

УДК 316.6

Отличительные свойства закрытого коллектива как социальной реальности

Шарифуллин Булат Зинатуллович

Аспирант,
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
422520, Российская Федерация, Казань, ул. Кремлевская, 18;
e-mail: bulat_sharifullin@mail.ru

Аннотация

В данной статье совершена попытка провести анализ особенностей закрытости системы, которая неизбежно больше присуща практически любой социальной реальности. Открытость важнейшая характеристика современного социума, которая позволяет взаимодействовать с миром, прогрессировать. Однако, как и полная закрытость, так и полная открытость ведет к разрушению системы в целом. Отличительной характеристикой закрытых коллективов является возникновение формальных и неформальных взаимоотношений, возникающая в них субкультура. Автором предложено рассмотреть «медиацию», как необходимость, с практической точки зрения, меры и соотношения свойств открытости и закрытости системы. *Проблема* состоит в том, что любая система стремится к неустойчивому, но равновесию (чтобы онтологически сбыться и идентифицироваться сама собой); применительно же к обществу – любое сообщество, коллектив, группа, стремясь быть собой, или, что называется еще к «стабильности», тем самым невольно становится достаточно закрытой системой. *Цель* данной статьи – на примере жизни такой социальной реальности, как коллектив, рассмотреть свойства закрытых систем как возникновение специфических субкультур, неформальных структур власти, а так же, особенно, экзистенциальное самочувствие индивида в закрытой среде и факторы, влияющие на формирование его сознания, мышления, ощущения смысла жизни.

Для цитирования в научных исследованиях

Шарифуллин Б.З. Отличительные свойства закрытого коллектива как социальной реальности // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 3А. С. 18-28.

Ключевые слова

Открытая система, закрытая система, коллектив, власть, субкультура, медиация.

Введение

Изучение проблемы показывает, что отличительной характеристикой закрытого коллектива является, прежде всего, возникновение, помимо формальных и неформальных взаимоотношений (корпоративных, товарищеских, дружеских, круговой поруки, «неуставных», заметных, латентных). Они возникают в такой социальной реальности как коллектив тогда, когда человек находится в одном функциональном коллективе достаточно долго, на протяжении нескольких месяцев, а порой и нескольких лет, таких как, например обучение в школе-интернате, суворовском военном училище. Причем, в силу не преднамеренности, а функциональности свобода передвижения и времяпровождения существенно и естественно ограничены.

Непременной характеристикой такого закрытого коллектива является возникающая в нем «субкультура, причем «своя субкультура». Наряду с теми взаимоотношениями, которые фиксируются во всякого рода регламентах, инструкциях, уставах, возникает неформальная организация, свои традиции, неписанные взгляды, правила, подчас ритуалы, характерные специфические нормы взаимоотношений между людьми» [Юрьев, Тищенко, 2008].

Исходя из этих и других похожих признаков, любой руководитель, особенно люди, которые работают в учреждениях закрытого типа, обязаны строить свою работу, обращая внимание на специфику так называемых закрытых коллективов. Но рассмотрим вначале исходное понятие.

Понятие об открыто-закрытых медиационных системах

Несмотря на более перспективные свойства открытости системы относительно закрытой, на мой взгляд, очень важно с практической точки зрения учитывать *меру и соотношение свойств* открытости и закрытости системы. Чтобы какой-либо системе (подсистеме) быть самой собой, не теряя как свою онтологическую самобытность, так и целого (в диалектике соотношения части и целого), системе необходима мера открытости и закрытости одновременно, некоторый баланс очерченности и того и другого. Если подойти к социальной реальности шире, то на фоне рисков от глобальных проблем современности, необходимость найти баланс, необходимую очерченность открытости/закрытости человечества как системы и его подсистем, одна из главных мировоззренчески-методологических задач современности, появляется даже феномен и термин «другая глобализация» [Пружинин, Щедрина, 2019].

