

ФГКОУ ВО

«Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации»

На правах рукописи

МАГОМЕДОВ Магомед Камирович

**КУЛЬТУРА МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, СТРАТЕГИИ
РАЗВИТИЯ**

Д и с с е р т а ц и я

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Специальность 22.00.06 – социология культуры

Научный руководитель –
доктор социологических наук,
профессор БАЛАНДИНА Т. М.

САРАТОВ – 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретические основы исследования культуры межнационального общения военнослужащих	17
1.1. Современное понятие культуры межнационального общения военнослужащих.....	17
1.2. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих как условие профилактики межэтнической напряженности.....	47
1.3. Критерии социологической оценки культуры межнационального общения военнослужащих.....	70
Глава 2. Социологический анализ процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих	93
2.1. Культура межнационального общения военнослужащих в системе организационной культуры современного воинского коллектива.....	93
2.2. Социологическая диагностика развития культуры межнационального общения военнослужащих на современном этапе реформирования российского общества.....	127
2.3. Стратегии развития культуры межнационального общения в многонациональных воинских коллективах Российской Федерации.....	155
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	181
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	189
ПРИЛОЖЕНИЕ	210

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В период завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений в современной России социокультурное пространство военной микроорганизации (воинской части) расширяется. Отдельные воинские коллективы различных видов и форм превращаются в подсистемные компоненты единого социокультурного пространства российского общества и динамично трансформируются вместе с социумом в целом. В результате, с одной стороны, расширяются социокультурные контакты, обогащаются практики внешнего общения, коммуникационного взаимодействия военных и гражданских акторов. С другой стороны, межнациональные проблемы общества отражаются в системе взаимоотношений воинского коллектива, происходит частичная деидеологизация военной организации России, разрушается целостность мировоззрения, теряется социальная идентичность, общее гражданское самосознание отдельных групп военнослужащих. Поэтому возрастает этническая и религиозная разрозненность акторов воинских коллективов, периодически перерастающая в групповые этнические противостояния.

Таким образом, в настоящее время усложняются процессы межнационального общения военнослужащих, повышается межэтническая напряженность в отдельных воинских коллективах. Представляется актуальным теоретико-методологический, а также практический анализ культуры межнационального общения военнослужащих, разработка современных методик ее социологической оценки и диагностики. Важнейшая современная проблемная область социологии культуры связана не только с выявлением состояния культуры межнационального общения военнослужащих, но и с уточнением проблемных противоречий, разработкой государственных стратегий ее последующего конструирования.

Степень научной разработанности проблемы. Научные разработки по данной проблеме можно разделить на несколько условных групп.

Первая группа исследований – научные работы, представляющие общие теоретические и методологические подходы к исследованию межнациональной культуры в целом. Изначальные теоретические положения межнациональной культуры представляются в концепциях этнического развития социума (Р. Абдулатипов, Ю. Бромлей, Л. Гумилев, Е. Зиновьева, К. Мокин, С. Широкогоров), а также социокультурных теориях этноса (Л. Дробижева, С. Замогильный, Г. Козин, С. Рыбаков, В. Тишков, Е. Филиппова). Социологи исследуют и раскрывают взаимосвязь терминов: «культура», «профессиональная культура», «культура поведения», уточняют тенденции развития культуры на разных уровнях (И. Абалов, О. Алехина, Л. Коган, О. Староверов, С. Федюнина). Важными являются научные исследования, посвященные раскрытию общекультурных проблем межнационального общения (З. Гасанов, В. Комаров, С. Прокофьев, О. Романовская, В. Сустанов) и культуры межнационального общения военнослужащих как специфической социальной группы общества (В. Алещенков, Ф. Бабейко, В. Владимиров, К. Лезнов, Г. Михалев, В. Работинский, Е. Романова, А. Савин, В. Самойленко, В. Шевцов). Раскрыта специфика военнослужащего как носителя профессионального потенциала в работах Т. Большаковой, О. Быстрякова, Р. Смелика, И. Сурковой, Р. Терехина, К. Фатеева, С. Хвостанцева, И. Шевченко.

Вторая группа исследований – теории, в которых исследуется культура межнационального общения военнослужащих в контексте профилактики межэтнической напряженности воинского коллектива. В данную группу вошли работы социологов, в которых раскрываются тенденции целевого развития организационной культуры военной организации (В. Ведерников, А. Деникин, В. Немоляев, А. Пихтелёв). Теоретические основы теории культуры межнационального общения военнослужащих закладываются учеными, исследующими эволюцию данного явления, начиная с зарождения СССР (работы Э. Баграмова, Т. Бурмистрова, Р. Грдзелидзе, О. Дмитриева,

Л. Когана, В. Комарова, В. Лаврика, В. Нарушева, Э. Паина, В. Панкратова, А. Попова, М. Руткевича). Некоторые теоретические принципы исследования культуры межнационального общения военнослужащих представлены современными отечественными учеными: М. Абазалиевой, А. Бариевым, Р. Камовой, А. Князевым, Г. Михалевым, А. Согомоняном, З. Тамбиевой, А. Червяковым.

Третья группа исследований – научные разработки, уточняющие показатели, критерии, индикаторы оценки различных форм культуры (Л. Загорская, А. Захаров, Н. Лебедева, М. Омарова), концепции, представляющие социологический анализ эмпирических данных развития культуры межнационального общения отдельных групп военнослужащих (М. Абрамов, Л. Дунаевский, Е. Карлова, Г. Николаева, В. Срибный), а также обосновывающие процесс развития культуры межнационального общения в контексте преодоления межнациональной напряженности в воинских коллективах (Л. Мальцев, Ю. Панасенко, Г. Силласте, В. Сустанов).

В то же время в социологических источниках отсутствуют научные публикации, представляющие комплексные разработки по проблемам современного развития культуры межнационального общения военнослужащих, социологические концепции не представляют социальные факторы, определяющие развитие данной культуры.

Объект – полиэтнические воинские коллективы Российской Федерации.

Предмет – процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих.

Цель диссертационного исследования: выявление проблем, а также стратегий развития культуры межнационального общения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Для достижения исследовательской цели сформулированы **задачи:**

- осуществить логический анализ основных смежных категорий, уточнить современную сущность понятия «культура межнационального общения военнослужащих»;
- теоретически обосновать процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих как проявление многогранного явления, уточнить его содержание;
- выявить критерии оценки культуры межнационального общения военнослужащих;
- исследовать культуру межнационального общения военнослужащих в системе организационной культуры полиэтнического воинского коллектива;
- определить состояние культуры межнационального общения в воинских коллективах в условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений российского общества;
- представить рекомендации, направленные на оптимизацию стратегий развития культуры межнационального общения военнослужащих.

