

СУДЬБА ЭТНОСА В УСЛОВИЯХ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Большая часть исследователей-этнологов согласна с тем, что структура этносферы представляет собой иерархическую соподчиненность групп (организаций), включающую в себя следующие уровни: а) метауровень – метаэтноты (суперэтноты), т.е. этнические образования из нескольких этносов; б) макроуровень (собственно этнический) – этноты; в) мезоуровень (субэтнический) – субэтноты; г) микроуровень – микроэтнические единицы. Исходя из такого рода структурной организации этносферы, один и тот же человек может одновременно входить в несколько этнических таксонов [1, с. 87–88]. Этнические группы признаются как реально существующие группы, каждая со своим этническим самосознанием. Между тем в этнологии не ставился вопрос о самой природе этнической структуры. Это тем более важно, что актуальнейшим является вопрос о природе этнической субстанции и форме ее существования [2, с. 15–16].

Реально существующие группы подразделяются по структуре на формальные и неформальные. В формальных группах жестко извне задан статус всех ее членов, отсюда следуют статусные различия и организационная структура группы. Права и обязанности членов такой группы жестко формализованы и выражены в явной форме (устав, закон). Классические примеры формальных групп – армия с ее жесткой иерархией отношений между командирами и подчиненными, фабрика и др. Руководителей таких групп принято называть лидерами. Главное в формальной группе – ее функциональная, целевая направленность, в которой эмоциональный фактор отходит на задний план.

В неформальных группах статус членов и характер взаимоотношений заданы личными качествами и достоинствами людей. Неформальная группа образуется и структурируется на

основе взаимных симпатий, доверия, авторитетной власти, чему следствием является эмоциональное сближение людей, установление дружеских, а иногда и родственных отношений. Руководителей таких групп называют авторитетами. Нормы взаимоотношений и контроль этих отношений носят скрытый психологический характер, так как выражаются в неписаных нормах поведения (ценности, общественное мнение, манеры, привычки и т.п.) и традициях (способах передачи норм поведения). Следовательно, этика (в отличие от права, регулирующего формализованные отношения) является регулятором отношений в неформальных группах. Исходя из вышесказанного, этнос (как и другие этнические таксоны), на наш взгляд, нужно определять как неформальную группу, а признаком, отличающим одни этнические группы от других, считать специфическую этику, требующую от члена этноса соответствующего поведения. Именно однохарактерность этики порождает комплиментарность (симпатию) между локальными неформальными группами, субэтнотами и людьми одного этноса, что поддерживает целостность этноса как неформальной системы.

Этносы могут существовать веками, что достигается благодаря передаче норм поведения от поколения к поколению в кругу членов семьи, родственников и ближайших знакомых, которые с детства окружали человека. Личное знакомство, интенсивность контактов и обмен эмоциями возможны только в условиях географической досягаемости, т.е. в рамках микроэтнических единиц – локальных неформальных групп (конвуксий). Это выражается в наличии специфической взаимозависимости – родства, знакомства, дружбы, авторитетной власти. Каким же образом организуются более крупные этнические образования (субэтнос, этнос) и достигается реальное взаимодействие, если многие члены этноса не знают друг друга персонально и прямой контакт между ними отсутствует?

Теория организации позволяет решить проблемный вопрос. Объединение людей в более крупные неформальные группы

осуществляется специфическим образом: в условиях пространственной недостижимости, ограниченности контактов связь налаживается путем опосредованного неформального контакта (главным образом через авторитетов неформальных групп) и обмена информацией, позволяя согласовывать поведение неформальных групп как единой системы. Отсюда структурная конфигурация более крупных неформальных групп (субэтнуса, этноса) представляет собой сеть без центральных узлов (своеобразную матрицу), а каждый узел может представлять собой субсеть из меньших по размеру групп с учетом сложности всей большой системы. Так, несколько объединенных среднестатистическим набором связей локальных неформальных групп (села, небольшие города, кварталы и предместья крупных городов, родовые кланы) образуют более крупную этническую единицу – субэтнос, являющийся, если этнос оседлый, как правило, устойчивой территориальной общностью – неформальной группой региональных масштабов. Крупные этносы представляют собой сеть из нескольких субэтносов, в то время как могут существовать небольшие этносы, которые в структурном отношении состоят лишь из одного субэтноса.

