

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

И.А. Шмерлина

ФРАГМЕНТЫ БИОГРАФИИ ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ОПЫТ СОЦИАЛЬНО-СЕМИОТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье приводится теоретическая реконструкция случая организационных преобразований, которые привели к быстрым и радикальным переменам в структуре, характере деятельности и корпоративном этосе одной из российских фирм. Показана ограниченность субъектно-ориентированного подхода к объяснению изложенных событий. Предложена семиотическая версия, связанная с выявлением ключевых концептов, определяющих специфические типы корпоративного этоса. Показаны близость и принципиальное отличие данной версии и методологических установок культуральной социологии.

Ключевые слова: кейс-стади, семиотика, культуральная социология, концепт, корпоративный этос.

Данная работа представляет собой опыт семиотического анализа локального социального события — радикального и очень быстрого изменения организационной структуры и корпоративного этоса одной российской исследовательской организации. Случай этот чрезвычайно любопытен как в событийно-феноменологическом, так и в теоретико-методологическом плане. Сама история решительной и ничем, казалось бы, не обусловленной организационной ломки, которой подверглась вполне благополучная и преуспевающая фирма, содержит интригу и плохо поддается пониманию. Тем интереснее были поиски разгадки. На этом пути были протестированы инструментальные возможности семиотического подхода, причем как в версии, близкой автору данной публикации, так и в той, что предлагается одним из популярных и многообещающих направлений современной социологии — «cultural sociology»*.

Как любое меж-, поли- или наддисциплинарное направление, семиотика плохо приживается на поле социологического анализа. Между тем, начиная с работ Ф. де Соссюра, она легким пунктиром обозначена в социологии. Знаме-

* В отечественной социологии нет пока консенсуса относительно приемлемого для слуха отечественного интеллектуала перевода этого термина: «культурная социология» звучит нелепо, «культуральная» — не очень грамотно, «культурсоциология» не совсем по-русски.

Шмерлина Ирина Анатольевна — кандидат философских наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва (shmerlina@yandex.ru)

нитый пассаж из ненаписанной книги великого лингвиста о будущей науке, «*изучающей жизнь знаков в рамках жизни общества*» (Соссюр 1977: 54), получил известность как один из важнейших элементов его теоретического наследства. Впрочем, теоретическую индульгенцию Соссюру на территории социологии дал не столько этот тезис, сколько его идейная близость к Дюркгейму. Хотя мысль о знаково-символической природе социальных процессов была очень близка самому Дюркгейму (Durkheim 1912: 331; Дюркгейм 1996: 313–314). Дело здесь, по-видимому, не столько во взаимовлияниях, сколько в дискурсе эпохи.

Особенности восприятия и развития семиотических идей в разных дисциплинарных средах — тема отдельной серьезной работы. Напомним, что помимо западной традиции, сформированной работами К. Леви-Стросса и Р. Барта, существует обширное русскоязычное пространство структурно-семиотических идей — начиная от формальной фольклористики В. Проппа и заканчивая практически не освоенным отечественными социологами наследием тартуской школы семиотики. Кроме того, существует насыщенное проблемное поле био-семиотики, в которой рассматриваются процессы, без какого-либо намека на кавычки называемые социальными.

В современной западной социологии семиотическая линия анализа легитимирована, по крайней мере, на уровне программных деклараций, работами Дж. Александера и Ф. Смита. Представленная ниже теоретическая реконструкция истории преобразований российской исследовательской организации *до некоторой степени* отвечает методологическим установкам этого направления.

Фабула

Может быть, все ...совсем не так,
в действительности ведь все выглядит
иначе, чем на самом деле.

Е. С. Лесин

(парафраз афоризма С.Е. Леца)

Организация, о которой пойдет речь, в «золотой век» своего существования представляла собой производственный коллектив, системообразующими принципами которого были творчество и ориентация на личностное начало. Это позволило наполнить штатное расписание людьми, состоявшимися в той или иной сфере интеллектуального производства и ориентированными на творческую самореализацию как на одну из доминантных личностных ценностей. Безусловно, у сотрудников данной Организации, помимо задач самореализации, были и другие производственные функции, и именно последние, далеко не всегда наполненные творческим содержанием, задавали основное поле деятельности данного коллектива. Однако уважение и безусловное признание творческих приоритетов порождало и соответствующее отношение к любой — и интересной, и неинтересной — работе: и та, и другая регулировались нормами самодисциплины, самоотдачи и ответственности — не перед «начальством»,

а перед делом, которому служишь. Собственно, «начальства» — в привычно-обывательском значении этого слова — в данной Организации не было. Выстроенная скорее горизонтально, как творческий коллектив, а не вертикально-иерархически, она была ориентирована не столько на должностные статусы, сколько на личный авторитет. Счастливой особенностью нашей Организации было то, что авторитет ее руководителя был высок и вполне заслужен.

Производственный процесс, вокруг которого была выстроена деятельность Организации, требовал от основной группы творческих исполнителей одного обязательного ненормированного присутственного дня в неделю, который нередко переваливал за полночь. Вся остальная работа выполнялась в дистанционном режиме. Она была организована в режиме «сдельщины», предполагающем выдачу интеллектуального продукта в обозначенные временные рамки, и потому не требовала ежедневного административного контроля. Именно предоставление сотрудникам возможности свободно распоряжаться своими временными ресурсами позволило Организации аккумулировать значительные интеллектуальные силы.