Гипотеза диссертационного исследования. В условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений в России необходима не только модернизация технических, информационных, человеческих ресурсов военных организаций, но и обеспечение условий динамичного комплексного развития культуры межнационального общения военнослужащих, предотвращение этнической напряженности, конфликтности в воинских коллективах. Традиционная образовательная политика на федеральном и внутриорганизационном уровнях только создает предпосылки формирования идентичности национальных групп военнослужащих. Она не определяет стратегии динамичного целевого конструирования современных социально-культурных практик эффективного межнационального общения и нуждается в дополнении новыми механизмами социологической оценки, а также целевом конструировании ценностей, норм, принципов межэтнического общения; реализации проектов поддержания и мотивации необходимых (социально значимых) практик

межнационального общения, административной профилактики межнациональных конфликтов в военных организациях; повышении открытости жизнедеятельности воинских коллективов, расширении внутренней и внешней системы социального контроля взаимодействия военнослужащих.

Теоретическая и методологическая база. В качестве базовых теоретико-методологических подходов изучения развития культуры межнационального общения военнослужащих выступают следующие теории:

1. Макроуровневые концепции культуры межнационального общения (работы Р. Абдулатипова, З. Гасанова, С. Замогильного, В. Комарова, К. Мокина, С. Прокофьева, В. Суставова) – культура межнационального общения исследуется как комплекс общественных ценностей, норм взаимодействия, проявляющихся в общении представителей различных этнических групп;

2. Микроуровневые концепции культуры межнационального общения (работы Ф. Бабейко, К. Лезнова, Г. Михалева, Г. Николаева, В. Самойленко) – культура межнационального общения исследуется как компонент организационной культуры: набор организационных ценностей, принципов, норм, правил, процедур межнационального общения работников, программирующих их стиль трудового взаимодействия;

3. Парадигмы развития культуры межнационального общения военнослужащих (работы А. Князева, Г. Николаева, А. Согомоняна) – исследована динамика изменений в системе культуры межнационального общения акторов военных организаций;

4. Методологические разработки по оценке и диагностике процессов развития культуры межнационального общения (работы М. Абрамова, Л. Загорской, А. Захарова, Н. Лебедевой, В. Лаврик, М. Омаровой, В. Срибного) – представляются подходы к разработке

критериев, индикаторов, показателей оценки культуры межнационального общения.

Исследование потребовало применения следующих общетеоретических методов: системного анализа (Э. Гидденс, Г. Спенсер); структурно-функционального анализа (Э. Дюркгейм, Р. Мертон, М. Мид); социокультурного анализа (П. Бурдьё, А. Маршак, П. Сорокин, Ф. Фукуяма, Э. Шейн).

Информационная база исследования:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
3. Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации»;
4. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
5. Статистические данные, нормативные документы, определяющие нормы поведения военнослужащих отдельных воинских частей, в том числе и Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации;
6. Данные ранее проведенных социологических исследований:
 - 1) «Деприватизационный анализ факторов этносоциальной напряженности». Исследование проведено Н. Барышной в 2012 году в 13 районах г. Саратова и Саратовской области, $n = 3\ 800^1$;
 - 2) «Межнациональные отношения в коллективе курсантов Саратовского военного института». Исследование проведено М. Абрамовым, В. Срибным в Саратовском военном институте (СВИ ВВ МВД России) в 2009-2010 годах, $n = 554^2$;
 - 3) «Профессиональное развитие офицеров войск национальной гвардии России». Исследование

¹ См.: Барышная Н.А. Нацестроительство: региональный уровень. Саратов: Наука, 2013. – 381 с.

² Архивные данные Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации (дата обращения: 20.12.2019).

проведено В. Немоляевым в воинских коллективах Татарстана, Нижегородской и Саратовской областей в 2016 году, $n = 412^3$.

Эмпирическая база исследования. В диссертации проанализированы данные ряда социологических исследований, проведенных лично соискателем.

1. «Культура межнационального общения в современном воинском коллективе». Исследование проведено соискателем методом анкетирования в 2018 – 2019 годах (начальный этап: октябрь – декабрь 2018 года; завершающий этап: январь – март 2019 года), $n = 944$. Среди опрошенных – военнослужащие, проходящие военную службу по контракту в типовых воинских частях: г. Саратова (опрошено 236 человек – 25,0 %); г. Махачкалы (опрошено 245 человек – 25,9 %); г. Екатеринбурга (опрошено 229 человек – 24,3 %); г. Хабаровска (опрошено 234 человека – 24,8 %). Среди опрошенных 173 человека (18,3 %) – офицеры и прапорщики; 771 человек (81,7 %) – сержанты и солдаты. Выборка случайная (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов).

2. «Целевое развитие культуры межнационального общения военнослужащих». Глубинное интервью проведено соискателем в январе – феврале 2020 (г. Саратов), $n = 14$. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования.

1. В результате анализа научных концепций систематизирована и обобщена теоретическая база исследования, уточнена сущность понятия «культура межнационального общения военнослужащих» как составной части организационной культуры военной организации, определяющейся, с

³ Архивные данные Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации (дата обращения: 5.01.2020).

одной стороны, интеграцией знаний, представлений, ценностей акторов, с другой стороны, – реально проявляющимися на практике традициями, правилами, нормами межнационального общения военнослужащих, с третьей стороны, – уровнем социокультурного профессионального потенциала, характеризующегося их способностью достижения этнической толерантности, взаимопонимания, общего консенсуса интересов при реализации совместной служебно-трудовой деятельности.

2. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих рассмотрено как многогранное явление: результат государственного регулирования (государственного и внутриорганизационного проектного целевого воздействия); функциональный процесс (реализация социально значимой функции военной организации); трансформационный сдвиг (структурные качественные изменения в системе характеристик культурного профессионального потенциала военных акторов).

3. Доказано, что в современных условиях оценка развития культуры межнационального общения военнослужащих должна осуществляться с учетом двух принципов: обусловленности – зависимость данного развития с социокультурной динамикой военной организации в целом, спецификой обновления организационной культуры воинского коллектива; двойственности – оценка проявления как на промежуточном (когнитивном и мотивированном), так и на конечном (поведенческом, деятельностном) уровнях. Последнее позволило уточнить расширенный состав критериев оценки культуры межнационального общения военнослужащих: когнитивных, мотивационных, поведенческих.

