



УДК 001:1

## ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ<sup>1</sup>

**И.Ю. КЛИМОВ***Белгородский  
государственный  
национальный  
исследовательский  
университет*

В статье рассматриваются этноконфессиональные отношения в производственных организациях на примере трудовых коллективов с однородной этнической средой на территории Российского Нечерноземья. Выясняется, как в однородной среде формируются этнические стереотипы, в том числе и негативные. Описывается, как этноконфессиональная однородность субкультуры при определенных условиях может стать фактором высокой устойчивости подобных стереотипов, усиления их радикально-агрессивного характера. В статье обобщены результаты социологических опросов.

Ключевые слова: этноконфессиональные отношения; религиозные ценности; организационная культура.

Общепризнана значимость этноконфессиональных отношений для современной России. Властные структуры различных уровней, национальные элиты, религиозные деятели, наконец, ученые, признают, что от характера этих отношений зависят стабильность и целостность страны, социальное самочувствие ее граждан. На данную тему проведено множество исследований<sup>2</sup>.

Вместе с тем в этих исследованиях недостаточно, уделяется внимания некоторым важным аспектам обсуждаемой темы. Проблема рассматривается, прежде всего, на примере многонациональных и поликонфессиональных сообществ. Во-первых, предполагается, что именно подобные социокультурные ареалы и составляющие их элементы выступают источником возможных напряжений. Во-вторых, подразумевается, что на таком материале рельефнее видны различные нюансы. В-третьих, предметом исследований выступают, главным образом, повседневные взаимоотношения на бытовом уровне, межнациональные браки, особенности этнических субкультур и автохарактеристики их субъектов, оценка последними представителей других этносов.

Вне поля зрения находятся этноконфессиональные отношения в производственных организациях. Точнее, с подачи СМИ проблема в основном сводится к последствиям трудовой миграции, статусу гастарбайтеров, кавказцам на рынках (при том, что совокупность продавцов на рынке можно назвать трудовым коллективом с большой натяжкой). Обозначенные темы, прежде всего, проблема мигрантов, действительно, весьма актуальны и важны для научного анализа. Но, в силу своей резонансности, они сильно политизированы и идеологизированы, что, естественно, накладывает «идейный» отпечаток на их научное изучение (при этом, соответствующих, собственно научных исследований на тему не так много)<sup>3</sup>. Но дело даже не в этом. Подобные коллективы моноэтничны, как правило, сознательно обособлены от окружающей культурной среды, которая к тому же не всегда «дружелюбна» к ним, производственная и индивидуальная жизнедеятельность

<sup>1</sup> Статья написана в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» 2009-2013 гг., государственный контракт № 14.740.11.0669

<sup>2</sup> См.: Религия и общество. Очерки религиозной жизни современной России/Отв. ред. С. Б. Филатов. – М., 2002; Религия в самосознании народа. Религиозный фактор в идентификационных процессах/Отв. ред. М.П. Мчедлов. – М., 2008; Вера, Этнос, нация. Религиозный компонент этнического сознания/Ред.кол. М.П. Мчедлов. – М., 2009; Культура как контекст понимания и взаимодействия государства, права, религии. Материалы Международной научно-теоретической конференции 13-14 ноября 2009.

<sup>3</sup> См., напр.: Нуралиев Н.Н. Нелегальные мигранты. Таджикский вариант//Человек. 2006. № 6; Пилецкий Е.Л. Современные миграционные процессы в России //http://geo.1september.ru/2003/37/4.htm



в них практически совпадает. Словом, говорить о полноценных этноконфессиональных отношениях на производстве здесь не приходится.

На первый взгляд этноконфессиональные отношения в трудовых коллективах организаций и предприятий, действующих в *однородной* с этнической точки зрения культурной среде кажутся беспроблемными. Таковой, безусловно, является Российское Черноземье<sup>4</sup>. Между тем, в многонациональной стране «монолитные» культурные группы могут выступать и выступают носителями определенных этнических стереотипов, в том числе и негативных. Причем, этноконфессиональная однородность субкультуры при определенных условиях может стать фактором высокой устойчивости подобных стереотипов, усиления их радикально-агрессивного характера. Отголоски таких установок могут присутствовать и у членов трудовых коллективов – ведь не оставляют же они свои взгляды в «камере хранения» возле заводской проходной.

