

УДК 316.334.22:323.1

С.М. Климова, И.Ю. Климов
ЦЕННОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ РЕГУЛЯТИВОВ В
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ¹

КЛИМОВА Светлана Мушаиловна — доктор философских наук, профессор кафедры философии Национального исследовательского университета БелГУ. E-mail: SKlimova@bsu.edu.ru.

КЛИМОВ Игорь Юрьевич — аспирант кафедры социальных технологий Национального исследовательского университета БелГУ. E-mail: milk91@yandex.ru.

Статья С.Климовой и И.Климова посвящена анализу этноконфессиональных регулятивов в трудовых отношениях и корпоративной культуре. Эксплицируется теоретическое содержание этноконфессиональных регулятивов и их ценностных составляющих. Обобщены результаты двух социологических исследований, проведенных в 2011–2012 гг. в трудовых коллективах Центрально-Черноземного региона. Рассмотрены механизмы действия данных регулятивов, факторы, влияющие на реализацию их положительного потенциала и причины возможных конфликтов. Рассмотрены некоторые модели управления в этноконфессиональном контексте.

Ключевые слова: этноконфессиональные регулятивы, корпоративная этика, социально-психологическая атмосфера в коллективе, стиль управления, профессиональный потенциал работника, конфликт.

Ценности являются базовым элементом любой культуры и представляют собой семиотическую систему алгоритмов поведения, способы конструирования социокультурной реальности и картины мира в целом. Фундаментальные положения ценностно-ориентированного управления и социологии в условиях диверсификации требуют нового подхода к анализу ценностей, этнических и профессиональных факторов, в том числе в организационной и корпоративной культуре. Нормативно-ценностные регулятивы — важнейшая сфера, в которой сходятся глубинные ментальные представления, кодифицированные оценки, коммуникативные практики, культурные установки общества и его различных подсистем (субкультур) в целом. Одной из разновидностей выступают этноконфессиональные регулятивы.

© Климова С. М., Климов И. Ю., 2012

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства образования и науки РФ Белгородскому государственному национальному исследовательскому университету на 2012 г. (номер проекта 6.1239.2011)

Авторы статьи имеют в виду совокупность мотивов и предписаний, отражающих традиции, нормы, обычаи той или иной национальной культуры (этнической субкультуры), а также нравственные, трудовые и бытовые коммуникативные отношения, сознательно и бессознательно корректируемые как религиозными, так и национально-ментальными предписаниями, с которыми себя идентифицирует индивид или то или иное сообщество/корпорация. Представляя сложную систему, они сочетают в себе объективные и субъективные элементы, идеологические и психологические установки, относительно связанные и одновременно независимые от общей структуры управления и корпоративной культуры. С одной стороны, этноконфессиональные регулятивы связаны с заложенными в них социальными идеалами и должным, а с другой — они реально значимы лишь в субъективном преломлении (убеждениях, знаниях, вере), мировоззрении конкретных людей, их стереотипном (зачастую бессознательном) или рефлексивном восприятии реальной или воображаемой ситуации.

Сама по себе ценностно-мировоззренческая нагруженность этноконфессиональных регулятивов не является гарантией положительных эффектов в деятельности корпорации. В зависимости от конкретной конфигурации всей совокупности общественных, политических, управленческих факторов и корпоративных стандартов потенциал этноконфессиональных регулятивов может иметь как позитивный, так и негативный характер. Этноконфессиональные регулятивы отражают такие важные аспекты ценностного ориентирования корпоративной культуры, как система ценностных качеств личности и форм поведения, принятых в коллективе, институционально организованные и закрепленные в историко-культурных традициях, нормах, правилах, языке верования, убеждения и религиозно-нравственные представления о себе и своей нации (идентичность), проявляемые в формализованных и неформализованных отношениях в коллективе. В регулятивах отражен такой важный ценностный аспект, как этноконфессиональные характеристики общества (субкультуры) в конкретном временном срезе.

Регулятивы, с одной стороны, выступают важнейшим связующим звеном между институционализированными традициями, нормами, обычаями культуры (субкультуры), нравственными, трудовыми и бытовыми установлениями религии, с которыми идентифицирует себя индивид, и их неформальными воплощениями в ролевых задачах, должностных обязанностях, коммуникативных отношениях и т.п. С другой стороны, регулятивы выступают в качестве механизма не только формализованного, но и латентного закрепления ценностей в социальной организации предприятия, корпоративной культуре.