4. Обосновано, что развитие культуры межнационального общения военнослужащих на практике является производной составляющей от: развития межнациональных отношений в обществе, социально-экономического развития семьи военнослужащего, специфики формирования организационной культуры военной организации. Развитие культуры межнационального общения военнослужащего представляет собой результат

не только целевых социально-образовательных и культурных программ, но и решения непосредственных социально-экономических проблем семьи военнослужащего, конструирования специфической этнически толерантной организационной культуры военной организации.

5. Доказано, что в современных условиях происходит укрепление межэтнических отношений военнослужащих-представителей различных этнических групп, стабилизируются положительные практики общения, коммуникации военнослужащих-представителей различных национальностей.

6. Уточняются компоненты интегрированной модели целевого конструирования развития культуры межнационального общения военнослужащих, объединяющие федеральное, региональное, организационное проектирование. Предложены пути оптимизации стратегий развития культуры межнационального общения военнослужащих.

Положения, выносимые на защиту.

1. Культура межнационального общения военнослужащих – это система групповых/личностных представлений, ценностей, принципов, правил, норм межнационального общения военных акторов, принятых в воинском коллективе и в той или иной степени разделяемых ее членами. Она проявляется в процессе формального и неформального общения, профессионального взаимодействия, возможности/невозможности бесконфликтной реализации служебно-трудовой деятельности. Культура межнационального общения военнослужащих проявляется на трех уровнях. Первый – поверхностный (это *степень усвоения*, групповое/личностное понимание, отражение в социально-групповом сознании законодательных актов, приказов, правовых предписаний, формально принятых правил и процедур служебно-трудового общения военных представителей разных национальностей). Второй – потенциальный (это *степень принятия*, базовый элемент коллективного культурного потенциала военнослужащих, отражающий потребность и способность последних адекватно воспринимать,

использовать знания межнациональных ценностей, норм, принципов, правил, а также эффективно осуществлять практики межнационального общения). Третий – служебно-трудовой (это степень *практической служебно-трудовой реализации*, проявление реальных практик социально-культурного общения военнослужащих).

2. Доказана необходимость исследования содержания развития культуры межнационального общения военнослужащих в регулирующем (как результат реализации социальных управленческих программ), функциональном (как процесс реализации социально значимых функций военной организации) и трансформационном (как результат трансформации качественных характеристик профессионального потенциала военнослужащих) контекстах.

3. Разработаны критерии оценки культуры межнационального общения военнослужащих: а) когнитивный – определение уровня информированности, получения знаний, а также умений, усвоение ценностей, норм, традиций, принципов, положений формальной культуры межнационального общения военнослужащих (определяет ожидаемое поведение личностей и групп военнослужащих при общении с представителями других национальностей); б) мотивационный – выявление уровня сформированности внутреннего побуждения, желания личности и отдельных групп освоить не только собственную историю и культуру, но и национальные культурные особенности других этносов, а также интереса к межнациональному общению с представителями различных этносов; в) поведенческий (деятельностный) – определяет способности военнослужащих не только реализовывать эффективные практики межнационального общения, но и объективно оценивать межнациональные отношения в коллективе, эффективно общаться с различными национальными группами, непримиримо относиться к возможным нарушениям прав различных этносов, ущемлению их интересов.

4. Анализ данных эмпирического исследования позволяет выявить тенденции трансформации культурных ценностей военнослужащих. С одной стороны, по-прежнему преобладают материальные ценности военнослужащих (денежное довольствие, заработная плата, доплаты, надбавки, пособия, компенсации, премиальные выплаты, целевые доплаты, материальная поддержка). С другой – возрастает значение духовных ценностей (семья, дети, традиции, ответственность, общение). Культура общения приобретает все большее значение в жизни современного военнослужащего. Она постепенно вводится в состав формального профессионального потенциала как офицерского, так и рядового состава военных организаций. Подавляющее большинство военнослужащих проявляет устойчивый интерес к жизнедеятельности представителей различных этнических групп, растёт потребность в расширении знаний о жизни акторов разных национальностей. В целом воинский коллектив демонстрирует готовность к реализации практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями разных народов и национальностей.

5. Уровень сформированности культуры межнационального общения военнослужащих определяется как удовлетворительный. Большинство исследуемых акторов: информированы по основным специфическим характеристикам национальной культуры сослуживцев; мотивированы на освоение и принятие культурных особенностей других этносов; имеют устойчивые способности к эффективному межнациональному общению.

6. Развитие культуры межнационального общения в системе воинских коллективов происходит низкими темпами. Около трети (30,7%) военнослужащих не обладают способностью к эффективному межнациональному общению. 8,8% представителей воинских коллективов имеют существенные и постоянные проблемы в реализации практик межнационального общения. Часть военнослужащих (4,0%) демонстрирует устойчивое негативное отношение к военнослужащим других

национальностей, не желает общаться с военнослужащими по этническому признаку. Они не демонстрируют положительных реакций на действия, поведение, ценностные приоритеты представителей другого этноса и тем самым провоцируют этническую напряженность в процессе реализации военной службы. Основные проблемы, тормозящие процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих, следующие: активизация неформальной борьбы за власть, за материальные ресурсы различных этнических групп военнослужащих; неэффективная реализация социальных проектов развития культуры межнационального общения; сохранение различий во взглядах, ценностях и убеждениях военнослужащих разных этнических групп; отсутствие единой концепции национальной политики в военных организациях; низкий уровень подготовки офицеров к управлению процессами развития культуры межнационального общения военнослужащих.

7. В условиях завершения реформирования гражданско-военных отношений российского общества необходимо внедрение интегрированной модели целевого конструирования культуры межнационального общения военнослужащих, включающей в себя: а) обновленную систему федеральных и внутриорганизационных образовательных проектов (нацеленных не только на формирование знаний культуры межнационального общения, но и на эффективные практики коммуникаций, межэтнического взаимопонимания, потребности общаться, толерантности военнослужащих); б) программу социологической оценки, целевого конструирования обновления ценностей, норм, принципов межэтнического общения, административной профилактики межнациональных конфликтов в военных организациях (нацеленных не только на диагностику культуры межнационального общения военнослужащих, но и на мотивацию самодиагностики и самоконтроля процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих); в) повышение открытости, расширение внутренней и внешней системы социального контроля деятельности воинских коллективов: (развитие

общественных институтов контроля, становление социально востребованной модели межэтнических коммуникаций, сплоченность военнослужащих, укрепление законности, порядка и дисциплины в воинских коллективах).

Теоретическая и практическая значимость диссертации.