Далее. Пожалуй, только в глухой российской провинции можно найти поселение, где живут представители какого-то одного народа, религии. А значит, даже в общностях с преобладанием определенного этноса может существовать несколько субкультур, конкуренция между которыми, зачастую, имеет латентный характер. И напряженность может возникнуть не только на бытовой почве, но и в производственной сфере. Еще один важный аспект, имплицитно содержащейся в этой теме: выяснение не декларативных, а подлинных ментальных установок к собственной религии, через изучение этноконфессиональных взаимоотношений в трудовых коллективах.

Предметом нашего исследования стало влияние этнической и конфессиональной принадлежности работников на характер взаимоотношений в трудовых коллективах – как по горизонтали, так и по вертикали. В ходе исследования были опрошены члены трудовых коллективов ряда крупных промышленных предприятий<sup>5</sup> и организаций разной формы собственности, сотрудники мелких и средних предприятий, преподаватели вузов, госслужащие<sup>6</sup>. Необходимо специально подчеркнуть, что объектом исследования были организации Центрально-Черноземного региона России с преобладанием русского населения, т.е. региона достаточно однородного в этническом и конфессиональном отношении.

Пионером изучения роли этноконфессиональных факторов в процессе труда применительно к обществу модерна считают Макса Вебера – автора классической работы «Протестантская этика и дух капитализма». С тех пор проблема постоянно находилась в поле зрения социологов, этнографов, историков. Вместе с тем исследования строились преимущественно по следующей схеме: как конкретные черты национального характера влияют на личность работника. Скажем, немцам в работе присущи педантизм и аккуратность, беспрекословное следование инструкциям (правилам), что может в определённых ситуациях обернуться организационным коллапсом; достоинство русских – отдаваться делу без остатка, а бич – разгильдяйство; для лиц кавказской национальности характерны повышенная эмоциональность и темперамент, что имеет как положительные, так и отрицательные стороны и т.п. Следует подчеркнуть, что большинство подобных исследований сосредоточены на этнической специфике. Связь «этнос – конфессия» прослеживается реже, главным образом, на примере сект, в обособлении которых важную роль играла хозяйственная деятельность (мармоны, Церковь Рона Хаббарда, молокане) или на материале такой специфической общности как староверы<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Так, в Белгородской и Липецкой областях, где проводилось исследование, о котором дальше пойдет речь, доля русских составляет, соответственно, 92,1% и 95,8%. (даты источник из Интернета). В журнале «Социологические исследования» (2010. № 12) опубликована подборка статей, посвященная различным аспектам бытования русского этноса, (Аругюнан Ю.В.. Русский этнос: демографические изменения и востребованность межэтнической интеграции; Дробижина Л.М. Идентичность и этнические установки русских в своей и иноэтнической среде; Рыжова С.В. Становление православной идентичности русских: традиционно-культурные и гражданские основания).

<sup>5</sup> Крупные компании были представлены Липецким металлургическим заводом, ОАО «МРСК Центра».

<sup>6</sup> Исследование проводилось летом 2010 г. методом анкетирования. Выборка случайная. Всего опрошено 350 человек.

<sup>7</sup> Подвойский Д.Г. Старообрядцы и русский капитализм//Человек. 2005. № 2; Фурсова Е. Род и семья у старообрядцев-поморцев Новосибирской области (конец XIX-начало XX вв.): проблемы археологии, этнографии, антропологии Сибири и сопредельных территорий. – Новосибирск, 2001.



Мы попытались выйти за рамки такого подхода и учесть кумулятивный эффект внутригруппового взаимодействия (если таковой обнаружится). А самое главное, выявить насколько значимы для респондентов этноконфессиональные проблемы организационно-управленческих отношений безотносительно к тому, какие конкретно черты национального характера «задействованы» в процессе труда и общения.