Положительным примером осмысленной очерченности закрытости-открытости системы могут служить воинские коллективы. Установленные (очерченные) функциональные ориентиры, в какой-то мере контроль со стороны централизованного органа, организация духовных ориентиров и т.п. В определенной степени именно такая осмысленная закрытость положительно влияет на безопасность и боеготовность наших Вооруженных Сил. Обучение в суворовских, кадетских корпусах ограждает подрастающее поколение от негативного воздействия «улицы». Но и не только. Закрытость – это не изолированность. «Дисциплинированность» материала для углубленного изучения, военная направленность, сочетающаяся с постоянным стремлением воспитателей расширить мировоззренческий и культурологический кругозор не только в ходе занятий, но и через различные факультативные выходы в свет и мероприятия (в картинную галерею, музей, на симфонический концерт, встречи с интересными и значимыми личностями, прямое участие в некоторых региональных и даже общероссийских, этнических мероприятиях и т.д.) – все это позволяет устойчиво и открыто выбрать личную позицию, воспитывать личностей, патриотов страны [Карпов, 2015].

Необходимая очерченность открытости-закрытости, на мой взгляд, это не что иное, как медиация или учет переходного состояния системы, на относительную самостоятельность и значение которой практически не обращалось внимание раньше. Исследователь А.П. Давыдов дает следующее определение, что медиация – продуктивно-инновационное образование синтетических промежуточных значений на основании проникновения смысловых элементов в экзистенциональное пространство сознания субъекта. Медиация необходима для «утверждения себя в себе – постоянное усилие по приведению в соответствие своих тел: физического, социального и духовного, что заставляет человека выходить за границы своей индивидуальности, созидать в себе человеческое». И мера как функциональная очерченность становится необходимой тогда, когда человек способен «сформировать в себе способность быть независимым от всех социальных ролей и смыслов, то есть стать личностью» и, добавим мы, обеспечить безопасность от чрезмерной открытости или распахнутости [Давыдов, 2013].

При рассмотрении социальной реальности и, в частности коллектива, медиация необходима для нахождения и установления таких управленческих решений, которые вели бы к согласию различных слоев относительно всего спектра решений. Целью учета и поиска меры медиационного, переходного состояния спектра лежит и в снятии противоречий в поведении противоположных слоев населения, индивидов, макрогрупп и особенно микрогрупп в коллективе. «Медиация – условие достижения стабильности (консолидации) и на этой основе – устойчивого (кумулятивного) развития общества» [Тульчинский, 2014].

«Медиация необходима для того, чтобы познать мир, в котором мы живем, освоить его, гармонично вписываться в природу как живую, так и созданную» [Яковенко, 2014]. Баланс необходим для сохранения нашей Земли, для решения всех глобальных проблем, которые угрожают и ставят вопрос о существовании человека на планете как вида. Даже освоение космоса и возможность заселения другой планеты (о чем серьезно нам говорят и пишут СМИ) не решают проблемы, которые стоят перед человечеством, а только их отложат. Как написал испанский философ Ортега-и-Гассет, «мы ошибочно полагаем, что жизнь в изобилии полней, выше и подлинней, чем жизнь в упорной борьбе с нуждой», понимая под этим, что мера необходима во всем [Ортега-и-Гассет, 2000].

Но в то же время хочется отметить, что поиск «середины», медиации, это не уравнивание, не создание «человека-массы», о котором очень подробно написано в произведении Ортега-и-Гассета «Восстание масс». В нем он приводит определение такого человека – «всякий и каждый, кто ни в добре, ни во зле не мерит себя особой мерой, а ощущает таким же как и все, и не только не удручен, но доволен собственной неотличимостью» [там же]. В этом определении и кроется важность отличия: поиск медиации может совершить исключительно личность, которая «формирует в себе способность быть независимым ото всех сложившихся ролей и смыслов, в том числе и от сложившихся представлений о личности» [Давыдов, 2013]. Таким образом, а) медиация, объективно необходима, но, на мой взгляд, б) важно четко понимать и отличать усреднение, стремление к одномерности и поиск меры переходного состояния, медиации, а не механической золотой середины.

Коллектив как жизнеспособное социальное сообщество

Как и у всякого коллектива, внутри армейского коллектива (закрытого) проявляются фундаментальные структуры и потоки человеческого в человеке. Центром этих структур является власть. «Ключевым событием реализации этой власти является преобразование человека гражданского в человека военного. Причем преобразование болезненное не только в

силу злоупотребления властью, но по сути ее действия. Боль, унижение, насилие являются иероглифами власти в теле человека, совершающего переход из одного антропологического состояния в другое» [Тищенко, 2008]. Важной демонстрацией власти является процесс посвящения или принятия в группу. В данном процессе новичку наглядно демонстрируют его место как в официальной, так и в неписанной иерархической лестнице коллектива, группы. В европейских университетах, например, существовали очень жестокие порядки принятия в студенты с момента образования и вплоть до начала 19 века.