Результаты исследования представляют комплекс практических положений и предложений, предназначенных как для руководства отдельного воинского коллектива, так и федерального правительства, Министерства обороны РФ, Федеральной службы войск национальной гвардии РФ. Результаты диссертации, ее отдельные положения применяются при разработке и внедрении программ обучения, учебных пособий, методических рекомендаций по курсам: социология, социология культуры, культурология, экономическая социология в Саратовском военном ордена Жукова Краснознаменном институте войск национальной гвардии Российской Федерации (акт о внедрении от 07.02.2020 г.).

Апробация диссертации. Диссертационное исследование представлялось, обсуждалось и было рекомендовано к защите на заседаниях кафедры гуманитарных и социальных наук Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации. Также положения диссертационной работы были представлены и обсуждены на международных, всероссийских и межвузовских научных конференциях: VII Дыльновские чтения «Социология в изменяющемся научно-образовательном пространстве современного общества» (Саратов, 2020); «Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых» (Саратов, 2019); VI Дыльновские чтения «Общество и личность в условиях информационно-цифровых трендов» (Саратов, 2019); «Научные основы повышения качества профессиональной подготовки курсантов» (Саратов, 2019); V Дыльновские чтения «Социальные инновации в жизни россиян: тенденции и парадоксы» (Саратов, 2018); «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук» (Вольск, 2018); «Актуальные проблемы развития высшего военного образования» (Саратов,

2018); «Интеграция теории, методологии и практики в современных науках и образовании» (Армавир, 2018); «Социальное неравенство современности: новая реальность научного осмысления» (Саратов, 2018); «Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности, перспективы» (Пенза, 2017).

По теме диссертационного исследования опубликовано 18 научных статей, из них 5 статей – в ведущих рецензируемых научных изданиях и журналах, включённых ВАК в Перечень периодических изданий, для апробации результатов диссертационных исследований по защищаемой специальности. Общий объем публикаций – 7,21 п.л.

Глава 1. Теоретические основы исследования культуры межнационального общения военнослужащих

1.1. Современное понятие культуры межнационального общения военнослужащих

В первом параграфе диссертационного исследования на основе анализа имеющихся концепций культуры межнационального общения методологически обоснуем сущность культуры межнационального общения военнослужащих, осуществим логический анализ основных смежных социологических категорий и понятий.

Актуальность данного этапа исследования обусловлена двумя факторами. Во-первых, в имеющихся научных источниках отсутствует четкая социологическая интерпретация категории «культура межнационального общения», не представляется взаимосвязь данной категории с рядом смежных понятий, по-разному определяется специфика культуры межнационального общения акторов современного воинского коллектива. Традиционно исследователи (Э. Бороничева⁴, П. Бурдьё⁵, Д. Зильберман⁶, Г. Зинченко, Э. Капитонов, А. Капитонов⁷, О. Романовская⁸, Е. Карчагин⁹, Э. Шейн¹⁰) данное явление рассматривают как проявление

⁴ См.: Бороничева Э.З. Профессионал как социокультурный тип: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – М.: ИС РАН, 1992. – 25 с.

⁵ См.: Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. Электронный журнал. – 2002. – Т. 3. – № 5. – С. 62 – 73. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf.

⁶ См.: Зильберман Д.Б. Традиция как коммуникация: традиция ценностей, письменность // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 76 – 105.

⁷ См.: Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.

⁸ См.: Романовская О.А., Ивченков С.Г., Никифоров Я.А., Калинникова М.В. Социологическая рефлексия государственной национальной политики современной России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – № 4. – С. 370 – 374.

⁹ См.: Карчагин Е.В. Справедливость как социокультурный феномен // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2015. – № 4 (30). – С. 28 – 37.

¹⁰ См.: Шейн Э. Обучающаяся культура. Управление противоречиями между стабильностью, обучением и изменениями. // Организационная культура и лидерство. –

социальной культуры только в общем контексте проявления/непроявления национализма¹¹, на междисциплинарном уровне. Во-вторых, современная специфика проявления культуры межнационального общения в военной организационной среде социологами не исследована. В рамках военной социологии представляются только общие характеристики культуры межнационального общения (Г. Николаева¹², А. Согомонян¹³), воинских коллективов, а также военной культуры российского общества в целом (Т. Баландина¹⁴, В. Немоляев¹⁵, И. Суркова¹⁶). Между тем современный этап реформирования гражданско-военных отношений России требует уточнения теоретической базы исследования проблем воинских коллективов с различных позиций, в том числе и с социокультурных.

Проблема межнационального общения тесно связана с концепциями «этничности как эпистемологического феномена»¹⁷, поскольку является разделом более широких теорий диалога этнических культур¹⁸.

Изначальные теоретические положения межнациональной культуры представляются в концепциях этнического развития социума

СПб.: Питер, 2002. – С. 301 – 308.

¹¹ См.: Романовская О.А., Никифоров Я.А. Концепт «национализм» в социологическом дискурсе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2018. – Т. 18. – № 4. – С. 400 – 402.

¹² См.: Николаева Г.А. Формирование культуры межнационального общения военнослужащих по призыву: дисс. ... канд. пед. наук. – Волгоград: ВГПУ, 2010. – 199 с.

¹³ См.: Согомонян А.С. Культура межнационального общения в воинских коллективах вузов на современном этапе строительства ВС РФ: дисс. ... канд. соц. наук. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – 227 с.

¹⁴ См.: Баландина Т.М., Немоляев В.В. Социальное конструирование профессиональной культуры работников организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 5 (59). – С. 197 – 201.

¹⁵ См.: Немоляев, В.В. Профессиональная культура как социальный феномен // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 2 (47). – С. 81 – 86.

¹⁶ См.: Суркова И.Ю. «Фасад» и «закулисье» военной профессии: социокультурный анализ // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 133 – 139.

¹⁷ Борисова, О.В. Категория этничности как эпистемологический феномен // Общественные науки и современность. – 2003. - № 3. – С. 122.

¹⁸ См.: Барышная Н.А. Этнонационализм малых народов России // Совет по межнациональным отношениям при Президенте Российской Федерации. – М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2014. – 400 с.

(Р. Абдулатипов¹⁹, Ю. Бромлей²⁰, К. Мокин²¹), а также социокультурных теориях этноса (Л. Дробижева²², С. Замогильный²³, Г. Козин²⁴, С. Рыбаков²⁵, В. Тишков²⁶).

