

УДК 331.104.2:316.662.22

И.Ю. Климов, М.А. Мануильский
ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ РЕГУЛЯТИВЫ В СТРУКТУРЕ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

КЛИМОВ Игорь Юрьевич – специалист отдела привлечения, подбора и развития персонала ООО «БГК». E-mail: milk911@yandex.ru

МАНУИЛЬСКИЙ Максим Анатольевич – кандидат философских наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН. E-mail: manuilskiy@mail.ru

В статье анализируются этноконфессиональные регулятивы, а также место и роль последних в социальной организации трудового коллектива, механизмы действия регулятивов. Приводятся данные социологического исследования на эту тему, проведенного в ряде коммерческих организаций Центрально-Черноземного региона.

Ключевые слова: этноконфессиональные регулятивы, национально-религиозная идентичность, межличностная коммуникация, внутрикорпоративные отношения.

Тема конструирования и бытования этноконфессиональной идентичности стремительно набирает практическую актуальность и теоретическую значимость. Сегодня установки постмодерна, программы глобализации, идеи мультикультурализма подвергаются испытаниям на прочность во многих регионах мира под воздействием этноконфессионального радикализма. В России национально-религиозные проблемы не столь остры, однако и здесь имеются серьезные точки напряжения. Достаточно упомянуть проблему трудовой миграции из бывших советских среднеазиатских республик, набирающую обороты дискуссию о месте и роли в обществе Православной церкви.

В анализе национально-религиозных проблем концепт «регулятивы» начал использоваться относительно недавно [1, 3]. Прежде чем представить результаты эмпирического исследования, кратко охарактеризуем понятие «этноконфессиональные регулятивы» и социально-культурный контекст данного феномена.

Под этноконфессиональными регулятивами мы понимаем комплекс мировоззренческих представлений и поведенческих механизмов, составляющих единство объективных и субъективных факторов: интеллектуально-нравственные конструкты, связанные прежде всего с этнической и конфессиональной идентичностью, культурные архетипы; регламенты повседневных коммуникативных практик, обусловленные субкультурой, в том числе кодифицированными нормами и предписаниями, традиционными, этническими и религиозными стереотипами, неформализованными установками. Регулятивы могут включать публично афишируемые культурно-идеологические программы (в частности положения кодексов корпоративной этики). В то же время многие составляющие этноконфессиональных регулятивов носят латентный характер (культурные архетипы, установки Я-концепции, формируемые на уровне «идеального Я» и т.п.).

Ядром регулятивов являются этноконфессиональная самоидентификация индивида и связанный с ней менталитет. С.В. Лурье выделяет центральную зону ментальности этносов как систему образов на уровне коллективного бессознательного. Эта совокупность интеллектуально-эмоциональных конструктов фиксирует:

- локализацию источника добра;
- локализацию источника зла;
- представление о способе действия, при котором добро побеждает зло;
- представление о вероятности, с которой добро побеждает зло [2].

Именно этноконфессиональные мифологемы, а впоследствии идеологемы конструируют соответствующие ментальные образы, задают для индивида (группы) порядок макро- и микрокосмоса, критерии «свой–чужой», модальности межкультурного диалога.

Необходимо также подчеркнуть, что этноконфессиональная самоидентификация имеет место независимо от национально-религиозного разнообразия населения региона¹. Она может проявляться с разной степенью интенсивности. Вместе с тем это неустранимый фактор Я-концепции, групповой идентичности. Помимо самоидентификации этноконфессиональные регулятивы играют важную роль в социально-культурной ориентации индивида: они *маркируют* события как относящиеся к национально-религиозному статусу индивида и его интересам в данной области.

