

УДК 159.922.4+331.109

## ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Степанова А.А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»,  
Екатеринбург, e-mail: stepanova.step@mail.ru

Современное российское общество характеризуется наличием этнической напряженности, которая из межгосударственного уровня переходит в межгрупповой и межличностный. Конфликтное взаимодействие в трудовом коллективе, основанное на различиях по этническому признаку, совсем недавно вышло на уровень проблемы, однако все более укрепляется в современной российской действительности. Цель нашего исследования: выявить наличие напряженности и конфликтности в межэтнических взаимоотношениях в трудовом коллективе Машиностроительной корпорации «УРАЛМАШ», а также обусловленность их возникновения. Анализ полученных данных показал тенденцию приспособления этнических групп к правилам и нормам русской общности. Для того чтобы в наименьшей степени отличаться от русской общности, мигранты вынуждены проявлять конформизм. В результате на основе эмпирического исследования мы разработали программу по профилактике этнических конфликтов в организации. Комплексная, многосторонняя работа над проблемой позволит снизить уровень напряженности и конфликтности межэтнического взаимодействия в трудовом коллективе.

**Ключевые слова:** конфликтность, межэтническое взаимодействие, трудовой коллектив, конформизм, ассимиляция, профилактика

## PREVENTION OF THE INTERETHNIC CONFLICTS IN LABOR COLLECTIVE

Stepanova A.A.

Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, e-mail: stepanova.step@mail.ru

Contemporary Russian society is characterized by ethnic tensions that level of interstate moves in intergroup and interpersonal level. Conflict interaction in a working team, based on differences by ethnicity, recently reached the level of the problem, but increasingly consolidated in contemporary Russia. Goal of our research: to identify the presence of tension and conflict in interethnic relations in the working team Machine-Building Corporation «URALMASH» and conditionality of their occurrence. Analysis of the data showed a trend adaptation of ethnic groups to the rules and norms of Russian community. To the least different from the Russian community, migrants are forced to show conformity. As a result, on the basis of empirical research, we have developed a program for the prevention of ethnic conflicts in the organization. Comprehensive, multilateral work on the problem will reduce the level of tension and conflict interethnic interaction in a working team.

**Keywords:** conflict character, interethnic interaction, working team, conformism, assimilation, prevention

Наиболее ощущаемыми тенденциями современного культурно-цивилизационного развития являются многокультурность и взаимовлияние культур. В этой связи актуализируется интерес к рассмотрению проблем современного общества. В последнее время активно используется межкультурный подход: уважение, понимание и правильная оценка многообразия; отказ от дискриминации и изоляции; упрочение солидарности и взаимной поддержки между членами многоэтнических обществ.

Действительно, приток мигрантов в страну ежегодно растет, занимая активную позицию в обществе. С каждым днем принимающее общество все в большей степени осознает угрозы существующего явления, вследствие чего возникает этническая напряженность и нестабильность российского общества, находящие отражения в крайних формах противоборства – конфликтах. В разных городах и поселениях страны возникает этническая напряженность, нередко встречаются проявления национализма и ксенофобии, которые влекут за собой различного рода столкновения

между местным населением и этническими общинами, проживающими на территории принимающего государства. Напряженность и конфликтность взаимоотношений между различными этносами из межгосударственного уровня переходит в межгрупповой и межличностный.

В настоящее время приток мигрантов на территорию России с каждым годом растет. Руководители, не учитывающие психологические особенности взаимоотношений этносов в одном коллективе, сталкиваются с проблемой нарастания напряженности и конфликтности между группами разных этносов. Игнорирование подобных проблем приводит к ухудшению ситуации и, соответственно, снижению качества и производительности труда. Тема этнического взаимодействия в трудовых коллективах остро стоит перед администрацией организаций, однако самостоятельно справиться с возникающими инцидентами могут не все руководители.

Психологическая практика обладает потенциалом для изучения этнического взаимодействия в глобальном масштабе,

его причин и последствий для общества. Вместе с тем новые современные реалии предъявляют особые требования к изучению особенностей этнического взаимодействия на мезоуровне и микроуровне, делая актуальным наше пристальное внимание к проблеме конфликтности взаимоотношений различных этносов в трудовом коллективе.

Анализируя существующие проблемы, мы считаем, что напряженность и конфликтность межэтнического взаимодействия в трудовом коллективе могут быть обусловлены утратой респондентами этнической идентичности в результате приспособления к окружающей социокультурной среде и высокой степенью проявления ассимиляции и конформизма.