Термин «этнос» как специальное понятие традиционно используется в европейской социологической науке²⁷. Образован он от древнегреческого слова *ethnos* (народ) и имеет свою уникальную историко-научную судьбу. Как и в предыдущие столетия, в настоящее время невозможно среди ученых-исследователей проследить единство в подходе понимания и изучения феномена «этнос»²⁸. Необходимо отметить, что в последние десятилетия развернулись жаркие споры о содержании понятия «этнос», появилось множество работ, посвященных переоценке опыта предшественников²⁹ в постижении сути процессов этнического развития, этнической культуры, «социокультурных и правовых факторов как детерминант межэтнических отношений»³⁰. В изучении проблем этнической субстанции в отечественной

¹⁹ См.: Абдулатипов Р.Г. Мой дагестанский народ: историко-философские очерки. – 2-изд., испр. и доп. – Махачкала: Эпоха, 2013. – 343 с.

²⁰ Бромлей Ю.В. Очерки теории этноса. – М.: Наука, 1983. – С. 58.

²¹ См.: Мокин К.С., Барышная Н.А. Депривационный анализ социальной напряженности: возможности индикативирования // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 1 (26). – С. 51 – 60.

²² См.: Дробижева Л.М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003. – С. 3

²³ См.: Замогильный С.И. Этносоциология и этнопедагогика мультикультурных обществ. – Саратов: Наука, 2006. – С. 5.

²⁴ См.: Козин Н.Г. Идентификация. История. Человек // Вопросы философии. – 2011. – № 1. – С. 37 – 49.

²⁵ См.: Рыбаков С.Е. Философия этноса. – М.: ИПК Госслужбы Москвы, 2001. С. 47 – 92.

²⁶ См.: Тишков В.А. Реквием по этносу: Исследования по социально-культурной антропологии. М.: Наука, 2003. – 544 с.

²⁷ См.: Вебер М. Отношения этнической общности // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т. 7. – № 2. – С. 8 – 21.

²⁸ См.: Барышная Н.А., Мокин К.С. Этнополитическое исследование: концепции, методология, практика. – Саратов: Наука, 2009. – 247 с.

²⁹ См.: Романовская О.А. Этнические константы: повседневность, культура, политика // Общество и этнополитика. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Сибирский институт управления, под научной редакцией Л. В. Савинова. – Новосибирск: СИУ, 2015. – С. 10 – 14.

³⁰ Федюнина С.М., Федюнин А.Е., Хазанов Н.А. Социокультурные и правовые факторы как детерминанты межэтнических отношений // Правовая культура. – 2015. – № 1 (20). – С. 24.

научной традиции наиболее распространены два методологических подхода: «функциональный» (инструменталистский, конструктивистский) и «онтологический» (эссенциалистский или примордиалистский). Примордиалистский или эссенциалистский подход исходит из того факта, что этнос и этническая культура существуют в реальности и имеют либо социобиологическую, либо эволюционно-историческую природу³¹. Примордиалистский подход впервые использовал в своих трудах С.М. Широкогоров, который считал, что «этнос есть группа людей, говорящих на одном языке, признающих свое единое происхождение, обладающих комплексом обычаев, укладом жизни хранимых и освященных традицией и отличающихся ею от таковых других групп»³². Социобиологическое направление (виднейшим представителем которого является Л.Н. Гумилев) характеризует этничность как объективную данность, полагающую, что осознание принадлежности к этносу заложено в генетическом коде и является результатом эволюции на раннем этапе человеческого развития.

Приверженцы эволюционно-исторического направления исходят из признания этноса особым материально-духовным образованием на основе общности экономической жизни, территории, языка, культуры и психологии. Ю.В. Бромлей, как сторонник данного направления, считал, что этнос – это «исторически сложившаяся на определенной территории устойчивая межпоколенная общность людей, обладающих не только общими чертами, но и относительно стабильными особенностями культуры (включая язык) и психики, а также сознанием своего единства и отличия от других подобных образований (самосознанием), фиксированным в самоназвании (этнониме)»³³. Последователи данного подхода этничность понимают, с

³¹ См.: Брубейкер, Р. Этничность без групп. – М.: Издат. дом ВШЭ, 2012. – 408 с.

³² Широкогоров С.М. Этнос: исследование основных принципов изменения этнических и этнографических исследований// Известия восточного факультета Дальневосточного университета. – Шанхай, 2003. – Т. XVIII. – Вып. 1. – С. 13.

³³ Бромлей Ю.В. Очерки теории этноса. – М.: Наука, 1983. – С. 58.

одной стороны, как «адаптирующуюся социальную группу»³⁴, с другой – как аскриптивную категорию, формирующую «организацию политических, социальных и культурных отличий, которые проявляются в дискурсивном и не дискурсивном пространстве»³⁵.

Примордиализм раскрывает социокультурную сущность этноса, а также влияние географических, природно-климатических факторов на этническую природу: стереотипы поведения, материальную и духовную культуру. В русле данной концепции сформировались позиции, которые на основе результатов антропологической геногеографии выявили образование различных биологических типов людей³⁶ в результате взаимоотношения человека с природой³⁷ (тем самым сформировав благоприятные для конкретного географического ландшафта ареала обитания). С.Е. Рыбаков о теории этноса, сформированной Ю.В. Бромлеем, писал: «... существенное ее преимущество перед западными теориями этничности, сформировавшимися в рамках социально-антропологической парадигмы, заключается в социокультурном историческом подходе к изучению явлений, в исследовании целостных процессов, а не «замороженных» статических состояний, произвольно вырванных из потока этнической истории и контекста этногенетических процессов»³⁸. Несложно заметить, что данный подход определяет формирование этноса и развитие культуры как единый процесс.

³⁴ Кузнецов И.М., Мукомель В.И. Адаптационные возможности и сетевые связи мигрантских этнических меньшинств. – М.: Институт социологии РАН, 2005. – С. 5.

³⁵ Барышная Н.А. Нацестроительство: региональный уровень. – Саратов: Наука, 2013. – С. 36.

³⁶ См.: Fedyunina S.M. Multiculturalism in the Higher education: integration contexts // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2017. – № 3. – С. 20 – 28.

³⁷ См.: Беспалова Т.В., Свиридкина Е.В., Филатов Г.А. Национальная идентичность и идентификация // Философия права. – 2006. – № 1. – С. 82 – 87.

³⁸ Рыбаков С.Е. Философия этноса. – М.: ИПК Госслужбы Москвы, 2001. С. 47 – 92.