Если попытаться осмыслить специфику описанного коллектива в абстрактно-метафизических категориях, то можно сказать, что в корпоративном этосе данной Организации доминирующей ценностью был концепт «интеллектуальной игры». Последний, по сути, представляет собой оксюморон, поскольку *интеллектуальная* деятельность есть «по определению» нечто серьезное. Баланс серьезного и несерьезного, фактически, и определял уникальную атмосферу Организации, в том числе присущий ей стиль повседневного общения — доверительно-дружеский и одновременно «аристократически приподнятый», особый психологический климат — свободный и лишенный страхов перед «начальством», и, конечно, соответствующее отношение к работе. Даже в обычном, рутинном процессе, не требующем большого творческого напряжения, незримо присутствовали и поощрялись неординарность, смелость поиска и интеллектуальные «излишества». Возможно, в этой *интеллектуальной игре* было слишком много свободы, самодостаточности, расслабленности, некий налет нарциссизма, что сделало данный концепт уязвимым, когда *правила игры* начали меняться.

Заметим, что несерьезность игры вовсе не предполагает разгильдяйства. Напротив, игра — это деятельность по строгим правилам, и таковыми правилами, которые, впрочем, никогда никому не навязывались и никогда отчетливо не артикулировались, были:

- высокий уровень интеллектуальной деятельности;
- культивируемая ценность творческого, неординарного подхода к решению задач;
- смещение центра тяжести в периферийные, интеллектуально насыщенные, но содержательно избыточные (с точки зрения производственных задач, стоящих перед Организацией) сферы деятельности;
- ориентация на получение удовольствия от деятельности;
- игнорирование (в разумных пределах) внешних критериев эффективности. Доминирующей установкой было «*мы так играем*». У этой игры был свой

«благодарный зритель», но она — как и любая игра — разыгрывалась не столько для него, сколько для самих участников;

— строгое следование названным выше «правилам», часто — *избыточно* строгое, не оправданное критериями спроса на продукцию Организации, что еще раз подтверждает своеобразный модус ее существования, во многом отвечающий формуле «искусство для искусства».

— отказ играть по строгим, «взрослым» правилам науки, вследствие чего производимые в Организации тексты (а именно они были главным ее продуктом) относились к плохо опознаваемому жанру, представляющему собой нечто среднее между научным, научно-популярным и публицистическим произведением. Примечательно, что эти тексты отторгались научными сотрудниками, но получали признание в локальной среде, восприимчивой к интеллектуальному продукту безотносительно его жанровой принадлежности;

— высокие требования к языку, стилю, построению, оформлению текста. Отсюда — такая игровая избыточность текстов, как художественные иллюстрации;

— безусловное уважение к пространству личностной реализации сотрудников. Последние воспринимались не столько как работники, занимающие определенные строчки штатного расписания, сколько как свободные *игроки*, которые при желании могут покинуть пространство игры. Они выступали в роли своего рода «интеллектуальных спонсоров», вклад которых в деятельность Организации определяется не столько должностными инструкциями, сколько внутренними побуждениями. Причиной и следствием такого положения вещей (трудно однозначно сказать, что здесь было причиной, а что — следствием) стали своеобразные принципы формирования штатного расписания, значительное число позиций которого было заполнено совместителями — преподавателями и научными сотрудниками. Для многих из них работа в Организации была не только дополнительным заработком, но и способом «диверсификации» интеллектуальной деятельности;

— избыточность штата творческих сотрудников, присутствие в нем лиц, необходимых не столько с точки зрения выполнения производственных задач, сколько для поддержания общей интеллектуально насыщенной атмосферы организации;

— одним из ярких проявлений своеобразной атмосферы «интеллектуального клуба», присущей Организации, было наличие небольших бытовых традиций, возникших когда-то естественным образом и далее культивировавшихся как специфические правила «клубной жизни».

Рассказ о тех переменах, которые произошли с Организацией в течение менее чем одного года, можно свести к одной фразе — «Все стало ровно наоборот». Свободное пространство интеллектуального творчества сменилось локальной проблематикой, выход за тематические рамки которой рассматривался как грубейшее должностное преступление. Была введена система контроля пребывания в офисе с использованием магнитных карточек, что превращало никем не отмененный режим свободного присутствия в предосудительное и рискованное «вольнодумство», если не «гражданское неповиновение». Ува-

жительно-равноправное, невзирая на статусы, общение коллег сменилось привычной моделью взаимоотношений начальника и подчиненного со всеми присущими этой модели психологическими нюансами и дискурсивными фигурами. Повседневный стиль отношений между сотрудниками теперь выстраивался не в доверительно-дружеском ключе, а в атмосфере взаимной слежки, мелкого доноительства и легкого флера вульгарных разборок. Был расформирован основной состав творческой группы, при этом часть сотрудников была уволена, а часть переведена в совершенно иные, дисциплинарно жесткие форматы производственной деятельности. Освобождавшиеся кадровые вакансии периодически заполнялись «хлестаковыми» от менеджмента и маркетинга, которым какое-то время удавалось поддерживать ажиотаж организационных преобразований, но которых ждал быстрый и бесславный конец. Впрочем, многие уходили сами, осознавая исчерпанность ресурса.