Возрастной состав респондентов являет собой две крупные группы примерно по 30%: до 25 лет и от 26 до 30 лет, и несколько малых групп: по 11% – от 31 до 35 лет и от 41 до 45 лет; 8% – от 36 до 40 лет; 10% респондентов старше 46 лет. Лишь 18% опрошенных имеют среднее специальное образование, остальные – высшее, гуманитарное 30% и техническое 24%. По результатам исследования, среди респондентов были выделены две основные группы: те, кто проявляет интерес к этноконфессиональной принадлежности коллег, и те, кто безразличен к проблеме или плохо информирован о ситуации. Так, на вопрос: «Работают ли в Вашей организации представители различных религиозных групп?» 41 % ответили утвердительно (они отнесены к первой группе), 26% считают, что коллектив является монокультурным и треть не ответили на вопрос (все эти респонденты образуют вторую группу). В свою очередь, первая общность сама неоднородна. Для 18% играет роль вероисповедание «иноверцев»<sup>8</sup>, 21% не придают этому существенного значения. Отстраненная позиция по данному вопросу представителей второй группы (61% респондентов) закономерно вытекает из их ответов на первый вопрос.

Как уже отмечалось, согласно статистическим данным 90 с лишним процентов населения областей, где проводился опрос, составляют русские, т.е. люди, исторически принадлежащие к православной культуре (даже будучи атеистами). В свете сказанного инертная реакция 60 % респондентов на этноконфессиональные проблемы в трудовых коллективах вполне объяснима. Но не подтвердилась первоначальная гипотеза, о том, что повышенное внимание к соответствующим проблемам проявляют этноконфессиональные меньшинства. Судя по приведенным данным, интерес в той или иной степени выказывает весомое число членов трудовых коллективов (до 40%)<sup>9</sup>. Причем, спектр установок достаточно широк – от декларативных до готовности к практическим шагам. Рассмотрим ситуацию подробнее.

Важным фактором, определяющим обстановку в коллективе, выступает позиция руководителя по тому или иному вопросу. В нашем случае это особенно значимо, поскольку ни в одной должностной инструкции, должностных обязанностях по определению не содержится пунктов, предусматривающих учет в служебной деятельности этноконфессиональной компоненты<sup>10</sup>. Тем не менее, 14% опрошенных отметили присутствие «де факто» в управленческой практике этнических и религиозных контекстов, а еще 3 % считают, что в коллективе существуют проблемы на этнической почве, но руководитель их игнорирует. В данной связи представляет интерес распределение ответов на вопрос: «Изменится ли Ваше отношение к указаниям руководителя, если он станет проявлять негативное отношение к представителям иной [чем он] веры?»<sup>11</sup>. Ответы распределились

<sup>8</sup> Термин «иноверцы» употреблен в условном значении, как маркировка представителей иной веры. Кроме того, в эту, как и в другие выделенные по результатам исследования группы, входят атеисты, значительная часть которых считает нужным высказаться по затрагиваемым в анкете вопросам.

<sup>9</sup> Полученные данные согласуются с результатами других исследований, свидетельствующих, что степень религиозности российского общества не столь высока, как это представляется СМИ или религиозными деятелями различных конфессий. «Если под верующими понимать подлинно воцерковленных людей, которые имеют духовную связь с православной церковью, то таковых по данным 2005 года было выявлено всего 13%, из них: 73% ходят в храм раз в месяц и чаще... причащаются 53% // Синелина Ю.Ю. Изменение религиозности населения России: православные и мусульмане: суверенное поведение россиян / Институт социально-политических исследований РАН. М., 2006. – С.36-37; «Подлинно верующих в России – около половины «воцерковленных православных», т.е. менее 2% населения России» // Лексин В.Н. Другие»: верующие и неверующие в повседневной жизни // Мир России. – №1. – 2008. – С.54.

<sup>10</sup> Подобные нормы отсутствуют и в корпоративных уставах, и в профессиональных этических кодексах. Документы подобного рода не могут трактовать Конституцию РФ, в которой закреплено равноправие граждан, в том числе независимо от их национальной принадлежности.

<sup>11</sup> Вопрос носит прожективный характер – и не только потому, что задан в сослагательном наклонении. Вероятность того, что в монокультурной среде (см. сноску 3) начальник окажется нерусским очень невелика.



