

# ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ СИТУАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Автор: И. Ю. КЛИМОВ

*КЛИМОВ Игорь Юрьевич - аспирант кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета (E-mail: milk911@yandex.ru).*

**Аннотация.** На базе проведенного в 2010 г. пилотажного исследования рассматриваются этноконфессиональные ситуации в производственных организациях с однородной этнической средой на территории ряда областей Центрально-Черноземного региона России выясняется, как в такой среде у респондентов проявляется интерес к этноконфессиональным проблемам.

**Ключевые слова:** производственные (трудовые) организации \* этноконфессиональные ситуации \* этническая сфера \* этнические стереотипы \* этноконфессиональные аспекты руководства и управления

Значимость этноконфессиональных отношений для современной России обще-признана. Властные структуры различных уровней, национальные элиты, религиозные деятели, ученые безоговорочно признают, что от характера этих отношений зависят стабильность и целостность страны, социальное самочувствие ее граждан. По данной теме существует обширная литература [Религия и общество... 2002; Религия в самосознании народа... 2008; Вера, Этнос, нация... 2009 и др.]. Вместе с тем, на наш взгляд, уделяется недостаточно внимания некоторым важным аспектам избранной нами темы. Она рассматривается, как правило, на примере многонациональных и поликонфессиональных сообществ. Предполагается, во-первых, что именно подобные сообщества выступают источником возможных напряжений. Во-вторых, предметом анализа служат, главным образом, повседневные взаимоотношения на бытовом уровне, межнациональные браки, особенности этнических субкультур и автохарактеристики их субъектов, оценка последними представителей других этносов. К сожалению, часто вне поля зрения находятся этноконфессиональные ситуации *в производственных организациях*. Проблема в основном сводится к последствиям трудовой миграции, положению гастарбайтеров и т.п. Проблемы мигрантов, действительно, весьма актуальны и важны. Но, в силу своей резонансности, они нередко сильно политизированы и идеологизированы, что, естественно, накладывает отпечаток на их изучение [Нуралиев, 2006; Пилецкий, 2003]. И дело даже не в этом. Мигрантские сообщества моноэтничны, часто сознательно обособлены от окружающей культурной среды, которая к тому же не всегда "дружелюбна" к ним. Говорить специально об этноконфессиональных отношениях на производстве в этих случаях вряд ли корректно.

Особенность нашего исследования в том, что рассматриваются этноконфессиональные ситуации в организациях, действующих в *однородной* с этнической точки зрения культурной среде. Таковой, является население Центрально-Черноземного региона. Так, в Белгородской и Липецкой областях, где проводилось исследование, доля русских составляет, соответственно, 92,1% и 95,8%. На первый взгляд, этнокон-

---

Статья написана в рамках Федеральной целевой программы "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" 2009 - 2013 гг., государственный контракт N 14.740.11.0669.

фессиональные отношения здесь могут показаться беспроблемными. Между тем, в многонациональной стране "монолитные" культурные группы, как показано в некоторых работах<sup>1</sup>, тоже 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 радикального характера. Отголоски их могут присутствовать у работников предприятий - ведь не оставляют же они свои взгляды в "камере хранения" возле заводской проходной.

Предмет данного исследования - влияние этнической и конфессиональной принадлежности работников на взаимоотношения в трудовых организациях. Опрошены сотрудники ряда крупных промышленных объединений, средних и мелких предприятий и организаций разной формы собственности<sup>2</sup>.

Пионером изучения роли этноконфессиональных факторов в процессе труда применительно к обществу модерна выступил Макс Вебер - автор классической работы "Протестантская этика и дух капитализма". С тех пор проблема находится в поле зрения социологов, этнографов, историков. Что касается воздействия этничности, то в исследованиях выявлялось преимущественно, каким образом конкретные черты национального характера влияют на личность работника. Скажем, немцам в работе присущи педантизм и аккуратность, беспрекословное следование инструкциям (правилам), что может в определенных ситуациях обернуться организационным коллапсом; достоинство русских - отдаваться делу без остатка, а бич - разгильдяйство и т.п. Судя по современной литературе, большинство исследований сосредоточены в основном на этнической специфике. Связь же "этнос - конфессия" прослеживается реже, например, на материалах сект, в обособлении которых важную роль играла хозяйственная деятельность (мормоны, Церковь Рона Хаббарда, молокане) или такой специфической общности, как староверы [Подвойский, 2005; Фурсова, 2001].

В пилотажном исследовании мы попытались выявить, насколько значимы для респондентов этноконфессиональные проблемы безотносительно к тому, какие конкретно черты национального характера "задействованы" в процессе труда и общения.