Известно, что корпоративная культура складывается из идеологии (системы общепринятых идей, например, миссии, базовых норм — инструкций) и психологии (кодекса делового поведения) его носителей. Регулятивы могут проявляться и на идеологическом, и на психологическом уровнях как в виде предписаний общего характера, совпадающих с государственно-политической линией, так и в форме установок, отраженных в основных функциях регулятивов: коммуникативной, эмоциональной, рефлексивной, практических действий, иерархии взаимоотношений в коллективе. Зачастую идеологические установки настраивают человека на должное, а психологические — на сущее, и на схожие по смыслу вопросы могут быть даны диаметрально противоположные ответы.

В 2011–2012 гг. были проведены два социологических опроса на тему «Этноконфессиональные регулятивы организационных и корпоративных отношений» (совокупная выборка — 500 человек) в Центрально-Черноземном регионе, имеющего ярко

выраженный моноэтноконфессиональный состав (95% — этнически русские, более 80% номинируют себя православными). В ходе исследования были опрошены респонденты ряда крупных промышленных коммерческих организаций ЦФО, сотрудники малых и средних предприятий, а также госслужащие. В число опрашиваемых входили директора, заместители директоров, начальники отделов и служб, специалисты разного уровня. Все опрошенные были поделены на два сегмента: руководители и специалисты (сотрудники, не имеющие в подчинении персонал и не отвечающих за их подбор).

Большая часть попавших в выборку лиц (70%) — специалисты. Все опрошенные являются работниками коллективов, так как сотрудники, работающие индивидуально, не могут объективно ответить на ряд вопросов анкеты.

Среди опрошенных был выделен ряд возрастных групп: наиболее высока доля респондентов в возрасте 30–45 лет с высшим образованием (45%), вторая по величине — в возрасте до 35 лет (35%) и самая малочисленная — в возрасте после 45 лет (20%). Для исследования большое значение имеют профессиональный опыт и стаж опрашиваемых. Можно выделить несколько групп по стажу работы: молодые — до 3-х лет работы. Данная категория предположительно могла давать наиболее категоричные ответы и суждения в силу отсутствия большого опыта (20% от совокупной выборки) и склонности к максимализму и этническим стереотипам. Следующая группа от 3-х до 7 лет стажа — костяк исполнителей любой организации, имеющих достаточный опыт для качественного исполнения должностных обязанностей с высоким уровнем самоотдачи (35% совокупной выборки). Ответы этой группы могут являться ключевыми для определения влияния этноконфессиональных регулятивов на эффективность организационных отношений. Зрелая возрастная группа — от 7 до 15 лет стажа (30% совокупной выборки). Эта категория является самой опытной и самой инертной, ведь практически все рабочие ситуации ею уже прожиты в прошлом и не представляют большого личного интереса. Старшая возрастная группа — сотрудники, проработавшие в компании более 15 лет. Их мнение наиболее авторитетно, но в то же время оно является и большим раздражителем для молодого состава компании в силу стереотипизации и инертности образа мышления, возможной технологической отсталости (15% совокупной выборки).

С нашей точки зрения, этнические и конфессиональные регулятивы влияют на эффективность корпоративных отношений по трем направлениям: конфессиональному, этническому и социокультурному, под которым мы понимаем установки, знания, традиции, стереотипы, характерные для того или иного общества, разделяемые всеми членами коллектива — носителями данной культуры.

В анкетировании в качестве центрального рассматривался вопрос об отношении к национальной и религиозной инаковости коллег. Оба исследования, по сути, продемонстрировали тождественный результат: большинство респондентов указали на безразличие к национальной и религиозной идентичности своих коллег (62 и 70%), отметив, что они готовы к сотрудничеству на паритетных и демократических началах с представителями любых наций и религий. Эти идеологические установки в полной мере соответствуют политическим декларациям о толерантности, нахождению общих для всех нации ценностей [3]. Однако, как только вопросы были более конкретизированы и расширены и лично затронули отвечающих, спектр ответов резко изменился. Только 18% согласились бы работать в этнически смешанном коллективе, более 30% высказались против; 44% затруднились с ответом на этот вопрос вообще (подозреваем, что за этими цифрами также стоит скрытое нежелание работать в полинациональном коллективе). Картина оказалась зеркально

противоположной декларируемым идеологическим установкам на толерантность и отразила психологическую неготовность жить и работать в смешанном сообществе.