следующим образом: «для меня это неважно» – 26%; «у меня снизится доверие к его действиям и решениям» – 42%; «при удобном случае я попытаюсь высказать свое отрицательное отношение к этому» – 14%; «Я буду относиться к его указаниям с большим уважением, если его высказывания совпадут с моим мнением» – 18%. Примечательно, что почти столько же респондентов (24%) считают для себя важным, какого вероисповедания придерживается их непосредственный руководитель; большинство же либо никогда не задумывались над этим (25%), либо религиозная принадлежность начальника для них ни не имеет значения (51%).

Первое, что бросается в глаза: когда речь зашла не об абстрактных отношениях, а о возможных реальных ситуациях, резко, более чем в половину сократилось число сторонников отстраненной позиции и возросло количество респондентов, желающих «участвовать» в решении этноконфессиональных проблем в своем коллективе. Причем, доля противников дискриминации по религиозному признаку втрое превышает число тех, кто поддерживает протекционизм руководителя. Из этого можно сделать, по крайней мере, два вывода. Во-первых, даже в монокультурной среде, которая, казалось бы, обеспечивает индивиду комфортное существование, ущемление религиозных прав (в данном случае неформальное) вызывает негативную реакцию. Видимо, общечеловеческое чувство справедливости перевешивает чувство солидарности с единоверцам. Во-вторых, можно с большой долей вероятности ожидать, что неосторожные шаги в этноконфессиональной сфере вызовут напряжение в коллективе и в системе управления.

Добавим, что применительно к себе подобные негативные последствия респонденты оценивают как достаточно гипотетические. В случае, если их руководителем станет представитель иной веры и/или этнической группы, твердое намерение сменить место работы высказал лишь 1% опрошенных; 11% – не уйдут из коллектива ни при каких обстоятельствах; 21% – сменяют место работы, но только тогда, когда новый начальник будет акцентировать в своих действиях и отношении к подчиненным собственную религиозную принадлежность. Столь же призрачно оценивают опрошенные перспективы профессионального роста в случае, если начальник окажется единоверцем. Отметим такую зависимость 14% респондентов; никогда не сталкивались с подобными фактами 57%; сюда же примыкают около трети опрошенных, которые не задумывались об этом, видимо, в силу того, что не сталкивались с подобной ситуацией.

Большинство респондентов, исходя из своего опыта, также считают, что в повседневной работе религиозные предписания, традиции не влияют (как положительно, так и отрицательно) на отношение к труду, выполнение каких-то конкретных видов работы: половина респондентов никогда не встречались с подобными явлениями или уверены, что в их трудовом коллективе нет проблем, связанных с этнической или религиозной разницей, 21% не дали определенного ответа.

Вместе с тем существует и достаточно устойчивая противоположная тенденция. Треть опрошенных сталкивалась с фактами влияния религиозных норм на эффективность трудовой деятельности, в том числе 10% высказали мнение, что работали бы лучше, если бы все коллеги принадлежали к одному вероисповеданию. 36% респондентов уверены: религиозная принадлежность влияет на взаимоотношения с коллегами. Много это или мало? Оценить ситуацию конкретно не представляется возможным, поскольку опрос не предусматривал детальный анализ этноконфессиональных регулятивов трудовой деятельности. Это задача дальнейших исследований.

Каковы же общие итоги? Исследование показало, что в трудовых коллективах существует достаточно многочисленная группа его членов (от 30 до 40 процентов), которые проявляют интерес к этническим и религиозным вопросам в их организации. Анкета содержала 14 блоков вопросов по разным аспектам темы и число «интересующихся» воспроизводилось с удивительным постоянством. Так что можно утверждать: если и были смещения процедурно-методического характера, то они незначительны. Стабильность

---

Даже, если он и принадлежит к иной этноконфессиональной общности, принятая система подготовки, отбора и назначения руководителей основана нормами и стандартами советской школы управления с ее основополагающим принципом интернационализма. Преемница советской – российской школы бизнеса вобрала в себя значительный пласт западной управленческой культуры – «космополитичной» по существу и отвергающей дискриминацию по национальному признаку. Так что данный вопрос признан, прежде всего, проявить интерес респондентов к этноконфессиональной проблематике и уж затем – возможные планы.