Возрастной состав респондентов представлен следующим образом: две крупные группы примерно по 30% - до 25 лет и от 26 до 30 лет; численно меньшие группы по 11% - от 31 до 35 лет и от 41 до 45 лет; 8% - от 36 до 40 лет; 10% респондентов старше 46 лет. В выборке преобладали молодые и образованные люди. Среди респондентов были выделены две группы: 1) проявляющие интерес к этноконфессиональной принадлежности коллег и 2) безразличные к конфессиям или плохо информированные о них. Так, на вопрос: "Работают ли в Вашей организации представители религиозных групп?" - 41% опрошенных ответили утвердительно (они отнесены к первой группе); 26% считают, что организация является монокультурной и треть не ответили на вопрос (все они образуют вторую группу). В свою очередь, первая группа сама неоднородна. Для 18% ее представителей играет роль вероисповедание "ино-

<sup>1</sup> В журнале "Социологические исследования" (2010. N 12) опубликована подборка статей, посвященная различным аспектам русского этноса (Арутюнян Ю. В. [HYPERLINK "http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Arutyunyan.pdf"](http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Arutyunyan.pdf) \t "\_blank" Русский этнос: демографические изменения и востребованность межэтнической интеграции; Дробизжева Л. М. [HYPERLINK "http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Drobizheva.pdf"](http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Drobizheva.pdf) \t "\_blank" Идентичность и этнические установки русских в своей и иноэтнической среде; Рыжова С. В. [HYPERLINK "http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Rizhova.pdf"](http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-12/Rizhova.pdf) \t "\_blank" Становление православной идентичности русских: традиционно-культурные и гражданские основания). Эти статьи служили автору ориентиром в работе.

<sup>2</sup> Исследование проводилось летом 2010 г. Основная доля респондентов пришла с двух крупных производственных организаций - "Новолипецкий металлургический комбинат" (численность работников - свыше 32 тыс. чел.) и Белгородский филиал ОАО "МРСК Центра" - межрегиональной распределительной сетевой компании, обеспечивающей передачу электроэнергии в областях центрально-черноземного региона (в "Белгородэнерго" трудятся 3 тыс. чел.). Выборка случайная. Всего опрошено 304 человека.

верцев"<sup>3</sup>; 21% не придают этому существенного значения. Преобладающая индифферентная позиция по данному вопросу участников *второй* группы (61% респондентов) закономерно вытекает из их ответов на первый вопрос.

Это объясняется также тем, что более 90% населения, где проводился опрос, составляют люди, исторически принадлежащие к православной культуре. Так что инертная реакция почти 2/3 респондентов на этноконфессиональные проблемы в трудовых организациях вполне объяснима. *Не подтвердилась* наша первоначальная гипотеза о том, что повышенное внимание к таким проблемам проявляют только этноконфессиональные *меньшинства*. Судя по данным опросов, интерес в той или иной степени выказывает весомое число членов организаций - свыше 1/3. Заметим, что в процессе изучения мы убедились в правоте исследователей, которые считают, что степень религиозности российского общества не столь высока, как это представляется СМИ или религиозными деятелями различных конфессий. Приведем две позиции: "Если под верующими понимать подлинно воцерковленных людей, которые имеют духовную связь с православной церковью, то таковых по данным 2005 года, было выявлено всего 13%..." [Синелина, 2006: 36]. "Подлинно верующих в России - около половины "воцерковленных православных", т.е. менее 2% населения России" [Лексин, 2008: 54.].

С учетом этого рассмотрим, что влияет на этноконфессиональную ситуацию в организации, сказывается ли она на отношении к труду, на эффективности производственной деятельности людей?

**Исследование** показало: важным фактором, определяющим обстановку в организации, является *позиция руководителя* по тому или иному вопросу. В нашем случае это особенно значимо, поскольку ни в одной должностной инструкции, должностных обязанностях не содержится пунктов, предусматривающих учет в служебной деятельности этноконфессиональной компоненты. Какие-либо нормы на сей счет отсутствуют и в корпоративных уставах, и в профессиональных этических кодексах. Документы подобного рода опираются на Конституцию РФ, в которой закреплено равноправие граждан, независимо от их национальной принадлежности. И все же 14% опрошенных отметили присутствие "де факто" в управленческой практике этнических и религиозных контекстов, а еще 3% считают, что в организации существуют проблемы на этноконфессиональной почве, но руководитель их игнорирует. В этой 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>4</sup>. Ответы распределились 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 24% считают для себя *важным*, какого вероисповедания придерживается их непосредственный руководитель; другие же либо никогда не задумывались над этим (25%), либо религиозная принадлежность начальника для них ни не имеет значения (51%).

Интересно, что когда стали исследоваться не конфессиональные отношения вообще, а реальные ситуации, то резко, более чем наполовину сократилось число

<sup>3</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 посчитала нужным высказаться по затрагиваемым в анкете вопросам.