И последнее. Социальная организация производственного коллектива, социальное управление им представляет сложную систему механизмов разной степени детерминации. Каковы здесь роль и место этноконфессиональных регулятивов? Представляется, что последние не носят жестко детерминированного характера. Принятые сегодня в корпоративных структурах модели управления имеют отчетливо выраженный технократический характер с жестким распределением функций и обязанностей. Этноконфессиональные регулятивы вписываются в подобные организационно-управленческие схемы опосредованно, присутствуют в них в «снятом виде», в качестве более-менее добровольно принимаемых индивидом определенных самоограничений, обязательств в межкультурном взаимодействии, чтобы предотвратить возникновение конфликтов и обеспечить комфортное существование представителям «своей» субкультуры. Другое дело — ситуация национально-религиозного конфликта в коллективе. Как правило, ее во многом стимулируют, подпитывают этноконфессиональные факторы, даже если они запускаются в результате неумелых действий руководства организации, ошибками властных структур и т.п.

Обратимся к результатам эмпирического исследования².

На *декларативном* уровне большинство опрошенных демонстрируют толерантное отношение к этноконфессиональным различиям: 40% респондентов ответили, что в их коллективе работают представители разных этнических/конфессиональных групп, 27% опрошенных заявили, что на их предприятиях нет инородцев/иноверцев, 33% затруднились

¹ Например, в Белгородской области, где проводилось исследование, подавляющее большинство населения (94,4% согласно переписи 2010 г.) составляют русские, оставшаяся доля приходится на украинцев, армян, турок, азербайджанцев, представителей других национальностей, удельный вес которых еще менее значителен.

² Анкетный опрос проводился в Белгородской (более 70% опрошенных), Воронежской, Курской и Липецкой областях. Исследование включало два этапа: первое — пилотаж (2010 г., $n=200$), второе — основное исследование (2011 г., $n=500$). Выборка формировалась методом «снежного кома». В числе опрошенных были сотрудники крупных промышленных коммерческих организаций ЦФО, малых и средних предприятий, а также госслужащие. В выборку попали и руководители разных рангов: директора, их заместители, начальники отделов и служб; 60% респондентов составили женщины. Подавляющее большинство опрошенных имеют высшее образование. Анкета содержала только закрытые вопросы. Результаты анкетирования были обработаны с помощью корреляционного анализа.

ответить на столь простой вопрос. В то же время для 61% ответивших не имеет значения, каковы национальная и религиозная принадлежность коллег, для 18% имеет значение, 21% не задумывались над этим. Логично предположить, что в ответах на вопросы общего, нейтрального характера респонденты были достаточно корректны и дипломатичны. Забегая вперед, отметим, что весомая доля опрошенных занимают индивидуалистическую позицию - 15% опрошенных в пространстве межкультурной коммуникации «привыкли отвечать только за себя». Вместе с тем, стоит обратить внимание, что среди работающих в мононациональных коллективах благодушные настроения распространены шире, осторожный скептицизм чаще встречается в многонациональных коллективах.

Из общей картины несколько выпадают показатели, касающиеся влияния этноконфессиональной принадлежности сотрудника на атмосферу в коллективе. Почти вдвое (до 30%) сократилась доля толерантных респондентов. И образовалась новая группа респондентов, для которых отношение к «Другому» зависит от роли руководства в формировании социально-психологического климата в коллективе. Ее удельный вес довольно значителен — 15%. Что особенно бросается в глаза: почти в 5 раз (с 5,6 до 31,4%) возросло число респондентов, затруднившихся с ответом. Видимо, эти люди неоднозначно оценивают *конкретную* ситуацию, но не хотят об этом говорить. Все это позволяет говорить о реальном влиянии национальной компоненты на корпоративные взаимоотношения.

Непосредственное воздействие национальных факторов на отношения между руководителями и подчиненными отметили треть опрошенных. Не совсем ясно другое: продиктовано ли подобное мнение реальными фактами межрелигиозной напряженности или респонденты проецируют на собственную ситуацию «картинки», рисуемые СМИ. Результаты, которые будут приведены далее, склоняют нас к выводу, что число ситуаций, воспринимаемых как конфликтные, невелико.