Важным блоком исследования является рассмотрение этноконфессиональных отношений внутри системы «руководитель–подчиненный». Первый опрос показал, что моральные нормы, которыми руководствуются респонденты, связаны с:

- индифферентным отношением трети опрошенных к тому, как будет вести себя руководитель применительно к подчиненным инородцам/иноверцам (26%);
- достаточно высоким уровнем осуждения *потенциально-отрицательного* поведения руководителя в отношении к подчиненным инородцам/иноверцам (42%);
- невысоким уровнем солидарности с *потенциально-отрицательным* поведением руководителя по отношению к подчиненным инородцам/иноверцам (18%);
- слабым распространением принципиально нравственной позиции в отношении ущемления прав инородцев/иноверцев (14%).

Эти результаты были подтверждены во втором исследовании. В рамках неизменных значений, однако, изменилась структура факторов. Так, 19% тех, кто одобряют *потенциально-отрицательное* в отношении инородцев/иноверцев поведение руководителя, стали более дифференцированными: однозначно такое поведение одобрили лишь 1% опрошенных. При этом 5% ответили, что «*постараются извлечь пользу в случае конфликтов*», а 13% — что «*постараются остаться в стороне, хотя симпатии будут на стороне своих*». Таким образом, динамика скрытой негативности в отношении иноверцев/инородцев сохраняется и конкретизируется.

Этноконфессиональная идентичность самого руководителя занимает незначительное место в представлениях и ориентациях подчиненных. В первом опросе лишь 1% респондентов связали свою профессиональную карьеру с этноконфессиональными характеристиками руководителя. Во втором за безразличие к национальным или религиозным особенностям руководителя высказались 71%. Более чем для половины опрошенных (54%) важно лишь лояльное отношение руководителя к своим подчиненным без учета их и его этноконфессиональных ориентации. 21% готовы сменить работу при проявлении национальной или религиозной нетерпимости к себе или коллегам со стороны руководства.

В ходе исследования была выявлена склонность к двум крайним оценочным позициям: одобрение и осуждение потенциальных проявлений этноконфессиональных настроений руководства, если они будут выражены в лоб, выразили примерно одинаковое количество респондентов (чуть более 10%). Большая часть опрошенных (56%) имеет четкое моральное (уважительное) мнение по отношению к вере и чувствам представителей других религий, но не стремится его высказывать, если оно не соответствует мнению непосредственного руководства. Это указывает либо на боязнь идти против начальства, либо на демонстрацию позиции невмешательства отвечающего. Таким образом, лишь немногим более половины опрошенных имеют четкую моральную позицию по отношению к представителям иных религий, но только пятая часть из них готова высказать свои убеждения.

В первом и во втором обследовании было установлено, что для этнорелигиозного самосознания значительной части респондентов (40%) свойственна уверенность в том, что на их предприятии работают представители разных религиозных и этнических групп. При этом

большинство (61% в первом анкетировании и 70% во втором) оказались религиозно индифферентны к этому «факту». Берем слово факт в кавычки, так как по самоидентификации опрошенных 95% назвали себя русскими и 88% православными. Эти цифры совпадают с официальной статистикой ВЦИОМ. В расхождениях между представлениями о своей этноконфессиональной идентичности и идентичности коллег можно увидеть и латентное ядро внутреннего напряжения, поскольку представители одной и той же нации не идентифицируют друг друга в этническом смысле, а, напротив, различают. О «чужих» судят по внешнему облику (41% назвали коллег представителями другой нации по этому признаку), по разговорам на религиозные темы (33%). Явного напряжения здесь не наблюдается, так как на вопрос: «Как вы относитесь к тому, что у вас работают представители других наций», — 78% ответили, что не придают этому значения. Такой результат демонстрирует отсутствие реальной этноконфессиональной напряженности в коллективах и вполне лояльное и терпимое отношение к религиозным настроениям коллег в коллективе. Эти данные совпадают с выводами экспертов, изучающих полиэтноконфессиональные коллективы Северного Кавказа. «В принципе, полиэтноконфессиональный трудовой коллектив способствует формированию гуманистического, толерантного, коллективистского отношения к человеку иной национальности, иного вероисповедания, к его человеческому достоинству, его традициям. Этому объективно способствует то, что здесь привычным является знакомство с культурными ценностями разных народов. Лучшие достижения этих ценностей (языки, верования, песни, танцы, музыка, традиции) становятся достоянием всех разнонациональных членов трудового коллектива. Непосредственные межличностные связи людей разных национальностей и вероисповедания на основе коллективной общности интересов и устремлений перерастают в приятельские и дружеские отношения. Члены такого коллектива привыкают ценностно относиться друг к другу, прежде всего как человеку независимо от его национальности и вероисповедания, т.е. в этом коллективе на самом деле добиваются добрых, дружеских и справедливых отношений между его членами» [2].