<sup>4</sup> Вопрос носит прожективный характер. Во-первых, вероятность того, что в монокультурной среде начальник окажется нерусским, очень невелика. Во-вторых, даже если он и принадлежит к иной этноконфессиональной общности, то принятая в РФ система подготовки, отбора и назначения руководителей вобрала в себя значительный пласт западной управленческой культуры - "космополитичной" по существу и отвергающей дискриминацию по национальному признаку. Так что данный вопрос призван, прежде всего, выявить интерес респондентов к этноконфессиональной проблематике.

сторонников инертной позиции и *возросло* количество респондентов, учитывающих этноконфессиональные проблемы в организации. 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 чувств (в данном случае неформальное) вызывает негативную реакцию. Видимо, чувство справедливости перевешивает чувство солидарности с единоверцами. *Во-вторых*, можно с большой долей вероятности ожидать, что неосторожные действия в этноконфессиональной сфере вызовут напряжение в отношениях и в управлении организацией.

Добавим, что респонденты применительно к себе идентичные негативные последствия оценивают как достаточно гипотетические. В случае, если их руководителем станет представитель иной веры и/или этнической группы, твердое намерение сменить место работы высказали лишь 3 человека; 11% - не уйдут из организации при таких обстоятельствах; 21% - сменят место работы, но только тогда, когда начальник будет проявлять в действиях и отношении к подчиненным собственную религиозную принадлежность. Примерно так же оценивали опрошенные перспективы профессионального роста в случае, если начальник окажется единоверцем. Отметим определенную зависимость от этого 14% респондентов; никогда не встречались с подобным 57%; сюда же можно отнести около трети опрошенных, которые не задумывались об этом, видимо, в силу того, что не сталкивались с такой ситуацией.

Большинство респондентов, исходя из своего опыта, считают, что в повседневной работе религиозные предписания, традиции не влияют на отношение к труду, выполнение конкретных видов работы: они никогда не встречались с подобными явлениями или уверены, что в их организациях нет проблем, связанных с этническими или религиозными различиями; 21% не дали определенного ответа.

Вместе с тем существует и достаточно заметная *противоположная тенденция*. Треть опрошенных сталкивалась с фактами воздействия религиозных норм на *эффективность трудовой деятельности*, в том числе 10% высказали мнение, что работали бы лучше, если бы все коллеги принадлежали к одному вероисповеданию. Много это или мало? Оценить ситуацию конкретно не представляется возможным, поскольку опрос не предусматривал детальный анализ этноконфессиональных регуляторов трудовой деятельности. Это задача дальнейшего изучения.

Таким образом **исследование** показало, что в производственных организациях, достаточно однородных в этническом и конфессиональном отношении, существует заметная группа членов (от 30 до 40%), которые проявляют интерес к этническим и религиозным вопросам в контексте их конкретной трудовой деятельности. Большинство из них - этнические русские (поскольку они преобладают в трудовых организациях). Сколько среди них верующих и неверующих - предстоит еще выяснить. Возможно, на формирование их 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. Определенную долю рассматриваемой группы (ее предусматривается уточнить в ходе дальнейшего **исследования**) составляют представители этнических меньшинств, для которых вопрос сохранения национальной идентичности, в том числе и в стенах предприятия, весьма важен. Гипотетически казалось, что именно эта среда дает кумулятивный эффект роста интереса к этноконфессиональным проблемам. Пока он не обнаружен.

На данном этапе **исследования** мы считаем важным, что зафиксирован факт интереса членов упомянутых организаций к этноконфессиональным проблемам, определены их количественные параметры. Предстоит изучить более широкий круг факторов, влияющих на этноконфессиональную обстановку производственных организаций.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Вера, Этнос, нация. Религиозный компонент этнического сознания / Ред.кол. *М. П. Мchedlov*. М., 2009.
- Лексин В. Н.* Другие: верующие и неверующие в повседневной жизни // Мир России. 2008. N 1.
- Нуралиев Н. Н.* Нелегальные мигранты. Таджикский вариант // Человек. 2006. N 6.
- Пилецкий Е. Л.* Современные миграционные процессы в России  
URL://<http://geo.1september.ru/2003/37/4.htm>. Дата обращения: 17.04.2011.
- Подвойский Д. Г.* Старообрядцы и русский капитализм // Человек. 2005. N 2.
- Религия в самосознании народа. Религиозный фактор в идентификационных процессах / Отв. ред. *М. П. Мchedlov*. М., 2008.
- Религия и общество. Очерки религиозной жизни современной России / Отв. Ред. *С. Б. Филатов*. М., 2002.
- Синелина Ю. Ю.* Изменение религиозного мировоззрения россиян. Православные и мусульмане. М.: Наука, 2006.
- Фурсова Е. А.* Род и семья у старообрядцев-поморцев Новосибирской области (конец XIX - начало XX вв.): проблемы археологии, этнографии, антропологии Сибири и сопредельных территорий. Новосибирск, 2001.