результата подтверждается и тем, что число тех, для кого та или иная сторона проблемы и число респондентов, которые не дали определенного ответа, также достаточно устойчивы: от 30% до 40% в первом случае и от 20% до 30% во втором.

Кто же эти, интересующиеся этноконфессиональной проблемой люди? Выскажем несколько предположений. С уверенностью можно утверждать одно: большинство из них – этнические русские (поскольку они абсолютно преобладают в коллективах). Сколько среди них верующих, а сколько неверующих – предстоит выяснить. Скорее всего, на формирование интереса в существенной мере повлиял опыт межконфессионального общения. На эту мысль наводят неформальные беседы с русскими иммигрантами из республик бывшего Советского Союза, вынужденных возвратиться в Россию после распада СССР. Вместе с тем, предполагаю, что значительную долю рассматриваемой группы составляют представители этнических меньшинств, для которых вопрос сохранения национальной идентичности, в том числе и в стенах предприятия весьма важен. Кстати, предполагалось, что именно эта среда дает кумулятивный эффект роста интереса к этноконфессиональным проблемам. Пока он не обнаружен.

Безусловно, на зафиксированные установки влияют пол, возраст, образование, какие-то другие факторы. Но это уже предмет другого исследования. Сейчас важно, что зафиксирован факт интереса членов трудовых коллективов к этноконфессиональным проблемам, определены количественные масштабы, важные качественные параметры.

#### Список литературы

1. См.: Религия и общество. Очерки религиозной жизни современной России / Отв. ред. С. Б. Филатов. – М., 2002; Религия в самосознании народа. Религиозный фактор в идентификационных процессах / Отв. ред. М.П. Мчедлов. – М., 2008; Вера, Этнос, нация. Религиозный компонент этнического сознания / Ред.кол. М.П. Мчедлов. – М., 2009; Культура как контекст понимания и взаимодействия государства, права, религии. Материалы Международной научно-теоретической конференции 13-14 ноября 2009
2. См., напр.: Нуралиев Н.Н. Нелегальные мигранты. Таджикиский вариант // Человек. 2006. № 6; Пилецкий Е.Л. Современные миграционные процессы в России // <http://geo.1september.ru/2003/37/4.htm>
3. Подвойский Д.Г. Старообрядцы и русский капитализм // Человек. 2005. № 2; Фурсова Е. Род и семья у старообрядцев-поморцев Новосибирской области (конец XIX-начало XX вв.): проблемы археологии, этнографии, антропологии Сибири и сопредельных территорий. – Новосибирск, 2001
4. Полученные данные согласуются с результатами других исследований, свидетельствующих, что степень религиозности российского общества не столь высока, как это представляется СМИ или религиозными деятелями различных конфессий. «Если под верующими понимать подлинно воцерковленных людей, которые имеют духовную связь с православной церковью, то таковых по данным 2005 года было выявлено всего 13%, из них: 73% ходят в храм раз в месяц и чаще... причащаются 53% // Синелина Ю.Ю. Изменение религиозности населения России: православные и мусульмане: суеверное поведение россиян / Институт социально-политических исследований РАН. М., 2006. – с.36-37; «Подлинно верующих в России – около половины «воцерковленных православных», т.е. менее 2% населения России» / Лексин В.Н. Другие»: верующие и неверующие в повседневной жизни // Мир России. – №1. – 2008.-с.54.

## ETHNOCONFESSIONAL ASPECT IN ORGANIZATIONAL INTERACTIONS

**I.Y. KLIMOV**

*Belgorod National  
Research University*

The article deals with national and religious relationships in production companies and it shows examples of working groups with the same nation in Central Russia. The author tries to understand the way to exclude negative national stereotypes in the same union. The article concerns the results of sociological interview on depending successful working groups in the Russian companies on the tuff's national and confessional features.

Key words: ethnoconfessional relations, religious values, organizational culture.