Трудно сказать, что послужило причиной и поводом преобразований. Может быть — субъективная неудовлетворенность руководителя творческим «разбродом и шатанием», который вряд ли может удовлетворять нормального *начальника*. Возможно, вырвался наконец на поверхность долгое время подавляемый сгусток недовольства и зависти со стороны технического персонала, по характеру своей деятельности вынужденного существовать в более строгих дисциплинарных рамках. Или же мощный деструктивный импульс был вызван стрессом, связанным со страхом перед надвигающимся кризисом (дело происходило в 2009 г.).

Заметим, что официальная версия происходивших преобразований формулировалась именно в кризисной риторике, как переход на «особое положение» в условиях грядущих финансово-экономических потрясений и ослабления материальных (отчасти, возможно, и репутационных) позиций Организаций. У этой версии есть солидная аргументация и, видимо, своя частичная правда. Однако при этом остается слишком много аномалий, трудно объяснимых жесткой логикой «объективной необходимости». Главная из этих аномалий состоит в том, что Организация, в ее бывшем модусе существования, обладала значительным потенциалом маневренности, обеспеченным хорошими интеллектуальными ресурсами, высоким уровнем «активизма» сотрудников, их личной заинтересованностью в судьбе общего организационного целого, в становлении которого многие из них принимали непосредственное участие. Описанными выше реформами этот потенциал был выведен из строя, а потом и просто разрушен.

Из более мелких, но весьма убедительных аномалий, свидетельствующих против «кризисной версии», можно отметить тот факт, что в процессе организационных преобразований не был уволен ни один из сотрудников явно избыточного и откровенно скучающего технического персонала. Никому из работников не была снижена заработная плата, хотя эта мера встретила бы в коллективе понимание.

Таким образом, говорить о разрушающем влиянии внешней среды в нашем случае не приходится. Все те революционные, в содержательном и временном отношении перемены, которые произошли с нашей Организацией, явно вы-

ходили за рамки необходимого и не были оправданы внешними обстоятельствами. Кризисная среда была скорее поводом, нежели причиной радикальных преобразований, позволяя описать и легитимизировать последние с помощью тематических средств «кризисного дискурса».

Имеет право на существование и версия «вируса»: незадолго до преобразований организация пополнилась группой молодых активных сотрудников, по своему ментальному и личностному складу неорганичных Организации. Возможно, все эти причины действовали в комплексе. Строго говоря, причины произошедшего не так уж важны, — по крайней мере, ввиду стоящей перед нами теоретической задачи. Гораздо интереснее проследить, *как* все происходило и что выступило в виде «злой» творческой силы преобразований.

Стоит заметить, что само разрушение Организации, которая в своем прежнем качестве фактически прекратила существование, требовало неординарных усилий. Описанный нами организм был эффективен и жизнеспособен. Конечно, как и любой организм, его можно было разрушить прямым физическим воздействием, в качестве какового мог бы выступить, например, пакет административных распоряжений, устанавливающих новый регламент деятельности, и / или полная смена основного кадрового состава. В случае подобного развития событий в теоретическом плане обсуждать было бы просто нечего.

Однако — и это самый нетривиальный пункт данной истории — в недолгой, но мучительной истории перерождения Организации никто, похоже, такой цели сознательно не ставил. Более того, уже после того, как перемены были запущены, длительное время звучала отчетливо артикулируемая интенция на сохранение творческой атмосферы и свободного режима деятельности сотрудников, выполняющих основные производственные задачи Организации.

Что же в таком случае произошло «*на самом деле*»? И можно ли за конкретными действиями людей увидеть обезличенную логику реализации сознательно или бессознательно введенных в действие концептов?

Версия

Сформулированный выше вопрос содержит центральную гипотезу данного исследования. Согласно этой гипотезе, радикальные перемены, которые привели к полному изменению облика Организации, были не столько результатом прямого целенаправленного воздействия, управляемого осмысленной волей субъекта, сколько следствием внедрения в этосную среду Организации конкурирующего смыслообразующего концепта и раскрытия потенциала последнего. Речь идет о концепте *служебной ответственности*, неявным образом противопоставленном концепту *интеллектуальной игры**.

В нашей истории концепт *служебной ответственности* означает не столько *служение делу* (проблем здесь, как мы подчеркивали, не было), сколько *подчиненность служебному распорядку*. Что касается *дела*, то на протяжении всей истории преобразований оно всегда представало вопросом второго плана и рас-

* В соответствии с отечественной традицией, мы говорим о концептах как о не до конца определенных понятиях (см. Степанов 1997; Шмерлина 2010).

сматривалось как функция неукоснительного подчинения служебному регламенту. Более того, само *дело* — в его прежнем, творческом исполнении — очевидным образом противоречило духу преобразований, и это противоречие было в конце концов разрешено упразднением дел, связанных с творческим процессом.

Событийно все началось с простого и гениального решения, внешне мало-значительного, но чрезвычайно мощного по своему смысловому потенциалу. Сотрудникам было предложено заполнять дневник, входящий в стандартный пакет Office, отмечая в нем периоды рабочего времени, в течение которых они находились в режиме доступа / недоступности. При этом фиксировать предлагалось только местонахождение сотрудника («дома», «в очереди в поликлинике», «чтение лекции» и т. п.) и его открытость для служебных контактов, но не выполняемые производственные задачи. Подчеркивалось, что речь ни в коей мере не идет о регламентации рабочего времени, но всего лишь об информировании руководства о том, где и в какое время можно обратиться к сотруднику, если такая необходимость возникнет. Поначалу это формулировалось едва ли не как «дружеская просьба» со стороны начальства, и лишь месяцы спустя вышел соответствующий приказ на этот счет.

