Министерства природных ресурсов и заканчивая партией и отрядом), со своей ролевой структурой (начальник – подчиненный, учитель – ученик, научный сотрудник – простой рабочий), со специфическими функциями с точки зрения государства (продвижение научного знания, разведка новых месторождений, прогноз геологических процессов и др.).

Наряду с этой системой, несомненно, выделяется система неформальных отношений, т. к. партия или отряд состоят из обычных людей со своими ценностями, привычками, стереотипами, которые вынуждены длительное время проживать бок о бок, нередко в экстремальных условиях. Помимо индивидуальных и групповых особенностей формирования неформальных отношений, выделяются два механизма их зарождения.

Первый – через познание рабочих качеств человека и качеств, связанных с полевым бытом: с общением (душевность, веселость, коммуникабельность) и организацией самого быта (умение разжечь костер, поставить палатку, приготовить или раздобыть еду). Сложившееся у коллег мнение определяет отношение к человеку и соответственно круг его общения, авторитет и потенциальные возможности продвижения (поддержки) в профессиональной среде.

Второй механизм, стимулирующий зарождение неформальных связей, — организация, стихийная или целенаправленная, совместного проведения свободного времени: праздников, камеральных дней, когда появляется возможность пообщаться, узнать друг друга. Здесь маркером неформальности выступает фольклор (стихи-подарки на день рождения, песни, переделки и др.).

Одной из функций профессионального фольклора является накопление и передача опыта. Отраженный в песне или стихотворении случай запомнится не только тому, кому он адресован, но и остальным членам группы. Некоторые истории кочуют из одной партии в другую, тем самым образуя единый массив профессионального опыта. Другой функцией профессионального фольклора является нормирование. Определенным ролям приписываются свои нормы поведения, являющиеся базой для иерархии. Таким образом, фольклор отражает иерархичность самой системы отношений в полевых условиях (начальник командует, коллектор или студент работает и «подчиняется» геологу, который в свою очередь подчинен начальнику) и одновременно формирует иерархию внутри конкретного коллектива.

Таким образом, по материалам проведенного исследования мы проследили механизмы сложения и проявления неформального комплекса норм, отношений, средств социальной регуляции в профессиональном сообществе, в частности, обозначили специфические социорегулятивные функции профессионального фольклора, что является одним из основополагающих аспектов анализа профессиональных культур с позиции социальной антропологии.