В армии США существует система «запугивания» в отношении между старослужащими и новичками. Она легализована, но тем не менее, моральные оскорбления и право старослужащих приказывать новичкам осталось.

Хотя и данный процесс расписан и контролируется, суть и порядок вписывания структур власти в тело человека не отменен. Аналогичные вариации системы «запугивания» существуют в американских школах, спортивных командах и более или менее закрытых коллективах.

Такой признак как формирование неформальных структур власти в закрытых коллективах наблюдаются по всему миру. Сущность власти состоит не просто в организационной, дисциплинарной, координационной системе «начальник – подчиненный», но может являться основой и в преобразовании человека из одного состояния в другое. В закрытом коллективе власть выражается через антропосное преобладание человека над человеком, доминирование старшего над младшим, сильного над слабым; хотя при не тоталитарном коллективе возможна и опека, поддержка старшим младшего.

Такой феномен как «дедовщина» ярко и наглядно характеризует неуставные взаимоотношения. Проблема «дедовщины» наблюдается не только в армейских коллективах, она может проявляться во многих формально и незакрытых коллективах – трудовых, образовательных, спортивных. «Фактор закрытости действует как аккумулятор, конденсируя и обостряя эти проблемы, доводя их до предельных степеней выраженности, а, следовательно, и заметности для общества» [Юрьев, Тищенко, 2008].

Феномен «дедовщины», как справедливо считает исследователь О.В. Попова, можно рассматривать с различных позиций. Во-первых, достаточно прозрачным кажется возникновение «дедовщины» из «антигуманного функционирования самого общества, в «извращенной» организации социальной жизни» [Попова, 2008]. Сама жизнь представляет собой паутину всевозможных дисциплинарных институтов. Она пронизана запретами и рамками, в которых должен существовать индивид. Причем, начало запретов начинается с семьи, продолжается в образовательных учреждениях. Поэтому и «дедовщина» выступает упрощенным видом общественных отношений в армии.

Во-вторых, «дедовщина» может выступать, как проявление архаических моделей мышления, «построению жесткой иерархической системы взаимосвязей на фоне повсеместного распространяющегося демократического уравнивания». В духовной реальности человека нередко всплывают архетипы, которые неизбежно связаны с архаичностью поведения человечества на ранних стадиях его развития (дикость, варварство, цивилизация и собственно культура), а также других его подсистем.

Хочется отметить, что архетип – это шаблон действия человека, по которому в том или ином случае, в зависимости от ситуации, он действует. Архетипы имеют свою вертикаль. На первом уровне архетипы невозможно преобразовать, ими пользуется все человечество. На втором уровне находятся архетипы, которые характеризуют религиозные конфессии – ислам, христианство, а также характеризуют этносы. Архетипы этого уровня «ломаются» годами, достаточно долго и упорно. Поэтому взглянуть на мир «другими» глазами или по-новому,

достаточно тяжело. Отсюда и возникает недопонимание чувства ответственности перед всем человечеством людей: высказывания применить оружие массового поражения для решения каких-либо конфликтов, переложить ответственность на Абсолюта и т.п. Но в то же время, это позволяет сохранить традиции народов, наций. Третий уровень архетипов – получаемые компетенции, в ходе обучения и практики. Они могут преобразоваться в пределах от месяца до нескольких лет. И последний уровень – неустойчивые архетипы. Это привычки, привязанности, предпочтения. Они могут меняться в течение часа или даже минут. В закрытых коллективах архетип поведения очень важен: закрытый коллектив неизбежно имеет одну цель или общую цель. То есть сам коллектив, само определение, слово уже подразумевает некую сплоченность и выполнение определенной задачи, единой и гуманной для всех. Следовательно, на первый план в закрытости системы здесь выходят единые действия в той или иной ситуации.