В этой связи заслуживает внимание концепция, разработанная Н.Н. Чебоксаровым и С.А. Арутюновым³⁹. Данные исследователи этносы рассматривают как «информационные социокультурные сгустки», выраженные в виде систем коммуникационно-культурных связей, которые его формируют и одновременно поддерживают. Развивает данный подход теория, предложенная В. Пименовым, получившая название «Компонентная теория этноса»⁴⁰. Согласно данной теории этнос представляется как исторически сформировавшаяся социально-культурная группа, относительно самостоятельная, активно возобновляемая и самоуправляемая система социально-культурного порядка. При этом составные части этноса как социальной системы объединены отношениями порядка, числа, культуры общения, субординации и координации.

Принципиальную примордиалистскую и редуccionистскую позицию в трактовке этничности и этноса выражает В.Д. Соловей⁴¹, который констатирует, что этнос – это социокультурная общность людей, отличающаяся от других групп целым рядом характеристик (антропологических, биогенетических, социально-культурных). Данная общность, с одной стороны, объединена чувством родства, с другой стороны, обладает свойственными только ей культурными артефактами. Поэтому этническая группа (этнос) отличается от иных социальных общностей естественной (биологической и культурной) передачей отличительных черт и характеристик. Этничность, наряду с полом и расой, рассматривается как объективно существующая социально-культурная характеристика определенной группы людей, социально-культурная реальность общности.

Основоположником конструктивистской концепции в области этнонациональных проблем в отечественной науке стал В.А. Тишков,

³⁹ Арутюнов С.А., Чебоксаров Н.Н. Передача информации как механизм существования этносоциальных и биологических групп человечества // Расы и народы. – 1972. – Вып.2. – С. 8 – 30.

⁴⁰ Пименов В.В. Удмурты. Опыт компонентного анализа этноса. Л.: Наука, 1977. С. 13 – 14.

⁴¹ См.: Соловей В.Д. Русская история: новое прочтение М.: АИРО-XXI, 2005. –С. 52.

который в своих трудах подверг критике существующую в России теорию этноса. В основу данной теории заложена западная теория этничности, сформировавшаяся в рамках культурной антропологии. Он адаптирует к российским условиям идею о том, что этнос – это искусственное, политизированное и вымышленное формирование, продукт искусственного социального конструирования. Доказана недопустимость рассмотрения этничности как категории исторической, динамически изменяющейся, а значит и постоянно наполняемой различным содержанием. В.А. Тишков в своих работах не только подвергает критике имеющиеся теоретические подходы к исследованию этноса, но и представляет новую социально-культурную конструкцию данного явления. Он констатирует, что этничность, как правило, пребывает в латентном (спящем) состоянии. Она вызывается к жизни в результате формирования культурных характеристик этнических групп «... и используется в целях социальной мобильности, преодоления конкуренции, доминирования и социального контроля, взаимных услуг и солидарного поведения, для политической мобилизации и для достижения гедонистических устремлений»⁴².

Таким образом, этнос – особенная социально-культурная группа индивидов, объединенная местом совместного проживания на условно очерченной территории, имеющая общий язык, культуру общения, собственные культурные отличия поведения и быта, характерные параметры идентичности и самосознания. Этничность обозначает не только существование специфических (отличительных) этнических социально-культурных групп социума, организационных форм социальной идентичности, но и определяет комплекс культурных черт, характерных признаков общения, поведения, взаимодействия.

⁴² Тишков В.А. Реквием по этносу: Исследования по социально-культурной антропологии. М.: Наука, 2003. – С. 85.

Важно отметить ученых, представляющих исследование взаимосвязи понятий «этнос» и «национальность»⁴³. Понятие «нация» в рамках раннего «культурного плюрализма рассматривается как процесс рождения»⁴⁴ (перевод с латинского). Первоначально термин «нация» употреблялось писателями и историками в Древнем Риме, в раннем средневековье данный термин применялся для обозначения цивилизованных народов⁴⁵. В каждый исторический период содержание данного понятия претерпевало трансформацию и получило множество интерпретаций и определений. Н.Г. Козин, исследуя этничность и национальность, выделяет уровни общественно-культурной развитости данных феноменов⁴⁶. Последнее и предлагается положить в основу отличия этих феноменов друг от друга. При данном подходе этнос представляет собой базис нации. Нация включает в себя антропометрические свойства этноса, сформировавшиеся на основе расо- и этногенеза, которые по отношению к нации первичны и сформировались изначально⁴⁷. Они представляют собой этническую основу всякой национальности. Здесь нация понимается как бесспорно надэтническое понятие. Она нарастает на духовной и социокультурной основе этноса. Вышеуказанные подходы применяет в процессе исследования современного общества С.И. Замогильный. Последний констатирует, что «этнос – это феномен, более обусловленный природными и биологическими свойствами,

⁴³ См.: Дробижева Л.М. Этничность в современном обществе: новые подходы, старые мифы, социальные практики // Вестник Института социологии. – 2010. – № 1. – С. 429 – 442; Дробижева Л.М. Национально-гражданская и этническая идентичность: проблемы позитивной совместимости // Россия реформирующаяся. – 2008. – № 7. – С. 214 – 227; Дробижева Л.М. Теоретические вопросы этничности / Арутюнян Ю.В., Дробижева Л.М., Сусоколов А.А. Этносоциология. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 271 с.

⁴⁴ Малахов В.С. Нация и культурный плюрализм // Скромное обаяние расизма и другие статьи. – М.: Дом интеллектуальной книги: Модест Колеров, 2001. – С. 7.

⁴⁵ См.: Диалоги об идентичности и мультикультурализме // Материалы XI ежегодного семинара Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов. 2 – 8 октября 2004 г. Ренн. Франция / Под ред. Е. Филипповой и Ронана Ле Кодиака. – М., ЕАВАРН, ARBRE – 2005 – 237 с.

⁴⁶ См.: Козин Н.Г. Идентификация. История. Человек // Вопросы философии. – 2011. – № 1. – С. 37 – 49.

⁴⁷ См.: Зорин В.Ю. Этнополитика в современной России: статьи, выступления, интервью. – Саратов: ПИУ им. П.А. Столыпина, 2012. – 132 с.

которые кодируются генами и передаются по наследству. Вот почему этнос – это, прежде всего, состояние тела. В то время как нация – это состояние души, феномен. В большей степени, чем этнос, определяемый культурой и духовностью. Свойства нации не наследуются, ибо не записываются в телах, а потому не передаются по наследству. Поэтому, если членом того или иного этноса рождаются, то членами нации становятся»⁴⁸.