Оценивая уровень осмысления респондентами этноконфессиональной проблематики, следует отметить, что лишь для 15% имеет значение национальный статус коллег и для 10% религиозный. При этом во втором опросе было уточнено, что для 3% отношение к «другим» *негативное*, для 12% *позитивное*, для 78% *не имеет значения*; остальные с ответом затруднились. Можно назвать ряд причин столь высокой степени безразличия к проблеме этноконфессиональной идентичности. Первая — социокультурная: российские традиции и менталитет формировались в течение исторически длительного времени и выработали толерантное приятие всех религий и этносов в Российской империи и, благодаря политике уравнивания всех союзных республик и народностей, в Советском Союзе. Вторая — восприятие духовно-религиозной сферы жизни — вероисповедания — как чего-то второстепенного и не существенного либо не играющего принципиально важной роли в трудовой деятельности; третья — отсутствие связи (для респондентов) между этноконфессиональной самоидентификацией и моральным климатом в коллективе. Четвертая причина может состоять в том, что респонденты подсознательно считают вероисповедание глубоко личным/интимным вопросом или сознательно (по убеждениям) не желают об этом говорить. Не исключено, что здесь заложена и недооценка собственной идентичности, которая при определенных условиях «является потенциальной предпосылкой для враждебного отношения к другим этносам, допущения насилия по отношению к их представителям» [1].

В исследовании проблема взаимосвязи трудовых отношений (трудовой этики) и религиозных традиций при рассмотрении этноконфессиональной идентичности была представлена как одна из важнейших. Здесь следует учитывать ряд таких параметров, как ценностно-ориентированные действия, специфика менталитета, национально-религиозные традиции, духовно-нравственные черты работника, его участие в жизни коллектива, современные стереотипы в отношении к труду и трудовой этике разных народов/религий. Половина респондентов в первом опросе прямой связи между трудом и религией не усматривала; 21% не смогли дать ответ на этот вопрос. Однако то, что треть опрошенных (30%) на эту связь указывает, говорит о потенциальной значимости религиозных традиций для формирования или развития трудовых отношений.

Во второй анкете (2012 г.) вопросы о связи религии, религиозной идентичности человека и трудовой этики были поставлены более конкретно. 33% указали на наличие такой связи, что совпадает с первым опросом. При этом было уточнено, что эта связь *«положительная, если человек сознательно стремится применять принципы трудовой религиозной этики в своих трудовых отношениях»*. Здесь, скорее всего, речь идет о том, что должно быть в идеале; 15% такую связь отрицают, 11% видят ее в незначительной степени. Только 6% ответили, что такая связь присутствует в трудовых отношениях. 40% респондентов отрицают влияние религиозных ценностей на характер профессиональных отношений, что косвенно подтверждает низкий уровень религиозного самосознания опрошенных. Отвечая на вопрос о влиянии религиозности членов коллектива на позитивное развитие корпоративных отношений, 32% высказались отрицательно, никак не связав религиозность людей и моральный климат в коллективе; столько же отрицают связь между верующими по самоопределению и характером (моральными аспектами) взаимоотношений между руководителями и подчиненными; лишь 12% такую связь обнаруживают в обоих случаях.

Следует отметить, что на все вопросы, связанные с корреляцией между верой и трудом, примерно треть (31–33%) респондентов затруднились с ответом. Кроме того, очевидно (и это вытекает из результатов второго опроса), что для тех сотрудников, которые не видят связи между этическими основами в соблюдении религиозных норм и выполнением трудовых функций, так же будет незначима связь между соблюдением корпоративных этических норм и результативностью труда. Косвенно это указывает на отсутствие среди опрашиваемых тех, кого называют воцерковленными людьми, для которых данные показатели были бы чрезвычайно важны. Скорее все опрашиваемые, позитивно относясь к религиозно-обрядовой сфере в целом, являются либо сочувствующими; формально верующими, либо индифферентными, и религиозность для них — это главным образом атрибут традиции и дань культурным нормам.