Аналогичная картина мнений складывается относительно влияния религиозного фактора. Оценка его взаимосвязи с трудовой этикой («Влияет ли религиозность на отношение к труду?») колеблется в пределах 8–15 пунктов (от «Да, положительно влияет» до «Нет, не влияет»), т.е. интенсивность этой взаимосвязи невелика. Всплеск значений — почти вдвое — наблюдается только в ситуации, когда «человек сознательно стремится применять принципы религиозной этики в своей работе». Подобную интенцию следует оценить положительно (на память тут же приходит «Протестантская этика и дух капитализма» М. Вебера). Впрочем, среди опрошенных таких целеустремленных сотрудников не более трети. Когда же речь заходит о конкретной производственной ситуации, возрастает доля (до 40%) тех, кто затрудняется оценить значимость религиозных факторов в выполнении производственного задания. Лишь незначительное число опрошенных (10%) отметили случаи добровольной помощи единоверцам (единоверцев). Не вдаваясь в подробности, заметим: значимость *конфессиональной* компоненты для внутрикорпоративных отношений ниже, чем *национальной*.

Эта достаточно позитивная, «бесконфликтная» картина начинает меняться, когда речь заходит о конкретных слагаемых этноконфессиональных отношений и возникающих в данной связи ситуациях. Сопоставление характеристик различных наций (ответ на вопрос «Считаете ли Вы, что Ваша нация лучше других») выглядит следующим образом: в среднем по выборке число солидарных с таким суждением втрое меньше числа отрицающих национальное превосходство (7,5 против 25,9%). Зато примерно 60% согласны с мнением, что у каждого народа есть свои положительные и отрицательные черты. Доля безразличных к данному вопросу ничтожно мала. Напрашивается вывод: национальная проблематика не так уж ценностно нейтральна для респондентов, как могло показаться попервоначально, когда большинство опрошенных отвечали, что «национальность не имеет значения». Напротив, люди

имеют достаточно конкретную позицию по данной проблеме, о чем свидетельствует внимание и понимание ее болевых точек.

Близкой, но не тождественной является ситуация с *религиозной* составляющей этноконфессиональных отношений. Здесь в среднем по выборке число убежденных в превосходстве своей религии также составляет 7%, противников такой позиции всего 17,3%, причем наиболее велика их доля среди сотрудников многоконфессиональных коллективов (30,1%). Думается, в данном случае сказывается возможный негативный опыт работы в коллективах, где есть представители разных религий; просто часть опрошенных попыталась его скрыть «неотвечая». Примерно 60%, как и в предыдущем случае, согласны с мнением, что «каждая религия такая, какая она есть, и потому надо уважительно относиться к любой религии». Среди тех, кто работает рядом с иноверцами, доля согласных с подобным мнением на 15% меньше. Видимо, опять же сказывается прошлый опыт.

Труднообъяснимым остается факт крайне незначительного числа респондентов (примерно 6%), позиционирующих себя атеистами (по упомянутому вопросу они занимают толерантную позицию). Проблема не в том, что в советские времена атеизм насильственно насаждался, и непонятно, куда же делись массы атеистов. Дело в том, что сегодня в России атеизм столь же конституционно легитимен, как и вера в Бога³.

В целом же можно сказать, что, вопреки первоначальным декларациям, опрошенные далеко не безразличны к религиозным вопросам, интересуются ими. Об этом, в частности, свидетельствуют данные корреляционного анализа роли национально-религиозных факторов в повседневном общении. В исследовании выделены три категории опрошенных: 1) те, кто сталкивались на работе с какими-то действиями обрядово-ритуального характера; 2) те, кто не сталкивались, но слышали о таких фактах; 3) те, кто не сталкивались с подобными фактами. Между собой группы отличаются по реакции на нормы повседневного общения с представителями других наций/религий. Ведущей является тенденция уважительного отношения к «Другому» — среднее значение по выборке 48,6%. Но это действительно усредненная величина, достигнутая главным образом за счет положительных оценок тех, «кто не сталкивались», и тех, кто ушли от ответа о повседневном опыте межконфессионального общения. Среди имевших такой опыт обозначенную позицию поддерживает лишь треть. Вместе с тем достаточно велика доля лиц, считающих этноконфессиональные различия непреодолимым барьером для общения (в среднем по выборке — 17,4%; данную группу можно рассматривать как потенциальный очаг конфликтов). 12,6% респондентов руководствуются в общении прежде всего правилами деловой этики и общегражданским этикетом.