В особенности для военнослужащих или людей, попадающих в экстремальные ситуации, для которых разработаны четкие последовательные действия, важную роль играет фундаментальный адаптивный архетип, который, по мнению авторитетных ученых, называется «архетип последовательности». Он позволяет в сложных условиях действовать на основании ранее принятых решений, т.е. человек может не обрабатывать всю имеющуюся информацию (начиная с ее генезиса и истории трансформации), а относящуюся к делу в стандартных ситуациях, вспомнить ранее принятое решение и реагировать в соответствии с ним. Поэтому в силовых структурах так важна ежедневная тренировка, максимально приближенная к экстремальным (боевым) условиям.

Важным явлением в закрытом коллективе является церемония инициации или «посвящения» (принятие в группу). Нередко она выливается из поддержания чувства юмора в группе или не оскорбительного развлечения, к сожалению, в практику издевательств над новичком. Что можно наблюдать не только на нашей территории, но и по всему миру. Существуют аналогичные церемонии посвящения в студенты в США, Англии. Изучение этого вопроса показывает, что подчас создается представление, что сержанты в армии, старшие в командах, те, кто организует церемонии посвящения – это люди, с нарушенной психикой. Однако, «данные исследования показали, что как сержанты, так и студенты-старшекурсники (и прочие «старожилы» в замкнутых коллективах), организующие и проводящие мероприятия посвящения новичков, являются нормальными, психологически стабильными, социально адаптированными людьми» [Бухарин, 2008]. Они становятся жестокими скорее в момент приема новичков.

Как считает исследователь С.Н. Бухарин, с чем едва ли можно согласиться для нашей общероссийской коллективистской ментальности, но, видимо, речь идет об американской, в безжалостности должно быть нечто жизненно важное для общества, за сохранение чего оно упорно борется. Американские исследователи в области социальной психологии в середине XX века убедительно показали: чем суровее церемония принятия новичка в группу, тем преданнее он становится ей, тем самым повышая шансы самой группы на выживание.

При умелом управлении руководитель может превратить, перенаправить данный архаический феномен в нормальный и благородный «феномен опеки». И тогда его можно рассматривать как положительное явление. Но исключительно в том случае, когда церемонии принятия новичков не нарушают рамки законов, когда передача опыта от старшего к младшему не наносит ущерб как физический, так и моральный, когда не нарушаются общечеловеческие права и достоинство индивида. В таком случае, т.н. «дедовщину» и «посвящение» мы называем «наставничеством».

Индивид как открыто-закрытая система в закрытом коллективе

Справедливо утверждение исследователя О.В. Афанасьевой, что «любой коллектив состоит из индивидов и не существует вне их» [Афанасьева, 2012]. Отличительной характеристикой любого коллектива является солидарность, следование единой цели. Следовательно, для выполнения единой задачи необходимо сформировать единые ценности и нормы, побудить думать и действовать людей однонаправленно, да и однообразно, иными словами, сформировать единое сознание. Для примера также остановимся на формировании сознания российского военнослужащего. Наш военнослужащий как индивид, одновременно находясь в закрытом коллективе, сам внутри него выступает открытой системой. Поэтому формирование сознания российского военнослужащего – это сложный процесс. Конечно, в нем нет ничего сверхъестественного, так как этот процесс находит свое отражение в рамках законосообразного развития мира, а прежде всего его общественной среды. При формировании индивидуального сознания прослеживается несколько потоков взаимозависимостей:

1. взаимодействия с общественной средой;

2. взаимодействия с людьми, входящими в систему специальной воспитывающей организации (учитель, командир, воспитатель); взаимодействия с не входящими в официально установленную структуру (родитель, товарищ, земляк, референт в своей микрогруппе);

3. взаимодействия с самовоспитанием, самоуправлением, основанным на том, что личность выступает неизбежно открытой системой, которой просто необходимо самодвижение, самоорганизация, самодетерминация, как говорится уменьшения энтропии. Что называется, «у человека три учителя - сама жизнь, люди и мы сами».

На сознание воина не все эти факторы или, лучше – потоки, влияют одинаково. Доминирующим все же является первый фактор. К. Маркс в «Тезисах о Фейербахе» пишет, что «люди есть продукты обстоятельств и воспитания, что, следовательно, изменившиеся люди суть продукты иных обстоятельств и измененного воспитания». От этого, в сущности, эмпирического общественного закона никому и некуда не деться. При формировании индивидуального сознания воина необходимо учитывать и так называемые возрастные особенности молодежи, о которых пойдет речь ниже.