Форма внедрения, обоснования, легитимации данного решения свидетельствует либо о мудрости руководства, понимавшего, что большие перемены совершаются исподволь, либо (что, на наш взгляд, больше отвечает нашей ситуации), просто «не ведавшего, что творит». Как бы то ни было, Руководителем Организации были предприняты значительные усилия, чтобы нейтрализовать неизбежно присутствующий в подобном решении затхлый душок дисциплинарного надзора и вписать его в атмосферу свободного творческого процесса.

Практического смысла в данном распоряжении было немного (в условиях тотальной мобильной телефонии проблема доступности большого драматизма не имеет), однако его символическое значение несомненно. На интуитивном уровне это схватывалось моментально, вызывая ощущение тревоги, психологический дискомфорт, смутное предчувствие дурных перемен.

Впрочем, не будем преувеличивать — никто на той, первоначальной ступени преобразований даже отдаленно не мог себе представить масштаба грядущих перемен. Однако «*будущее отбрасывает тени*». Впрочем, в семиотическом ракурсе эта фраза лишается налета мистичности. Речь идет о причиняющей силе концептов, которые действуют, разумеется, не напрямую — неким непосредственным, мистическим образом, но используют в качестве своего проводника живых людей, индивидуальная психика которых уже на дорефлексивном, эмоционально-психологическом уровне улавливает тектонические сдвиги концептуально-смыслового пространства*.

Несмотря на настойчивые заверения Руководства, что «*все это ничего не значит*», подсознание убеждало в обратном — значит, и очень многое. Поня-

* В традиции «культуросоциологического» анализа эту ситуацию можно описать как действие символического механизма осквернения, имеющего отчетливые эмоциональные маркеры (см.: Куракин 2009).

тийный аппарат семиотики позволяет здесь говорить не столько о «значении» данного организационного требования (отсылающем к конкретным действиям, сопряженным с ним), сколько о его «смысле», вводящем данное частное требование в содержательный и ценностный контекст разворачивающихся перемен^{***}. Этот смысл был правильно считан подсознанием как введение принципа служебной прозрачности и подконтрольности, подрывающего прежние «правила игры». Пройдет какое-то время, и «запись в дневнике» будет официально переинтерпретирована как фиксация *санкционированного руководством отсутствия сотрудника на рабочем месте по уважительным причинам*.

Но уже задолго до этого сотрудники начали адаптироваться к меняющимся условиям. Кто-то начинал писать в журнале не только место своего нахождения, но и характер задач, над которыми в данный момент работает. Это было опережающей, но вполне логичной «защитной реакцией». Действительно, через какое-то время на общем собрании коллектива от сотрудников в жестко административном тоне стали требовать публичного отчета о выполненной за день работе. Кто-то, вместо того, чтобы быть «под колпаком» у начальства, предпочитал проводить время в офисе — т. е. стал просто *ходить на работу* (в этом случае записи в журнале не требовалось). Эти сотрудники, стремившиеся идти на полшага впереди начальства, очень быстро начали требовать соответствующего поведения от своих коллег — совершенно «бескорыстно», повинаясь некоему внутреннему ощущению логики происходящего. Кто-то, отстаивая свои «гражданские права», игнорировал эти записи, и тогда периодически звучали начальственные окрики. Вначале они были ситуационно обусловлены и подавались в формулировке *«возник вопрос, а мы не знали, где Вас искать»*. Далее формулировка, в которой подавалась претензия, претерпела симптоматичную модификацию: *«Если у Вас не заполнен журнал, то почему Вы не на рабочем месте?»*.

Введение нового правила организационной игры, затронувшего центральный нерв Организации, запустило целый каскад соответствующих преобразований. Дальнейшая судьба творческого организма была делом времени. Его силы довольно долго поддерживались Руководителем организации, выступавшим «верховным гарантом» свободы творческой группы сотрудников. То ощутимое личностное сопротивление, которое Руководитель Организации оказывал им же самим вводимым организационным преобразованиям, составляет один из наиболее любопытных аспектов данной истории. Вряд ли это была тонкая психологическая игра. Скорее, сам Руководитель помимо своей воли вынужден был подчиняться неумолимой логике новых принципов, инкорпорированных в тело организации. И причиняющая сила этих принципов, формирующих новую модель корпоративного этоса, такова, что пройдет всего полгода, и Руководитель организации, интеллигентный и тонкий человек, сочтет возможным публично обращаться к своим работникам в худших традициях «командно-административной системы».

* Подробнее о таком подходе к пониманию категории «смысл» см. в: (Шмерлина 2009).