Любопытно, что при довольно широком спектре представленных национальностей только русским (17%) и евреям (13%) были приписаны специфические национальные качества, отражаемые в их трудовой деятельности; для остальных этот процент колеблется от 10% (армяне и чеченцы) до 1%. При этом 33% указали в качестве главной особенности, влияющей на трудовой процесс, вовсе не национальные или религиозные черты, а склад мышления; 21% — язык; 15% — традиции; 19% — групповую солидарность и только 6% — систему обрядов и культов. На предложение назвать национально-культурные особенности, влияющие на специфику трудовой деятельности, 40% указали, что главными чертами русских являются отсутствие трудовой дисциплины, надежда на русский авось, пофигизм. Примерно столько же отметили и противоположные «русские» качества, такие как настойчивость,

терпеливость и трудолюбие. В отношении к евреям большинство (60%!) сошлись на том, что их основными чертами являются расчетливость и скрупулезность; дагестанцев и чеченцев отличает эмоциональность и братство, украинцев — жадность и неприхотливость.

Таким образом, этноконфессиональная идентичность для абсолютного большинства респондентов не имеет принципиального значения при оценке организационно-трудовых показателей (76%) и характера корпоративных отношений в коллективе (43%). Лишь 1/10 опрошенных считают важным этноконфессиональный признак для улучшения показателей трудовой детальности. При этом более трети (36%) респондентов связывают позитивные коммуникативные отношения с этнической и религиозной идентичностью коллег. Это подтверждает важность этноконфессиональных регулятивов для положительного развития и функционирования корпоративных отношений, проявляющихся прежде всего через коммуникативные отношения и эмоционально окрашенные поступки.

Наши опросы показали отсутствие этноконфессиональной напряженности во взаимоотношениях руководства и подчиненных. Более половины опрошенных (51%) уверены: в их трудовом коллективе нет проблем этнического или религиозного характера. Если учитывать, что треть из них просто не задумывались над этими проблемами, становится очевидно, что в реальной практике этноконфессиональные факторы весьма незначительны. Столь позитивные результаты несут в себе потенциально и противоположные негативные тенденции, которые могут быть связаны с отсутствием конкретно выраженного чувства религиозного единства, невысоким уровнем солидарности с такими корпоративными нормами организаций, как преданность компании или умение идентифицировать себя со своим коллективом и своей нацией/религией. Между тем эти понятия являются одними из важнейших компонентов корпоративной культуры и, как следствие, ведут к повышению эффективности труда корпорации в целом.

Исследование выявило, что этноконфессиональные регулятивы обладают определенным конфликтным потенциалом. В первом исследовании 32% опрошенных указали, что устойчивость корпоративной культуры будет зависеть от этнического и религиозного состава компании, а 31% (обобщенная цифра) либо отрицали, либо усомнились в положительном влиянии смешанных коллективов на плодотворное развитие организационных и корпоративных отношений. Во втором опросе 18% респондентов на открытый вопрос: влияют ли религиозность и национальность на потенциальные конфликты в коллективе, — категорически ответили «да, влияют»; 33 и 35% заявили о возможности конфликтов на религиозной и национальной почве. При этом в ответе дано уточнение, что возможность конфликтов напрямую связана с общей атмосферой в коллективе, и лишь 17 и 28% отметили; что такой связи нет. Если по данным первого опроса подавляющее большинство сотрудников организаций (57% не сталкивались и 29% не задумывались над проблемой) не считали принадлежность к какой-либо определенной этнической группе условием успехов или неудач, напряженности или разрядки в трудовых или корпоративных отношениях, то в ходе второго опроса выяснилось, что национальность и религиозные взгляды коллег для многих членов коллектива выступают потенциальными источниками напряжения и противоречий. С одной стороны, для моноконфессиональной среды при отсутствии реального опыта работы в межнациональных коллективах, незначительности миграционных процессов в регионе должно быть характерно отсутствие национальной или конфессиональной напряженности, что частично подтверждают ответы на общие вопросы; с другой стороны, обнаружен высокий процент негативного напряжения при сочетании слов «конфликт» и