Под общественной средой мы понимаем совокупность материальных и духовных, объективных и субъективных обстоятельств, окружающих индивида, с которыми он в различной степени и различным образом взаимодействует и которые положительно или отрицательно влияют на формирование личности, но не определяют его. Среда, условия и причина – далеко не одинаковые детерминанты. Главным здесь является процесс взаимодействия, а не воздействия. Без взаимодействия как способа решения воздействия на сознание воина, нельзя говорить об эффективном формировании и тем более о необходимом управлении сознанием военнослужащего. Общественная среда показывает, каким образом окружение влияет и формирует индивида и при каких обстоятельствах создаются и изменяются сами общественные условия его жизни. Военнослужащий, по определению как защитник Отечества, если это неизбежно и необходимо при защите, обязан жертвовать собой, здоровьем, жизнью при выполнении поставленных задач.

Поскольку влияние общественной среды на сознание военнослужащего не только огромно, но и отличается многообразием, то его в соответствии с общепhilosophическими категориями «общее», «особенное» и «единичное» мы подразделяем на влияние мегасреды, макросреды и микросреды. Конечно, границы эти условны, но в их влиянии есть своя детерминирующая специфика.

Мегасреда индивидуального сознания военнослужащего включает общественное бытие – материальную сторону жизни современной эпохи, классов, слоев прежде всего нашего общества и человечества, со своими строгими и порой жестокими и лукавыми законами. Общественное сознание как отражение общественного бытия также оказывает свое влияние во всех своих формах (политической, правовой, моральной, религиозной и т.д.), через учреждения (образования, науки и культуры) и особенно СМИ (телевидение, интернет и т.д.). Мегасреда более всего проявляет себя в социально-экономической и политической сфере. Оказывает она свое влияние в виде информационного общения. Во всем многообразии информации можно выделить три направления. Первое – информация, получаемая в процессе непосредственной связи и отражения общественного бытия, различного рода отношений. Это основной и наиболее действенный канал для формирования сознания военнослужащего, из которого он черпает свои ценностные нормы, цели, качества. Второе направление – информация, влияющая в виде воинских традиций, обычаев, ритуалов. Третье направление – организованная массовая информация мегасреды, это «правильная» информация, которая поступает через СМИ, и на которую воин полагается. Но спецификой влияния мегасреды является то, что она оказывает воздействие на сознание военнослужащего косвенно, не напрямую, а через макросреду и особенно микросреду, которые трансформируют по-разному ее влияние. И вот здесь возникают различные проблемы и инверсии, как и во всяком переходном процессе-стадии, о котором мы говорили выше.

Макросреду индивидуального сознания военнослужащего составляет специфика армии – воинский уклад, существующий в ВС РФ, система воинского воспитания и обучения в армии в целом и в воинской части непосредственно, военно-профессиональная деятельность. Воинская среда вызывает много новых, особенных факторов, влияющих на сознание воина. Как показывает практика, макросреда в единстве образующих ее сторон значительно активизирует по динамике и специализирует по содержанию процесс формирования индивидуального сознания, образуя особый тип личности – личность российского военнослужащего, формируя и развивая в первую очередь те элементы сознания, которые обеспечивают выполнение воинского долга перед Родиной. Однако при формировании сознания воина, необходимо уделять большое внимание и его микросреде (индивидуальной среде).

Микрогруппа как доминирующий фактор формирования идентификации личности

Микросреда – это совокупность материальных и духовных обстоятельств, с которыми человек взаимодействует непосредственно и повседневно. Недооценивая микросреду, нельзя правильно ни понять, ни объяснить поведение индивида, тем более при необходимости управлять им. Поскольку здесь осуществляется причинение поведения, а не только его обусловливание или предпосылки. Через микросреду индивид по-своему воспринимает особенности макросреды и мегасреды. Основными элементами микросреды выступают микрогруппа со своим референтом, чаще всего скрытым, в которую входит индивид. Именно через них происходит «координация и инверсия» всех потоков, влияющих на сознание воина и особенно их различная, так сказать, репрезентация [Меньчиков, 1999]. Коллектив и особенно микрогруппа преобразовывает, субъективизирует внешние общественные влияния в его личные, субъективные, а подчас и субъективистские идеалы, ценности, принципы.