Проверить выдвинутую гипотезу позволило количественное исследование. Экспериментальной базой нашего исследования послужила Машиностроительная корпорация «УРАЛМАШ» – ведущее российское предприятие тяжелого машиностроения. Общая численность персонала корпорации составляет около 6 тысяч человек. «Уралмаш» представляет собой отличный пример трудового коллектива, включающего в свой состав лиц различных этносов, таких как татары, башкиры, азербайджанцы, армяне, евреи, таджики, узбеки, грузины, украинцы, белорусы, удмурты, чуваша и др. Благодаря большой численности персонала нам удалось провести объективное эмпирическое исследование и получить достоверные результаты.

**Цель нашего исследования:** выявить наличие напряженности и конфликтности в межэтнических взаимоотношениях в трудовом коллективе Машиностроительной корпорации «УРАЛМАШ», а также обусловленность их возникновения.

Респондентам предлагалось заполнить анкеты, которые представляют собой методы кросс-культурной психологии. Они предназначены не только для исследования субкультурных и кросс-культурных различий, но и для изучения особенностей адаптации личности в новой социокультурной среде, освоения правил и норм поведения в обществе, системы взаимоотношений и ценности [4]. В состав вопросника вошли методики, состоящие из закрытых вопросов. При составлении инструментария нами использовались следующие авторские модели [4]:

1) методика «Адаптация личности к новой социокультурной среде», разработанная Л.В. Янковским;

2) тест культурно-ценностных ориентаций, разработанный Л.Г. Почебут;

3) методика «Показатели индивидуализма – коллективизма» (ПИК), разработанная Л.Г. Почебут;

4) методика «Социальные эталонные переменные» (СЭП), разработанная Л.Г. Почебут;

5) методика «Виды и компоненты толерантности – интолерантности» (ВИКТИ), разработанная Г.Л. Бардиер;

6) методика «Личностная готовность к переменам» – «Personal change-readiness survey» (PCRS), разработанная канадскими учеными Ролником, Хезером, Голдом и Халом.

Количество респондентов, участвующих в исследовании, составило 149 ( $n = 149$ , 100%). В зависимости от предлагаемой методики участникам необходимо было внимательно прочитать вопрос и согласиться/не согласиться с утверждением или оценить его по балльной системе. Перед началом заполнения испытуемые предупреждались об анонимности исследования, результаты которого будут использоваться в сугубо научных целях.

Далее нами был произведен анализ полученных анкет с использованием программы для работы с электронными таблицами Microsoft Excel и с помощью программы математической обработки данных Statistica 6.0.

Проанализировав полученные данные, мы пришли к выводу о приспособлении этнических групп к правилам и нормам русской общности. В этнической психологии введено понятие ассимиляции – процесса взаимного культурного проникновения, через который личности и группы приходят к разделяемой всеми участниками процесса общей культуре. Рассматривая современную ситуацию России, имеет место русификация эмигрирующего общества, т.е. обрушение представителей иных этносов [2; 5].

Важно отметить, что внутренне респонденты чувствуют себя отчужденными в иной социокультурной среде, однако внешнее поведение говорит о полном принятии традиций окружающего общества. Подобное приспособление к мнению и поведению группы носит название конформизм. Анализ теоретических источников показывает, что в определении понятия «конформизм» нет единодушия мнений различных авторов [1, 2, 3, 5, 6].

Дэвид Майерс употребляет понятие «конформизм», под которым понимает изменение поведения или убеждения в результате реального или воображаемого давления группы. При этом понятие «конформность» также присутствует в его описании и имеет синонимичное значение.

Майерс выделяет несколько разновидностей конформизма, но подробно рассматривает две из них – уступчивость и одобрение. Уступчивость – это внешнее

следование требованиям группы при внутреннем неприятии их. Одобрение – это сочетание поведения, соответствующего социальному давлению, и внутреннего согласия с требованиями последнего [3].

Отечественные же авторы (А.В. Петровский, Л.Д. Столяренко, Г.М. Андреева и др.) предпочитают «конформизму» понятие «конформности», которое напрямую связывают с процессом группового давления. Известно, что в группах протекают динамические процессы, представляющие совокупность психологических изменений, происходящих в группе за время ее существования. К важнейшим динамическим процессам относятся образование малых групп и их развитие; процессы групповой сплоченности; процессы лидерства и руководства; процессы принятия групповых решений; процессы группового давления и влияния людей друг на друга в группе.