Несложно заметить, что исследователи, придерживающиеся различных концепций (подходов), пытаются в последнее время найти взвешенное, не заходящее за крайности решение рассматриваемой проблематики⁴⁹. Они интегрируют наиболее важные постулаты имеющихся концепций для формирования единой цельной теоретической конструкции на основе конструктивного синтеза. Здесь предлагается рассматривать «социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России»⁵⁰ как относительно самостоятельную проблему биосоциальной группы, динамическую в своем историческом развитии. Этнос формируется, с одной стороны, как «общее согражданство социума»⁵¹, с другой – как национальное образование не только в условиях определенного географического ландшафта, но и социально-профессионального окружения, общения, взаимодействия. Он обладает общностью экономического уклада, имеет специфические черты культуры языка, общения, поведения, действия.

Этнос отличен от других социальных образований не только самосознанием и стереотипом оценки, мотивации действия, но и культурой общения и поведения в целом⁵².

⁴⁸ Замогильный С.И. Этносоциология и этнопедагогика мультикультурных обществ. – Саратов: Наука, 2006. – С. 5.

⁴⁹ См.: Fedyunina S.M. Zazaeva N.B. Philosophical and legal grounds of social design in modern Russia // Вестник Поволжского института управления. – 2019. – Т. 19. – № 5. – С. 4 – 10.

⁵⁰ Дробижева Л.М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003. – С. 3.

⁵¹ Ковалев В.А., Шабаетов Ю.П. Этничность и согражданство // Политические исследования. – 2004. – №4. – С. 126.

⁵² См.: Бромлей Ю.В. Очерки теории этноса. – М.: Изд-во ЛКИ, 2008. – 440 с.

При этом категория «нация» имеет двойственное проявление: социально-политическое и социально-культурологическое. В социально-политическом контексте – это социально-политическая общность людей, имеющих гражданство и проживающих на территории данной страны (государства). В социально-культурологическом контексте – это определенная этническая общность со специфическим происхождением, культурой, языком, самосознанием, территориальными пределами проживания основной массы индивидов. В нашем исследовании будем применять категорию «нация» в современном социально-культурологическом аспекте, как высшую форму этноса, пришедшую на смену понятию «народность». При этом этнос рассматриваем как универсальную конструкцию, проявляющуюся в ходе всей истории существования человека, в том числе и «трансформации постсоветских наций»⁵³.

Нация – это проявление этноса в период Нового, а также Новейшего времени. Нация представляет собой включенный синтез ряда этносов. Например, полиэтничные российская, швейцарская или французская нации. Нация социально-культурно самоопределившаяся, а также исторически сформировавшаяся биосоциальная общность. Последняя в своей основе имеет этническую сущность. Она обладает объективными как внутренними, так и внешними социокультурными параметрами. Может рассматриваться на уровне общества в целом, а также на уровне различных профессиональных групп⁵⁴, в том числе и социальной группы военнослужащих.

Для нашего дальнейшего исследования важно рассмотреть функционирование этнических групп в рамках трудовых групп военных акторов. Наше рассмотрение будем строить на основе научных исследований, посвященных раскрытию общекультурных проблем

⁵³ Маликова Н.Р. Этносоциологическое исследование трансформации постсоветских наций // Социологические исследования. – 2005. – № 5. – С. 148.

⁵⁴ См.: Ярская В.Н. Противостоит ли нация насилию? // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 8. – № 1. – С. 24 – 39.

межнационального общения различных профессиональных групп населения (З. Гасанов⁵⁵, В. Комаров⁵⁶, С. Прокофьев⁵⁷, В. Суставов⁵⁸). Уточнение сущности и основных функций различных трудовых коллективов (в том числе и воинских) позволяет раскрыть специфику проявления этнической культуры, культурных традиций, ценностей и норм межнационального общения его членов. Военнослужащих необходимо рассматривать не только как специфическую социальную группу населения, индивидов, выполняющих задачи военной службы, но и лиц различных этнических групп, осуществляющих служебно-трудовую деятельность в воинских организациях разных министерств и ведомств России⁵⁹, субъектов межнационального общения⁶⁰. Военнослужащие, как правило, являются представителями разных национальностей (принадлежат к различным народам, этносам), а значит, принадлежат к различным устойчивым национальным общностям людей. Последнее позволяет рассматривать военнослужащих и военные коллективы как носителей культуры межнационального общения.

На практике становление воинского коллектива, с одной стороны, происходит в специально создаваемых государственных (казенных) военных

⁵⁵ См.: Гасанов З.Т. Воспитание культуры межнационального общения: методология, теория и практика. – Махачкала: Межвузовский центр «По разработке методологического обеспечения новых подходов к формированию культуры межнационального общения» Министерства общения и профессионального образования РФ при Даггоспедуниверситете, 1998. – С. 51.

⁵⁶ См.: Комаров В.П. Культура межнационального общения // Народное образование. – 1993. – № 5. – С. 66.

⁵⁷ См.: Прокофьев С.Я. Потребность межнационального общения: Философско-социологический анализ на примере Северо-Кавказского региона: автореф. дис. ...д-ра филос. наук. – М.: ВПА, 2002. – С. 11.

⁵⁸ См.: Суставов В.П. Культура межнационального общения // Культура взаимоотношений военнослужащих. – М.: Воениздат, 1990. – 176 с.

⁵⁹ См.: Быстряков О.Ю. Военнослужащие в социальной структуре современного российского общества // Известия Саратовского университета. Новая серия. Социология. Политология. – 2011. – Т. 11. – Вып.1. – С. 42 – 45.

⁶⁰ См.: Хвостанцев С.В. Парадигмальные основания профессионально-трудовой адаптации военнослужащего // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф. – Вольск: ВВИМО, 2019. – № 13. – Ч. 5. – С. 105– 109.

организациях, решающих задачи в области обороны и военной безопасности специфическими (военными) методами в целях подготовки к вооруженной защите Отечества, с другой стороны, определяет процессы формирования культуры социального общения (в том числе и межнационального). Деятельность воинского коллектива реализуется в организациях особого военного типа, которые представлены не только в системе Вооруженных Сил Российской Федерации, но и в других войсковых подразделениях: национальной гвардии, МВД, специализированных военных подразделениях, особых воинских формированиях и органах, предназначенных для выполнения задач охраны законности и «военной безопасности»⁶¹. Разные воинские коллективы функционируют в рамках различных организационных объединений и поэтому имеют отличия по функциональному проявлению культуры в целом, а также культуры межнационального общения. Поэтому можно констатировать, что проявление «культуры межнационального общения военнослужащих» связано с особенностью среды функционирования в воинском коллективе, спецификой организации военного типа. Воинский коллектив представляет собой особенную социальную организационную систему. Последнее и определяет специфику всего комплекса культуры общения военнослужащих. Проанализируем базовые научные подходы исследователей, раскрывающих взаимосвязь категорий: организации, социального коллектива, культуры общения, в том числе и межнационального.