Неформальные группы могут обладать (как кольца в кольчуге) только минимальной информацией о ближайших неформальных группах-соседях и не иметь полных данных о целой структуре сети. Однако вся система неформальных групп имеет предсказуемые глобальные свойства, с одной стороны, благодаря схожести форм поведения, а с другой – обмену информацией даже только с первыми, наиболее близкими группами-соседями. Схожесть норм поведения означает заданность свойств элементов (неформальных групп) сети и форм контактов, что позволяет легко и быстро контактировать. При условии, что первые, ближайшие соседние неформальные группы легко контактируют с другими, более отдаленными неформальными группами в сети групп, любой группе не нужно иметь непосредственный контакт с отдаленными неформальными группами, а достаточно только контакта и обмена

информацией с первыми, ближайшими соседями-группами: информация легко проходит по сети.

На заре человеческой истории люди существовали лишь небольшими разрозненными неформальными группами. Появление формальных групп было связано с возникновением классового общества и государства как формальной политической организации людей. В этот период истории человечества существовали два типа организации – неформальная и формальная. Причем в рамках формальной организации, даже если она учреждалась руководством, а не изначально создавалась на базе неформальной, неизбежно параллельно возникали неформальные отношения. Ведь в идеале этнос – это большая неформальная группа, которая может не иметь своих формальных организаций. Характерным примером являются цыгане, на протяжении многих веков не имевшие своих собственных формальных организаций (государства, профсоюзов, армии и др.) и жившие разрозненными локальными неформальными группами (таборами), координация и кооперация между которыми в рамках отдельной страны осуществлялась главным образом посредством съездов цыганских баронов на уровне региона и всей страны. Однако для того, чтобы не быть уничтоженными соседями либо достигнуть значимых целей, люди, составляющие неформальную группу, стараются установить выработанные или заимствованные формальные отношения, являющиеся по отношению к неформальной группе вспомогательными жесткими системами.

Развитие информационных технологий в конце XX в. привело к возникновению нового типа организации людей – виртуальной организации, которая является формальной организацией. В рамках ее отсутствует внутренняя неформальная структура отношений, так как обмен информацией и координация действий между членами группы осуществляются электронным образом, без эмоционального контакта. Современное программное обеспечение предоставляет возможность одновременной работы над одним проектом нескольким сотрудникам. Виртуальные организации по степени

гибкости и скорости отклика не знают себе равных, могут быть истинно глобальными организациями, использующими ресурсы, знания и опыт со всего мира. Один из главных недостатков виртуальных организаций – ограниченность контроля над деятельностью работников. Общение по телефону и электронной почте означает возникновение огромного потенциала недопонимания. Менеджерам приходится вступать в коммуникации с новыми работниками – профессионалами, но людьми из разных этносов, что создает сложности употребления всего спектра мотивации (чем в ходе регулярных взаимодействий с коллегами и тесных эмоциональных взаимоотношений) и четкого разъяснения цели проекта для сотрудников [3, с. 389].

Подытоживая сказанное, можно отметить, что возникновение виртуальных организаций не приведет к исчезновению неформальных организаций: стремление принадлежать к определенной группе, занимать в этой группе определенный статус, пользоваться привязанностью и вниманием окружающих, быть объектом уважения и любви, эмоциональный контакт и сближение с другими людьми составляют суть социальной потребности человека, которая может быть устранена лишь с изменением генетики вида *homo sapiens*.

1. Садохин, А.П. Этнология: учебник для студ. высш. учеб. заведений / А.П.Садохин, Т.Г.Грушевицкая. – М.: Издательский центр “Академия”; Высшая школа, 2000. – 304 с.

2. Рыбаков, С.Е. Судьбы теории этноса. Памяти Ю.В.Бромлея / С.Е.Рыбаков // Этнографическое обозрение. – 2001. – № 1. – С. 3–22.

3. Дафт, Р. Менеджмент / Р.Дафт. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.