Г.М. Андреева сообщает, что феномен группового давления получил в социальной психологии наименование феномена конформизма. Само слово «конформизм» имеет в обычном языке совершенно определенное содержание и означает «приспособленчество». В социально-психологической литературе чаще говорят не о конформизме, а о конформности, или конформном поведении, имея в виду чисто психологическую характеристику позиции индивида относительно позиции группы, меру его подчинения групповому давлению [1].

Отметим, что конформность констатируется, когда фиксируется наличие конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы. Конформность – это подчинение группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринимается индивидом как конфликт.

Экспериментальное изучение конформизма позволило ученым выявить условия и причины его проявления. Так, конформизм зависит от особенностей группы: численность группы, единодушие членов группы, сплоченность группы, статус, публичный ответ, отсутствие предварительных заявлений. Говоря о причинах проявления, следует отметить два явления:

- 1) нормативное влияние – человек подчиняется группе с целью быть принятым ею, избежать участи отверженного;
- 2) информационное влияние – получение важной информации о правилах и нормах, действующих в группе [1].

Итак, рассматривая полученные нами результаты исследования, можно сделать вывод о наличии у респондентов внутреннего конфликта. Эмигранты осознают, что

в ситуации выполнения трудовых обязанностей от них требуется эффективность профессиональной деятельности, однако подсознание подсказывает, что общество его будет оценивать по тому набору личностных качеств, которые свойственны тому или иному этносу. Среди этнических групп существует тенденция не принятия, а приспособления к правилам и нормам русской общности. Для того чтобы в наименьшей степени отличаться от русской общности, мигранты вынуждены проявлять конформизм, т.е. приспосабливаться к правилам и нормам, действующим в принимающем обществе. На данном этапе развития этнической общности очевидно, что многие ее члены утратили свою этническую идентичность, полностью ассимилировавшись среди русских. Однако лишь глубокий этнопсихологический анализ, присутствовавший в нашем исследовании, выявил внутреннее напряжение и неудовлетворенность эмигрантов, связанную с необходимостью приспособляться к окружающему обществу с целью быть принятым ее, избежать участи «изгоя».

На основе полученных результатов нами разработана программа по профилактике этнических конфликтов в организации. Программа по профилактике этнических конфликтов в межэтническом трудовом коллективе направлена на осознание специфических особенностей этнических общностей, определение возможных путей снятия межэтнической напряженности в коллективе, развитие конструктивных взаимоотношений между представленными в организации этническими группами. Практические занятия направлены на формирование и закрепление необходимых социальных умений и проводятся в форме упражнений, деловых (ролевых) игр, групповых проектов.

Цель программы – профилактика этнических конфликтов в организации, характеризующейся межэтничностью трудового коллектива.

Задачи программы:

- способствовать осознанию работниками межэтнического коллектива индивидуальных социокультурных характеристик;
- способствовать формированию навыка регулирования конфликтных ситуаций, возникающих по причине этнических различий;
- формировать умения самостоятельно выстраивать бесконфликтные взаимоотношения с сотрудниками межэтнического трудового коллектива.

Разработанная программа по профилактике этнических конфликтов в межэтническом трудовом коллективе рассчитана на один календарный год.

Основной акцент сделан на развитии и повышении уровня выраженности следующих профессионально-психологических характеристик: настойчивости, адаптивности, уверенности, межэтнической, межкультурной толерантности и приверженности к традиционной культуре.

Содержание программы по профилактике предполагает использование тренингов, развивающей диагностики, психологического консультирования, просвещения с использованием средств массовой информации организации. Наша программа включает в себя три основных направле-

ния профилактики этнических конфликтов в межэтническом трудовом коллективе: психологическое, воспитательное и информационное.

Мы также учитываем региональные особенности Свердловской области, которые обуславливают разнообразие представленных этнических общностей на территории региона и уровень выраженности этнических характеристик. Представленная программа профилактики может корректироваться и дополняться в зависимости от состава участников и условий конкретного межэтнического коллектива.