Концепт служебной ответственности наращивал «организационную плоть» и требовал дальнейших действий. *Подчиненность служебному порядку* предусматривала прежде всего выстраивание такового, и это повлекло за собой создание специального кадрового подразделения и интенсивное производство офисной документации. Были разработаны сложные внутренние форматы, сопровождавшие любую содержательную деятельность. Эти громоздкие форматы плохо «совпадали» с тем материалом, который должны были описывать, и не имели никакого смысла ни для авторов текста, ни для руководства (никто никогда их не анализировал). Не удивительно, что очень скоро эти форматы стали заполняться «не глядя», в режиме «отписки», столь органичном для бюрократических учреждений. Казалось бы, они только оттягивали ресурсы, столь нужные в условиях «кризиса». В действительности эти форматы были очень важны — но не с точки зрения оптимизации и повышения эффективности производственного процесса, а в плане поддержки логики преобразований. Подлинный смысл этих форматов состоял даже не в дисциплинировании сотрудников, а в том, чтобы донести до них *месседж* происходящих перемен: *игры закончены*, начинается серьезная взрослая жизнь. Это — *работа*, в которой не может и *не должно быть* удовольствия и в которой невозможно *заиграться*.

Неудивительно, что параллельно с введением форматов происходило кардинальное сужение тематики и отказ от сюжетов, несущих хоть какой-то элемент «несерьезности», «развлекательности». Не менее логичен был и переход к строгому стилю представления данных, исключая стилистические излишества и художественные иллюстрации.

Обстановка творческой мастерской постепенно сменялась режимом *фабрики*, с присущей ей строгой регламентацией каждого производственного этапа и жесткими стандартами конечного продукта. Заметим, что метафора «фабрики» придумана не автором данного текста, но была реально озвучена одним из руководителей Организации на этапе завершения преобразований, когда смысл последних уже достаточно отчетливо проступил на поверхности.

Фабричный продукт, производимый по строгим регламентам, не имеет персонального авторства, и с автором было покончено. Место «автора» — персонажа, вокруг которого выстраивался прежний производственный процесс, — заняли сотрудники «менеджерского профиля», хорошо вписывающиеся в новые правила служебного распорядка, но весьма бесплодные в содержательном отношении. Как упоминалось выше, они часто менялись, но, что симптоматично, на смену старым тут же призывались новые — их символическое присутствие в рождающейся «Организации 2.0» было необходимо. Они воплощали новый, строгий стиль жизни, новые, формализованные правила организации производственного процесса и новую, вертикально-иерархическую конфигурацию служебных отношений.

В организации, работавшей в территориально закрытой VIP-зоне, защищенной заборами, собаками, круглосуточной внешней охраной и внутренним постом, были введены магнитные карточки входа / выхода, в том числе в служебные кабинеты. Заметим, что проблема охраны государственной, военной

или коммерческой тайны для данной Организации никогда не была по-настоящему актуальной, и, во всяком случае, не решалась путем ограничения физического доступа в те или иные помещения. Сама необходимость введения магнитных карточек была артикулирована невнятно, но к тому времени никто объяснений уже не требовал — логика «нового пути» была ощутима без слов. Впрочем, нечто по этому поводу все же было произнесено — в том же духе, что это «ничего не значит». Заметим, что эти карточки действительно ничего не значили — за исключением, может быть, того, что сотрудники их регулярно забывали, что создавало скромное поле деятельности для скучающих работников технической службы, выписывающих разовые пропуска. Что касается учета рабочего времени, то никто и никогда с их помощью его не контролировал, да и вообще не контролировал никак. Однако эти карточки создавали нечто большее, нежели постоянное неудобство для одних сотрудников и поле занятости для других. Они создавали совершенно новое *символическое пространство* — пространство дисциплинарного контроля. И оно, это новое символическое пространство, вовлекало в себя людей, не только по-новому координируя их служебные контакты, но и порождая небывалые прежде психологические форматы взаимоотношений.

Последнее обстоятельство важно и примечательно — оно свидетельствует о том, что коллективный организм на всех своих уровнях, во всех тканях и подсистемах *«органически»* подстраивался под новую среду. Несмотря на то, что наш анализ идет на уровне Организации как «онтологического фантома», живые, реально существующие люди достойны скромного упоминания в этом рассказе. Именно через их деятельность происходило когда-то самовоспроизводство творческого организма и именно они в новых условиях начинали выступать медиумами преобразований. Некоторые из них, чутко улавливая логику преобразований и выстраивая органичную последним линию поведения, добровольно брали на себя функции «надзора за новым порядком», артикулируя то, что до поры до времени не решалось артикулировать руководство. При этом они не получали, да и не искали никаких поощрений или ощутимых прагматических выгод. Фактически, за возникающими психологическими напряжениями маячило столкновение двух символических порядков и интуитивное предвидение исхода этой борьбы.

Одним из, казалось бы, второстепенных, но на самом деле любопытнейших моментов этой истории было упразднение старых корпоративных ритуалов. Возникшие когда-то спонтанным и естественным образом, они были пресечены, и вместо них насаждались новые форматы «корпоративного отдыха», обслуживаемого персоналом специализированных фирм. Именно подобные «развлечения» были органичны для «Организации 2.0», которая решительно покончила со всеми иными типами «игр».