Одним из самых мощных потоков влияния коллектива на сознание воина является общественное мнение. В нем формируются требования коллектива к отдельным его членам и

тем самым требования каждого члена коллектива к самому себе. Ярким примером тому могут служить подготовка специальных подразделений, подразделений Воздушно-десантных сил ВС РФ. Очень важным обстоятельством является принятие ценностей коллектива, групповых ценностей. Таким образом, любой коллектив как открыто-закрытая система активнее всего формирует и воспитывает, но не каждый в необходимую положительную социальную сторону. Особенностью институционально закрытых коллективов является то, что ведущая роль принадлежит в них микрогруппе и руководителю, который призван осуществить в коллективах принцип единоначалия, лежащего в его основании, но, подчас вынужден либо опираться, либо делить его и даже латентно конкурировать с микрогруппой, микрогруппами и его референтом(ми). В таком механизме, естественно, существуют как свои плюсы, так и свои минусы. Но искусство руководителя и есть – сочетание власти руководителя с волей коллектива и каждого из его членов. Порой руководитель (командир) не придает значения ее влиянию, считая ее образованием чем-то случайным, а поэтому не учитывает ее при работе с подопечными или подчиненными индивидами. Исследования же показывают, что ее влияние причинно активно, конкретно и бывает лукаво, а то и латентно коварно. В чем причины такого объективного социального доминирования микрогруппы по сравнению с макросредой и мегасредой?

Исследование этого феномена, включенное наблюдение, доказывает, что хотя коллектив – это организованная форма общения, но, тем не менее, она не снимает потребности в неформальном образовании (друзья, земляки и т.п.). В микрогруппе происходит: а) само непосредственное общение, б) по личным вопросам, в) основанное на эмоциональном притяжении. Тем более такой вид общения в закрытых коллективах жизненно необходим индивиду в условиях вынужденного отрыва от близких ему людей (вахтовый метод работы, воинская служба, интернатская учеба, длительная командировка, возможно нажитая проблема самоотчуждения у индивида, запертый характер личности и т.д.). Микрогруппа – это промежуточное звено не только между обществом и воином, но и между коллективом и индивидом. Как справедливо отмечено исследователем К. Манхеймом, что «человек без групповых связей подобен крабу без панциря» [Манхейм, 2010]. Она производит окончательное согласование потребностей, интересов, целей общества и военнослужащего, обработку и принятие решений на приказы командира, на общественное мнение. В этом ее зримая и незримая сила.

Микрогруппа «фильтрует» влияние и санкции, идущие от руководителя и воинского коллектива с поправкой на свои ценностные критерии. Они могут усиливать общественные влияние, либо их нейтрализовать, либо затормаживать, но главное не пропускать «просто так». Возможно, а такое встречалось часто из наблюдений в ходе прохождения службы, что ценности, которые объединяют группу, приносят вред боеготовности подразделения и личности воина. Кроме того, в микрогруппе отсутствует постоянная опека, что привлекает воина принадлежать ей. Лидерами (референтами) могут быть те же индивиды, что и в организованном коллективе, иногда лучше, но чаще хуже. Учитывая особенность молодого человека к внешнему и внутреннему самоутверждению, авторитет в микрогруппе для него более важен, нежели авторитет даже в коллективе. Данное противоречие, не может не привлекать внимания руководителя. Поэтому необходимость изучения состава микрогруппы, особенностей отношений внутри нее, ее направленность, играют важную роль во взаимодействии с личностью в коллективе. Тем не менее, необходимо отметить, что «только личность способна создавать духовную традицию, которая может ограничить господство зла в мире, а то и избыть его» [Киселев, 2015].

Нельзя утверждать, что микрогруппы могут быть только отрицательными. Они могут быть и надежным помощником руководителя, реализуя общественные функции. Большие проблемы возникают при появлении микрогруппы с негативной ориентацией. И тогда ликвидировать ее не просто, она отличается большей живучестью, потому что микрогруппы извне не организованы. Пытаясь ликвидировать ее, она принимает более скрытую форму общения. Поэтому было бы, наверное, более правильно, нейтрализовать негативную составляющую микрогруппы путем оживления деятельности всех организованных коллективов, кружков, секций и т.д., направляя и сублимируя их деятельность в необходимое социальное направление.