#### Перечень программных мероприятий

Мероприятие	Сроки проведения	Цели
Психологическое направление		
Развивающая психодиагностика: 1) методика «Адаптация личности к новой социокультурной среде»; 2) тест культурно-ценностных ориентаций; 3) методика «Показатели индивидуализма – коллективизма» (ПИК); 4) методика «Социальные эталонные переменные» (СЭП); 5) методика «Виды и компоненты толерантности – интолерантности» (ВИКТИ); 6) методика «Личностная готовность к переменам» – «Personal change-readiness survey» (PCRS)	Первичное – Заключительное –	Выявление наличия напряженности и конфликтности межэтнических взаимоотношений в трудовом коллективе МК «УРАЛМАШ»
Консультирование руководителей организаций, работающих в межэтническом коллективе		Осознание клиентом наличия проблемы, определение задач
Консультирование работников по проблемам межэтнического взаимодействия в межэтническом трудовом коллективе		Осознание клиентом наличия проблемы, определение задач
Воспитательное направление		
Тренинг командообразования		Воздействие и управление коллективным разумом, воспитание командного духа с целью сплочения коллектива.
Проведение национальных праздников		Знакомство и повышение информированности о культурах, представленных в организации
Организация дней национальной кухни		Знакомство и повышение информированности о культурах, представленных в организации
Информационное направление		
Статьи о культурно-исторических особенностях этносов, представленных в организации		Знакомство и повышение информированности о культурах, представленных в организации
Статьи о мероприятиях, проводимых в рамках программы		Знакомство и повышение информированности о культурах, представленных в организации

Таким образом, профилактика достигается путем мероприятий в трех направлениях: психологическом, воспитательном и информационном – что позволяет осуществлять комплексную работу над проблемой. Благодаря психологическому направлению (этнопсихоло-

гическое исследование) мы выявляем наличие напряженности и конфликтности межэтнического взаимодействия в трудовом коллективе, прослеживаем дальнейшую динамику развития. Воспитательное направление направлено на воздействие и управление коллективов, формирование

командного духа и сплочение коллектива. Информационное направление повышает информированность о культурах, представленных в трудовом коллективе, формирует новые положительные стереотипы о представителях различных этносов.

Комплексная, многосторонняя работа над проблемой позволит снизить уровень напряженности и конфликтности межэтнического взаимодействия в трудовом коллективе. Мы особый акцент делаем на необходимости проведения эмпирического исследования, которое является диагностикой конфликтности трудового коллектива конкретной организации. Только на основании анализа результатов можно сделать вывод о рекомендациях по профилактике межэтнических конфликтов, которые станут эффективными и результативными.

#### Список литературы

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 303 с.
2. Лебедева Н.М. Социально-психологические закономерности аккультурации этнических групп // Этническая психология. Хрестоматия. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.
3. Майерс Дэвид Дж. Социальная психология. – пер. З. Замчук. – СПб.: Питер, 2013. — 800 с.
4. Почебут Л.Г. Взаимопонимание культур. Методология и методы этнической и кросс-культурной психологии. Психология межэтнической толерантности: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2005. – 281 с.
5. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с.

6. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: учеб. для вузов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 386 с.

7. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2010. – 464 с.

#### References

1. Andreeva G.M. Psihologija social'nogo poznanija: uceb. posobie dlja studentov vuzov. M.: Aspekt Press, 2005. 303 p.
2. Lebedeva N.M. Social'no-psihiologicheskie zakonomernosti akkul'turacii jetniceskih grupp // Jetniceskaja psihologija. Hrestomatija. SPb.: Rech', 2003. 320 p.
3. Majers Djevid Dzh. Social'naja psihologija. per. Z. Zamchuk. Spb.: Piter, 2013. 800 p.
4. Pochebut L.G. Vzaimoponimanie kul'tur. Metodologija i metody jetniceskoj i kross-kul'turnoj psihologii. Psihologija mezhjetniceskoj tolerantnosti: uceb. posobie. SPb.: Izd-vo S.-Peterburg. un-ta, 2005. 281 p.
5. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetniceskaja psihologija: uceb. posobie. SPb.: Piter, 2012. 336 p.
6. Stefanenko T.G. Jetnopsihologija: uceb. dlja vuzov. 3-e izd., ispr. i dop. M.: Aspekt Press, 2004. 386 p.
7. Stoljarenko L.D. Osnovy psihologii: uceb. posobie. M.: Prospekt, 2010. 464 p.

#### Рецензенты:

Зеер Э.Ф., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой психологии профессионального развития, ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург;

Сыманюк Э.Э., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой акмеологии и психологии управления, ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург.

Работа поступила в редакцию 18.02.2014.