Бюрократически понятый порядок, сменяющий прежнюю «интеллектуальную вольницу», требовал выстраивания «вертикали власти». Так в Организации появилась фигура Супер-вайзера, призванного окончательно вогнать бывших участников *интеллектуальной игры* в строгие рамки дисциплины, регламента и подчинения. «Сакральный» смысл данной фигуры выпукло оттенили

личностные особенности сотрудника, волей обстоятельств занявшего эту должность, ни возраст, ни интеллектуальные возможности, ни имеющиеся профессиональные знания которого, казалось бы, ни в коей мере не позволяли ему претендовать на этот пост и компетентно руководить содержательным процессом. Впрочем, к моменту введения должности Супер-вайзера содержательных процессов в Организации оставалось немного.

Симптоматично, что проблемы организационных преобразований никто никогда всерьез не обсуждал в категориях продуктивности. На определенном этапе преобразований, когда последние начали пробуксовывать, а ситуация — загнивать, был предпринят решительный шаг по искусственному снижению продуктивности, а именно — полностью прекращено производство авторских текстов. Это открывало пространство для завершения начатой «перестройки» и одновременно было завершающим ударом по концепту *интеллектуальной игры* — та среда, в которой он был жизнеспособен, была просто уничтожена.

Организация перешла к «новой линейке продуктов» и совершенно иному модусу существования. Родилась «Организация 2.0».

Теоретический постскрипtum

В «биографической истории» Организации, составившей предмет данной статьи, опущены многие подробности, что, возможно, не позволяет квалифицировать данную работу как биографический жанр. Мы, однако, и не стремились передать фактурность «плоти» этой истории. Задача состояла скорее в том, чтобы получить «рентгеновский снимок» событий и различить их концептуальный скелет.

Автору изложенной истории приходилось слышать упреки в персонифицированной трактовке концептов (О. Оберемко, частная беседа). Это критическое замечание ценнее многих похвал — в нем уловлена самая суть семиотического анализа. Против самого упрека, однако, нам нечего возразить: предложенный подход либо принимается, либо — не принимается (последнее — чаще). Фактически, это — вопрос профессионального мировоззрения: теоретико-методологической позиции, установок, «оптики» и даже, в известном смысле, веры. Переубеждать того, кто смотрит на вещи *иначе*, бессмысленно, а в столь нестрогой науке, как социология, и вовсе безнадежно. Цель предлагаемого теоретического постскриптума — не убедить (если это не сделала живая история, схоластические рассуждения вряд ли помогут), но обозначить некоторые методологические контексты, в которые она вписывается и которым противоречит.

Ближайшей теоретической коннотацией изложенной схемы выступает культуральная социология. Концептуальной новацией этого направления является, по заявлению его авторов, ориентация на автономные механизмы культуры. Воспроизведем один из программных тезисов данной концепции:

«Традиционный для социологии культуры подход трактует культуру как зависимую переменную, в то время как в культуральной социологии она предстает “независимой переменной”, обладающей относи-

тельной автономией, вклад которой в формирование действий и институтов столь же жизненно важен, как и действие материальных и инструментальных факторов (Alexander, Smith 2002: 146).

Ключевое значение при этом отводится категории смысла:

«...Понятие культуры выходит на первый план в связи с тем, что смысл считается включенным в ...идеальный порядок» (Александр 2007: 17).

Именно это обстоятельство подчеркивает Дж. Александр, отмечая обвинения в описательности культурального подхода (см.: McLennan 2005):

«...структуральная герменевтика (Alexander and Smith, 2003) не производит описаний... То, что производит культуральная социология, есть скорее реконструкция социальных смыслов» (Alexander 2005: 27).

Под реконструкцией *социальных смыслов* в культуральной социологии понимается выявление *субъективно осмысленных* схем действия, и само это направление предстает, таким образом, как разновидность субъектно-ориентированного подхода:

«Культура — это “порядок”, соответствующий осмысленному действию. Предполагается, что следование субъективному, антимеханистическому порядку происходит скорее добровольно, чем по необходимости (в отличие от следования механистическому, объективистскому порядку)» (Александр 2007: 17)*.

Другая «точка опоры» культуральной социологии, вполне consistente субъектной ориентации, — это фокусирование на *событиях*.

«...мы стремимся укоренить каузальность в непосредственной деятельности акторов (in proximate actors and agencies), детально описывая, как именно культура оказывает влияние и направляет реальные процессы. ...Как говорят в модельном бизнесе, качество — в деталях. Мы сказали бы, что только путем изучения деталей — кто и что сказал, почему

* Именно в таком, гуманитарно-интерпретативистском ключе, программа культуральной социологии воспринята не только его критиками, но и последователями: «...перед проектом культурсоциологии встает масштабная задача обоснования самой возможности существования свободной воли. ...В самом общем виде ... фундаментальная характеристика социальной жизни заключается в ее осмысленной природе, что, на парадигмальном уровне, подразумевает включенность культурсоциологии в широкие ряды интерпретативной, или понимающей социологии» (Куракин 2009).

и с каким эффектом — культуральный анализ может стать убедительным, отвечая критериями социальной науки» (Alexander, Smith 2002: 138).

Таким образом, претензия культуральной социологии на выявление автономных механизмов культуры редуцируется к реконструкции субъективных ракурсов восприятия и конкретных действий в конкретной, локально очерченной ситуации.

Казалось бы, это — очень близко тому, что было проделано в фактологической части данной работы. В действительности нами был использован принципиально иной аналитический подход, и эти две радикально различающиеся версии одной и той же, на первый взгляд, теоретической интенции *понять смыслы действия* вполне отчетливо проступают внутри самой культуральной социологии.