национальная/религиозная почва. Мы предполагаем, что такие результаты во многом сложились под влиянием не реальной конфликтной ситуации (ее отсутствие в регионе налицо), а потенциальной, продиктованной главным образом СМИ и нестабильной ситуацией в обществе, практически расколовшемся в последние месяцы предвыборной президентской борьбы (январь-март 2012 г.). Внутренне растет психологическое и моральное напряжение людей, которое и вылилось в негативные результаты опроса. Следует иметь в виду и то, что в неопределенных и нестабильных ситуациях сразу срабатывают этноконфессиональные стереотипы и начинают работать процессы мифологизации, поиск образа врага через его этноконфессиональную чуждость (мифологема «Мы-Они» — наиболее стереотипна и живуча). Таким образом, этноконфессиональные регулятивы могут стать ресурсом для мифотворчества и массовой манипуляции, созданные специальными инфологемами. Типичным примером подобной ситуации является экстенсивное увеличение доли этномигрантов в структуре всех занятых в организации. В этом случае система этноконфессиональных регулятивов самозапускается, переходя из «спящего» режима в «активный». В этой связи вспоминается случай «национально-религиозного» противостояния, произошедший в Москве в 2011 г. во время празднования мусульманского праздника Ураза-байрам, когда правоверные мусульмане в соответствии с традицией начали резать баранов для жертвенного обеда во дворах московских домов, что породило естественное недовольство населения.

Не стоит забывать и о том, что опыт советской истории был исключительно интернационален и направлен на диалог и взаимоуважение людей разных наций. Новый опыт пока еще не выработан и не имеет однозначного оформления в теории или практике. Можно с большой долей вероятности сказать, что декларации о религиозном возрождении на православном территории так и остаются номинативными и в реальности мало связаны коммуникативными и корпоративными отношениями в организации.

Еще один аспект исследования — управленческий. Проведенное в 2012 г. анкетирование показало, что этноконфессиональные факторы не обязательно обладают преимуществами в рамках какого-либо одного типа управления, хотя тенденции можно предугадать. Так, главной ценностью для развития организации 22% респондентов назвали устойчивый морально-психологический климат в коллективе, 19% указали на стремление руководства и сотрудников создать положительный имидж организации, что, безусловно, свидетельствует о высокой значимости для сотрудников основ корпоративного единения и культуры; 16% отметили стремление привлечь высококвалифицированные кадры, независимо от их национальной и религиозной идентичности; 15% в качестве важнейшей ценности организации назвали открытость к любым новациям; 12% такой ценностью считают здоровую конкуренцию с другими коллективами и профильными структурами. В этих ответах наблюдаются тенденции к положительной оценке и возможностям существования всех типов управления. О склонности людей к тому или иному типу управления говорит и готовность/неготовность сотрудников принимать в свою структуру инородцев. В ходе опроса выяснилось, что 44% респондентов вообще не имеют мнения по данному вопросу, но при этом 15% считает это не нужным, так как это вряд ли даст положительный результат, 16% опасаются возникновения национально-религиозных проблем при смешении коллектива и лишь 18% усматривают в смешанном составе организации положительный фактор для успешного развития организации. Налицо тревожная тенденция к стереотипизации национальных проблем (другой всегда потенциально опасен). Интересно и то, как стереотипы начинают работать применительно к людям, не имеющим отношения к тем этносам, черты

которых им приписывают их менее удачливые коллеги. Конечно, на современные мифологемы и стереотипы влияет и архаичный многовековой национализм, зафиксированный в форме бытовой ксенофобии и антисемитизма не только в дореволюционные, но и в советские и в нынешние времена. Полученные в ходе опроса результаты показывают возникновение многих стереотипов и мифов, характерных для переходного времени, миграционных процессов, о которых все знают по СМИ, тотально манипулирующим сознанием людей, а также под влиянием «устных историй очевидцев» о плодах миграционной политики в стране.

Рассматривая предпочтительные модели управления, можно сделать следующие выводы: для мононационального коллектива в традиционном, этнически однородном обществе характерна скорее патерналистская модель; для смешанного национального коллектива, находящегося в многонациональной (интернациональной) среде, актуальнее жестко административная модель. Чтобы сохранить свою идентичность, полиэтноконфессиональный коллектив будет ориентирован скорее на либеральную модель в социуме, где политкорректность является приоритетной ценностью в общественном сознании. Разумеется, эти предположения нуждаются в дальнейших эмпирических подтверждениях.

Литература

- 1 Путин В.В. Россия и национальный вопрос // Независимая газета. 23.01.2012. URL: http://www.ng.ru/politics/2012-01-24/3_kartblansh.htm (дата обращения 01.02.2012 г.).
- 2 Мустафаева З.С. Человек как субъект полиэтноконфессионального трудового коллектива: Автореф. дисс. ... канд. филос. наук. Махачкала, 2008. С. 24.
- 3 Бабинцев В.П., Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Этнический экстремизм в молодежной среде: диагностика и перспективы преодоления // Мир России. 2011. № 1. С. 76.