Согласно анализу, респонденты сдержанно оценивают роль этноконфессиональной компоненты в формировании внутрикорпоративных ценностей, в частности 20% считают, что такое влияние существует, 39% — что оно отсутствует, 34% затруднились ответить, причем значения оценок влияния/невлияния у сотрудников моно- и многонациональных коллективов практически совпадают: 40,4 и 42,%. Похожая картина складывается и при обращении к проблеме конфликтов: распределение практически такое же, только цифры меньше (например, в зависимости от принадлежности к моно- либо многонациональному коллективам показатели равны 21,4 и 20,6%). Этот факт требует дальнейшего осмысления.

³ Сошлюсь на одно личное наблюдение (case study). — М.М. В начале 1990-х гг. началась первая волна возвращения к православным истокам в образовании. В школе, где училась моя дочь, в качестве факультативного учебного предмета ввели Закон Божий (или Основы Православия, точно не помню). Дочь и большинство одноклассников после двух-трех занятий не захотели их посещать — то ли батюшка-преподаватель не сумел заинтересовать подростков, то ли важнее им была дискотека. Предмет вскоре отменили. И ни школа, ни родители не увидели в этом ничего сверхординарного — ведь желающие могли свободно посещать церковь, водить детей в воскресные школы.

Вместе с тем можно предположить, что здесь опять-таки велика доля *декларативной* составляющей. В подтверждение сказанному сошлемся на оценки национально-религиозных факторов трудового процесса. Вот каковы представления респондентов о значимости вклада некоторых компонентов в эффективность трудового процесса: язык — 28,9%, национально-культурные традиции — 21,3%, присущий данной этноконфессиональной общности склад мышления — 46,3%, система обрядов и культов — 7,7%, групповая солидарность — 26,3%⁴.

Думается, более адекватное представление о роли этноконфессиональных отношений дает анализ проблемы конфликтов. Последние, в отличие от ценностей, установок повседневного общения, более выпуклы и эмпирически ощутимы. По мнению респондентов, национально-религиозные факторы влияют на возникновение конфликтов (17,8%), влияют, но в зависимости от общей обстановки в коллективе (32,5%), не влияют (23,4%). Опять же, как и в предыдущих случаях, ответы респондентов, принадлежащих к разным по этноконфессиональному составу коллективам, оказались достаточно близки: по второму фактору (зависимость частоты конфликтов от общего морально-психологического климата в коллективе) значения составляют соответственно 32 и 35,8%. Причины близости ответов при различии социально-профессионального опыта пока до конца не ясны.

Довольно неожиданными оказались результаты, касающиеся корреляции возраста и оценки влияния этноконфессиональной компоненты на профессиональные ценности. Какой-либо существенной динамики в изменении оценок с возрастом не было обнаружено. Во всех возрастных когортах распределения тяготели к средним по выборкам значениям (20,1% влияет, 39,3% не влияет).

Приведенные данные свидетельствуют пусть о невысоком, но достаточно чувствительном влиянии этноконфессиональной компоненты на корпоративные отношения. К сожалению, это воздействие может иметь и отрицательный характер. Для предупреждения негативных последствий необходимы целенаправленное конструирование этноконфессиональных регулятивов, их органическое вписывание в систему социального управления, в том числе создание соответствующих подразделений (единиц) в кадровых службах, подготовка и привлечение квалифицированных специалистов. В отсутствие таковых подобные обязанности целесообразно было бы возложить на сотрудника, отвечающего за корпоративную этику. В любом случае есть надежда, что в кодексе корпоративной этики появится пункт: «Не бойтесь данайцев, дары приносящих».

ПРИЛОЖЕНИЕ

Динамика влияния этноконфессиональных факторов на ситуацию в трудовом коллективе в зависимости от оценки респондентами национально-религиозной структуры коллектива

Таблица 1 Распределение ответов на вопрос «Имеет ли для Вас значение, к какой национальной группе принадлежат Ваши коллеги/подчиненные/руководители?» в зависимости от оценки национальной структуры коллектива, %

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да, имеет положительное значение	Да, имеет отрицательное значение	Нет, не имеет значения	Для меня это не важно, я привык отвечать только за себя	Затрудняюсь ответить
Да	7,1	3,2	61,1	18,6	5,2
Нет	0,8	3,3	73,6	14,9	7,4
Не обращал внимания	2,5	7,5	61,7	21,7	6,6

⁴ Можно было выбрать несколько вариантов ответов.