Заключение

Подведем некоторые итоги. Рассматривая закрытые коллективы, мы выявили некоторые особенности, которые характерны именно для них. К ним можно отнести усиление власти и властвования, распространенность такого феномена как «дедовщина», жесткость испытания новичков, влияние особенно микрогруппы, повышенная преданность микрогруппе. Такие признаки свойственны в любой такой социальной реальности как коллектив, не только в российской действительности, но и по всему миру, они могут возникать в любой форме закрытых коллективов. Продолжительное нахождение в таком коллективе формирует архетип последовательности поведения в коллективе. Он помогал и помогает выжить людям на всем протяжении истории, помогает и в настоящее время добиваться поставленных целей.

Для выполнения социальной задачи требуется сформировать и, самое главное, управлять сознанием членов закрытого коллектива. На примере формирования российского военнослужащего, мы выделяем сферы, которые специфично влияют на формирование его сознания: мегасреду, макросреду, микросреду и внутренний мир самого индивида или, как говорят исследователи, его самодетерминацию. Они в разной степени влияют на формирование сознания, но не учитывать их дифференцированное влияние невозможно. Особо значимой, как показывает практика и теория, в коллективе является микрогруппа. Она, как было сказано выше, есть промежуточное звено не только между обществом и индивидом, но и между коллективом и индивидом. Сквозь призму принятых микрогруппой ценностей, человек производит окончательное согласование, принятие или непринятие потребностей, интересов, целей общества и коллектива, решений, приказов руководителя, общественного мнения, потому что авторитет социума в микрогруппе порой конкретнее, а потому осязаемее и, стало быть, важнее общественного мнения.

Библиография

1. Афанасьева О.В. Открытое общество и его риски. Перечитывая Карла Поппера // Вопросы философии. 2012. № 11. С. 43-53.
2. Бухарин С.Н. Психологический анализ и определение явления «дедовщины» // Философские науки. 2008. № 6. С. 58-62.
3. Давыдов А.П. Медиация как социокультурная категория. Часть 1. (Круглый стол) // Философские науки. 2013. №11. С. 34-52.
4. Карпов А.О. Социальная и экзистенциальная онтологизации образования // Вопросы философии. 2015. № 1. С. 3-14.
5. Киселев Г.С. Иллюзия прогресса // Философские науки. 2015. №4. С.16-24.
6. Манхейм К. Избранное. Диагноз нашего времени. М.: Говорящая книга, 2010. 744 с.
7. Меньчиков Г.П. Духовная реальность человека (анализ философско-онтологических основ). Казань: Грандан, 1999. 408 с.
8. Ортега-и-Гассет Х. Камень и небо. М.: Грант, 2000. 288 с.

9. Попова О.В. Хабитусы насилия и микроструктуры власти // *Философские науки*. 2008. №6. С. 52-57.
10. Пружинин Б.И., Щедрина Т.Г. Международный философский конгресс как феномен «Другой глобализации» // *Вопросы философии*. 2019. №3. С. 33-39.
11. Тищенко П.Д. Философско-антропологический анализ самоорганизации неформальных структур власти в закрытых коллективах // *Философские науки*. 2008. №6. С.16-22.
12. Тульчинский Г.Л. Медиация как социокультурная категория. Часть 5. (Круглый стол) // *Философские науки*. 2014. № 3. С. 64-83.
13. Юрьев Г.П., Тищенко П.Д. Архетипы самоорганизации микроструктур власти // *Философские науки*. 2008. № 6. С. 12-15.
14. Яковенко И.Г. Медиация как социокультурная категория. Часть 6. (Круглый стол) // *Философские науки*. 2014. № 4. С. 110-123.