С одной стороны, как было показано, «культура» в культуральной социологии получает откровенно субъективистскую трактовку. С другой, в своей попытке утвердить автономный модус существования культуры культуральная социология вплотную подходит к семиотике. Так, по заявлению Дж. Александра, развиваемое им направление идет дальше программы «плотных описаний» К. Гирца:

«Основное здесь — это попытка понять культуру не просто как текст (а ля Гирц), но как текст, который поддерживается знаками и символами, находящимися в сложной внутренней взаимосвязи» (Alexander, Smith 2002: 145).

В представленных выше программных заявлениях описаны взаимоисключающие, по сути, методологические подходы к пониманию механизма культуры, в объяснении которого следует исходить *либо* из взаимосвязи знаков и символов, *либо* из осмысленного действия. Культуральная социология, вне всяких сомнений, делает выбор в пользу последнего, испытывая явное недоверие к тому, что Александр называет «ортодоксальной семиотикой»:

«...семиотика ...основана на очевидно одностороннем анализе. Семиотика заинтересована в анализе систем знаков, а не обществ. ...быть вовлеченным в ортодоксальную семиотику — или «структурный анализ», как его стали называть, — означает оставить без внимания соотношение с интеракционными и ситуационными требованиями как таковыми. ...Структура состоит из замысловатой картины сходств и различий, которыми аналитик может оперировать безотносительно субъективного опыта вовлеченных акторов. В то же время, если бы данное указание было принято всерьез, оно повлекло бы за собой отказ от поиска смысла, который в свою очередь лежит в основе культурного анализа» (Александр 2007: 23).

Однако, строго говоря, существует либо «ортодоксальная семиотика», либо не существует никакой. Всерьез, в дисциплинарном смысле, о семиотике можно говорить лишь в случае признания семиотической реальности *sui generis*, несводимой, в полном соответствии с требованиями Дюркгейма, ни к психологическим, ни к естественно-биологическим феноменам. В известном отношении эта реальность несводима даже к социальным феноменам, если понимать под последними ресурсные аспекты общественных отношений. Подобное понимание природы социальных отношений, с очевидным акцентом на осажденные, объективированные, но отнюдь не ситуационно связанные смыслы, отвечает исходным интуициям социологической мысли (см.: Дюркгейм 1996: 313–314).

Дж. Александер совершенно прав, настаивая на том, что понимание социального процесса возможно только на основе экспликации смыслов, в него заложённых. Однако далее идет принципиальная методологическая «развилка». Александер полагает невозможным, ненужным и немыслимым сделать это в отрыве от субъекта, «безотносительно субъективного опыта вовлеченных акторов». Мы, наоборот, считаем, что сама экспликация смысла возможна только при условии достаточного дистанцирования от субъекта и его субъективных представлений о происходящем. Без этого шага невозможно перейти от феноменологии к собственно семиотике. В нашем представлении, программу «cultural sociology» перспективно воспринимать скорее не в интерпретативистском ключе, а в духе «радикально антигуманистического подхода» Н. Лумана (Луман 2004: 30). Это позволит избежать излишнего субъективизма и различить за событийными подробностями плотную ткань культурных кодов и концептов, причиняющая сила которых не зависит от адекватности рефлексии, а реконструкция не требует выяснения, *кто, что сказал и по какому поводу*. Именно такой подход мы пытались реализовать в представленном выше кейс-стади.

Концептуальный фрейм этой истории выстроен в соответствии с требованиями «ортодоксальной семиотики». Это предполагает выполнение трех принципиальных условий, делающих осмысленным само обращение к данному теоретическому ресурсу:

(1) Признание *латентного бытия* семиотических артефактов, схватываемых в виде предметных или идеальных конструкций.

(2) Допущение *причиняющей силы** семиотических артефактов. С этим тезисом легко согласиться, когда речь идет о языке хопи и прочих далеких от непосредственной жизни вещах, и значительно сложнее — в отношении ближайших событий с хорошо различимыми действующими лицами, обладающими определенными целями, планами, мотивами, установками и темпераментом. Одна-

* В данной работе мы говорим о причиняющей силе знака применительно к институционализованным социальным феноменам. В случае более широкой трактовки этот тезис увел бы нас слишком далеко, причем в диаметрально противоположных направлениях: в поведенческую биологию (этологию животных и человека), с одной стороны, психологию веры с таким ее крайним проявлением, как феномен стигматов, с другой.

ко именно идея причиняющей силы знаковых объектов оправдывает само существование семиотики как отдельной науки, а не просто модного дискурса. Именно она составляет нерв нашей истории, ценность которой состоит в том, что на определенных этапах развития событий названная идея получила зримые воплощения.

(3) Фокусирование на *логической выводимости семиотических артефактов*. Речь идет о проблеме системного статуса семиотического объекта. Последний, по-видимому, является скорее семиотической *системой*, т. е. определенным образом организованной совокупностью знаков, нежели отдельным, «самим по себе», знаком* (подробнее см. в: Шмерлина 2006). Проблематично, в какой степени это требование выполнимо для знаков до-символической природы, но в отношении символов оно кажется почти самоочевидным: ни один символический объект не возникает изолированно, иначе как в некоей культурной среде, т. е. во взаимоподдерживающихся отношениях с другими символическими артефактами.