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да, имеет положительное значение	Да, имеет отрицательное значение	Нет, не имеет значения	Для меня это не важно, я привык отвечать только за себя	Затрудняюсь ответить
Нет ответили	–	4,5	78,1	13	–
В среднем	4,3	4,3	64,9	18,2	5,8

Таблица 2 Распределение ответов на вопрос «Имеет ли лично для Вас значение, к какой религиозной группе принадлежат Ваши коллеги/подчиненные/руководители?» в зависимости от оценки национальной структуры коллектива, %

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да, имеет положительное значение	Да, имеет отрицательное значение	Нет, не имеет значения	Для меня это не важно, я привык отвечать только за себя	Затрудняюсь ответить
Да	6	2,8	66,2	6	2,4
Нет	4,1	4,1	71,9	7,5	5,8
Не обращал внимания	6,7	6,7	60	2,5	9,2
Не ответили	8,6	4,6	69,5	–	4,3
В среднем	5,8	4,1	66,3	5,2	4,8

Таблица 3 Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что Ваша нация в чем-то лучше других?» в зависимости от оценки национальной структуры коллектива, %

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да	Нет	У каждого народа есть свои положительные и отрицательные черты	Никогда не задумывался над этим	Затрудняюсь ответить
Да	9,5	27	58	3,5	0,4
Нет	7,4	18,2	62	8,3	–
Не обращал внимания	4,1	32,5	60,9	2,5	–
Не ответили	4,4	21,6	65,2	4,4	–
В среднем	7,6	26	59,9	4,5	0,2

Таблица 4 Распределение ответов на вопрос «Отличаются ли, с Вашей точки зрения, моральные принципы, нормы повседневного общения представителей других наций/религий от Ваших?» в зависимости от оценки национальной структуры коллектива, %

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да	Нет	У каждого народа есть свои положительные и отрицательные черты	Никогда не задумывался над этим	Затрудняюсь ответить
Да	9,5	27	58	3,5	0,4
Нет	7,4	18,2	62	8,3	–
Не обращал внимания	4,1	32,5	60,9	2,5	–
Не ответили	4,4	21,6	65,2	4,4	–
В среднем	7,6	26	59,9	4,5	0,2

Таблица 5 Распределение ответов на вопрос «Встречались ли в Вашей практике случаи, когда представители какой-либо национальной/религиозной общности (в том числе русские) нарушали инструкции, производственную дисциплину, чтобы помочь, выручить соплеменника/единоверца?» в зависимости от оценки национальной структуры коллектива, %

Работают ли в Вашей организации (подразделении) представители других национальностей?	Да, такое случается довольно часто	Да, такое случается, но скорее в виде исключения, поскольку большинство сотрудников соблюдают дисциплину и принципы корпоративной культуры	Нет	Такие случаи характерны преимущественно для представителей национально-религиозных меньшинств	Затрудняюсь ответить
Да	2,4	17,1	63,1	9,1	6,6
Нет	5	9,9	61,2	4,1	14
Не обращал внимания	5,8	7,5	61,7	0,8	22,5
Не ответили	13	8,7	52,2	–	13
В среднем	4,3	12,8	61,8	5,6	12,4

Литература

- 1 Климов И. Ю. Этноконфессиональные регулятивы в корпоративной культуре коммерческих организаций : автореф. дис. ... канд. социол. наук / НИУ БелГУ. Белгород, 2012.
- 2 Лурье С. В. Историческая этнология. М., 1998. Цит. по: Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. СПб. : Интерсоцис, 2006. С. 51.
- 3 Четырчинская О. С. Межконфессиональные различия в сфере бизнеса // Социологический журнал. 2009. № 3. С. 79–85.