Distinctive properties of closed collective as social reality

Bulat Z. Sharifullin

Postgraduate,
Kazan (Volga region) Federal University,
420111, 18, Kremlevskaya str., Kazan, Russian Federation;
e-mail: bulat_sharifullin@mail.ru

Abstract

This article attempts to analyze the features of the closed system, which is inevitably more inherent in almost any social reality. Openness is the most important characteristic of modern society, which allows you to interact with the world and progress. However, like complete closure, complete openness leads to the destruction of the system as a whole. A distinctive characteristic of closed collectives is the emergence of formal and informal relationships, the subculture that arises in them. The author proposed to consider “mediation” as a necessity, from a practical point of view, measures and correlation of the properties of openness and closedness of the system. The problem is that any system tends to an unstable but equilibrium (in order to come true ontologically and identify itself); as applied to society, any community, collective, group, striving to be itself, or, what is also called "stability", thereby involuntarily becomes a fairly closed system. The purpose of this article is to examine the properties of closed systems as the emergence of specific subcultures, informal structures of power, as well as, especially, the existential well-being of an individual in a closed environment and the factors affecting the formation of his consciousness, thinking, on the example of life of such social reality as a team, sensations of the meaning of life.

For citation

Sharifullin B.Z. (2019) *Otlichitel'nye svoistva zakrytogo kollektiva kak sotsial'noi real'nosti* [Distinctive properties of closed collective as social reality]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 8 (3A), pp. 18-28.

Keywords

Open system, closed system, collective, power, subculture, mediation.

References

1. Afanas'eva O.V. (2012) *Otkrytoe obshchestvo i ego riski. Perechityvaya Karla Poppera* [Open society and its risks. Rereading Karl Popper]. *Voprosy filosofii* [Questions of Philosophy], 11, pp. 43-53.

2. Bukharin S.N. (2008) Psikhologicheskii analiz i opredelenie yavleniya «dedovshchiny» [Psychological analysis and definition of the phenomenon of hazing]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 6, pp. 58-62.
3. Davydov A.P. (2013) Mediatsiya kak sotsiokul'turnaya kategoriya. Chast' 1. (Kruglyi stol) [Mediation as a sociocultural category. Part 1. (Round table)]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 11, pp. 34-52.
4. Karpov A.O. (2015) Sotsial'naya i ekzistentsial'naya ontologizatsii obrazovaniya [Social and existential ontologization of education]. *Voprosy filosofii* [Questions of Philosophy], 1, pp. 3-14.
5. Kiselev G.S. (2015) Illyuziya progressa [The illusion of progress]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 4, pp. 16-24.
6. Mankheim K. (2010) *Izbrannoe. Diagnostika nashego vremeni* [Favorites. The diagnosis of our time]. Moscow: Govoryashchaya kniga Publ.
7. Men'chikov G.P. (1999) *Dukhovnaya real'nost' cheloveka (analiz filosofsko-ontologicheskikh osnov)* [The spiritual reality of man (analysis of philosophical and ontological foundations)]. Kazan: Grandan Publ.
8. Ortega y Gasset J. (2000) *Kamen' i nebo* [Stone and sky]. Moscow: Grant Publ.
9. Popova O.V. (2008) Khabitusy nasiliya i mikrostruktury vlasti [Habitus of violence and microstructure of power]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 6, pp. 52-57.
10. Pruzhinin B.I., Shchedrina T.G. (2019) Mezhdunarodnyi filosofskii kongress kak fenomen «Drugoi globalizatsii» [International Philosophical Congress as a phenomenon of “Another Globalization”]. *Voprosy filosofii* [Questions of Philosophy], 3, pp. 33-39.
11. Tishchenko P.D. (2008) Filosofsko-antropologicheskii analiz samoorganizatsii neformal'nykh struktur vlasti v zakrytykh kolektivakh [Philosophical and anthropological analysis of self-organization of informal power structures in closed collectives]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 6, pp. 16-22.
12. Tul'chinskii G.L. (2014) Mediatsiya kak sotsiokul'turnaya kategoriya. Chast' 5. (Kruglyi stol) [Mediation as a sociocultural category. Part 5. (Round table)]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 3, pp. 64-83.
13. Yakovenko I.G. (2014) Mediatsiya kak sotsiokul'turnaya kategoriya. Chast' 6. (Kruglyi stol) [Mediation as a sociocultural category. Part 6. (Round table)]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 4, pp. 110-123.
14. Yur'ev G.P., Tishchenko P.D. (2008) Arkhetipy samoorganizatsii mikrostruktur vlasti [Archetypes of self-organization of microstructures of power]. *Filosofskie nauki* [Philosophical sciences], 6, pp. 12-15.