Не являются исключениями и концепты *интеллектуальной игры и служебной ответственности*, являющиеся главными «действующими лицами» нашей истории. Эти концепты отображают не изолированные принципы деятельности, но, как мы пытались показать, два принципиально разных корпоративных этоса, получавших воплощение в тех или иных решениях и поступках непосредственных участников происходящего.

Означает ли это, что в нашей истории действовали все-таки люди, а не концепты? Мы специально еще раз эксплицируем эту дилемму, чтобы подчеркнуть ее надуманность. Вне всяких сомнений, любые решения принимаются людьми, и любым открытиям, изобретениям и социальным установлениям может быть реально или потенциально поставлен в соответствие автор. Даже язык — наиболее независимая из естественных семиотических систем — развивается и реализуется только через конкретные, единичные речевые поступки людей. «Все, что входит в язык, — подчеркивал Ф. де Соссюр, — заранее испытывается в речи: это значит, что все явления эволюции коренятся в деятельности индивида» (Соссюр 1977: 203).

Проблема состоит в том, почему люди действуют тем, а не иным образом. Ближайшие ответы — потому что они ставят перед собой *такие* цели, потому что у них *такие* мотивы, потому что они *так* воспитаны — разумеется, имеют право на существование, но давать их следует скорее в дисциплинарных рамках психологии, но не социологии. Мы в данной работе попытались найти альтернативный ответ: потому что они погружены в *такую* символическую среду, и эта среда способствует реализации соответствующих типов поведения, независимо от целей, мотивов и личностных установок участников.

* Вопрос о возможности существования единичного знака обсуждался Ч. Моррисом, который не дал на него однозначного ответа, однако склонялся к тому, что любой знак, кажущийся изолированным, в действительности отсылает к некоей системе (см.: Моррис 2001: 50, 51, 53).

Эту странную историю, за каждой подробностью которой стоят конкретные поступки конкретных людей, мы попытались пропустить через холодные лучи семиотического анализа, с тем, чтобы за всеми совершенными и несовершенными действиями, сказанными и несказанными словами увидеть обезличенную логику движения смыслов.

Так ли все было «на самом деле»? В современном интеллектуализированном дискурсе модальность «на самом деле» давно дискредитирована. В иной системе координат, в границах иного языка описания «на самом деле» все, возможно, выглядит иначе. Однако для нас адекватное понимание того, что происходило, оказалось возможным в рамках семиотической модели, выстроенной в соответствии с логикой движения концептов и придающей весьма скромное значение субъективному волеию конкретных персон.

Литература

Александр Д.С. Аналитические дебаты: Понимание относительной автономии культуры // Социологическое обозрение. 2007. 1. С. 17–37 [<http://sociologica.hse.ru/s13/13tra2.pdf>] (дата обращения: 22.12.2009).

Дюркгейм Э. Метод социологии // Западно-европейская социология XIX — начала XX веков / Под ред. В.И. Добренькова. М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996. С. 309–365.

Куракин Д.Ю. Сакральное как понятие и проблема постдюркгеймианской культурсоциологии. Дисс.... канд. социологических наук. М., 2009.

Луман Н. Общество как социальная система / Пер. с нем. А. Антоновского. М.: Логос, 2004.

Моррис Ч.У. Основания теории знаков // Семиотика: Антология / Сост. Ю.С. Степанов. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2001. С. 45–97.

Соссюр Ф. де. Курс общей лингвистики. Пер. с франц. А.М. Сухотина, перераб. А.А. Холодовичем // Соссюр Ф. де. Труды по языкознанию. М.: Прогресс, 1977. С. 31–269.

Степанов Ю.С. Концепт // Степанов Ю.С. Константы: Словарь русской культуры. Опыт исследования. М.: Школа «Языки русской культуры», 1997. С. 40–76.

Шмерлина И.А. Семиотическая концепция социальности: постановка проблемы // Социологический журнал. 2006. 3/4. С. 25–45.

Шмерлина И.А. Социальность и проблема смысла: к выработке междисциплинарного понятия // Эпистемология и философия науки. 2009. 3. С. 137–151.

Шмерлина И.А. Инварианты социального взаимодействия (заметки по материалам Третьего методологического семинара памяти Г.С. Батыгина) // Междисциплинарность в социологическом исследовании: Материалы Методологического семинара памяти Г.С. Батыгина (2007–2009 гг.) / Отв. ред. Л.А. Козлова. М.: РУДН, 2010. С. 305–338.

Alexander J. Why Cultural Sociology Is Not ‘Idealist.’ A Reply to McLennan // Theory, culture and society. 2005. 22 (6). 6. Pp. 19–29.

Шмерлина И.А. Фрагменты биографии одной организации...

Alexander J., Smith Ph. The strong program in cultural theory. Elements of a structural hermeneutics // Handbook of sociological theory / Ed. by J.H. Turner. New York: Kluwer Academic, Plenum Publishers, 2002. Pp. 135–150. (online) // [http://ccs.research.yale.edu/alexander/articles/2002/alexsmith_strongpr.pdf]; Date of access: October, 15, 2009.

Durkheim E. Les formes élémentaires de la vie religieuse. P.: F. Alcan, 1912.

McLennan G. The ‘new american cultural sociology’: An appraisal // Theory, Culture & Society. 2005. 22 (6). Pp. 1–18.