Фундаментальную основу концепции системного подхода исследования коллектива организации составили идеи А. Богданова, Л. фон Берталанфи, К. Боулдинга, Н. Винера и У. Эшби. В рамках системного подхода любая организация ими рассмотрена как система, состоящая из взаимосвязанных частей и элементов (административных, гендерных, этнических подсистем), объединенных в единый устойчивый конструкт для

⁶¹ См.: Фатеев К.В. Обеспечение военной безопасности Российской Федерации: теория и практика правового регулирования. – М.: Изд-во «За права военнослужащих», 2005. – 467 с.

целенаправленной коллективной профессиональной деятельности акторов. Системные компоненты военной организации при данном подходе функционируют для достижения главной миссии – вооруженной защиты Отечества⁶². С точки зрения институционального подхода военная организация обеспечивает не только достижение основной цели, но и создает условия эффективного межнационального общения и взаимодействия разных военных социальных групп (воинских коллективов)⁶³.

Возникновение и развитие военных социальных групп преимущественно зависит от институциональной среды. В рамках данной концепции социальная военная организация представлена в виде некой определенной институциональной структуры, характеризующейся социальным порядком. Она (как и всякая формальная организация) вбирает в себя определенный опыт социокультурного взаимодействия, систему устоявшихся законов, традиций, взаимоотношений и связей⁶⁴. Военная организация реализует жесткие технологии регулирования взаимодействия социальных коллективных групп. В рамках ее функционирования не признаются случайные (стихийные) социальные процессы взаимодействия между членами коллектива. Здесь любая военная организация представляет собой институт государства, располагающий не только силами и средствами (структурные организационные компоненты профессиональных коллективных групп Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, оборонных, научно-исследовательских организационных коллективов), но и социокультурной моделью межнационального общения ее акторов.

⁶² См.: Ружанская Л.С. Теория организации. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – С. 24.

⁶³ См.: Терехин Р.А. Ценностные факторы готовности к изменению служебной ситуации военнослужащих на разных этапах военной социализации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия. Философия. Психология. Педагогика. – 2017. – Т. 17. – Вып. 3. – С. 324 – 333.

⁶⁴ См.: Покасова Е.В. Современная специфика национально-культурной идентичности // Вестник Новосиб. гос. ун-та. – Серия: Философия, 2014. – Т. 12. – Вып. 3. – С. 92 – 97.

Несложно заметить, что в рамках институционального подхода военная организация представляет собой комплекс военно-профессиональных коллективов, организационную форму государственного устройства, предназначенную для обеспечения законности, военной безопасности не только государства, но и общества в целом. Вышеуказанная цель «организации военного типа»⁶⁵ достигается путем интеграции и сплочения различных (в том числе и этнических) ее групп, а также обеспечения тотального подчинения деятельности отдельных воинских коллективов общей задаче, определяющей выполнение внешних и внутренних социальных функций.

Таким образом, военная организация через призму вышеуказанных подходов определяется нами как формально определенная регламентированная, структурированная и управляемая часть государственного механизма, состоящая из взаимосвязанных организационных элементов: воинских коллективов (как правило, профессиональных этнических групп военнослужащих) и иных социальных структур. Она формирует адхократические правила, нормы и процедуры культуры общения и одновременно является отражением национальной структуры общества и имеет интегрированную деятельную функциональность: военную, культурно-этническую, культурно-социальную⁶⁶. Военная организация представляет собой объединение воинских коллективов на федеральном (воинский коллектив как совокупность военнослужащих общества), региональном (воинский коллектив как совокупность военнослужащих, расположенных в отдельном регионе) и микроорганизационном (базовый уровень – воинский коллектив

⁶⁵ Пихтелёв А.М. Организация военного типа как объект социологического исследования // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 2 (121). – С. 70 – 77.

⁶⁶ См.: Зиновьева Е.А. Развитие инновационной компенсаторной функции адхократической организационной культуры // Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории: мат. IV междунар. заочн. науч.-практ. конф. Ч. 1. – М.: Международный центр науки и образования, 2012. – С. 34.

как совокупность военнослужащих отдельной воинской части) уровнях. Несложно заметить, что в рамках военной организации осуществляется деятельность полиэтничных воинских коллективов как служебно-трудовых групп военнослужащих, осуществляющих военно-профессиональную деятельность. Военная служба по-прежнему является сложным социальным явлением и особым видом государственной служебно-трудовой деятельности, регулируемым в рамках определенных казенных воинских коллективов на основании Федеральных законов и правительственных постановлений⁶⁷. Автономизация различных этнических культур общества определяет трансформацию и в рамках военной субкультуры межнационального общения: изменение ее содержания, а также форм объективации. Постепенно усиливается тенденция отхода от агрессивных форм и методов решения военных задач, радикальной направленности военной служебно-трудовой деятельности к более сглаженным и мягким формулировкам военной стратегии, становлению культурно-нравственных установок толерантного внутри- и внешнеорганизационного общения военнослужащих. Ставятся задачи, направленные на сплочение этнических групп и народностей, урегулирование этнических разногласий, создание условий предотвращения внешней агрессии, принуждение внутренних и внешних оппонентов к миру.

По сути, современный воинский коллектив можно характеризовать по нескольким относительно независимым параметрам: социоэкономическим, социальным, социокультурным. В рамках социокультурных параметров воинский коллектив имеет специфические характеристики культуры общения акторов. Последняя является системным элементом культуры, а также организационной культуры военнослужащих.

Поэтому для выявления сущности культуры общения военнослужащих важно определить категории, определившие теоретическую основу данного

⁶⁷ См.: Силласте Г. Межнациональные конфликты и армия // Армия и общество / Под общ. ред. Чаддымова Н.А. и Черкасенко А.И. – М.: Прогресс, 1990. – С. 162.

понятия: «культуры» и «общения». Теоретическая основа «культуры общения» базируется на общих принципах функционирования культуры. Последняя охватывает не все аспекты поведения и деятельности человека, а лишь часть их, определяющих систему средств, положений и механизмов мотивирующих, направляющих, обеспечивающих и реализующих любое человеческое поведение, в том числе и общение. Культура характеризует все «культурное пространство общества»⁶⁸. Она отражает совокупность сформированных человеком ценностей, проявляющихся и функционирующих как искусственная система средств жизнедеятельности человека⁶⁹, а также определенный набор моделей поведения, в том числе и моделей поведенческого общения⁷⁰.

Социологи исследуют и раскрывают взаимосвязь терминов «культура», «профессиональная культура», «культура поведения», уточняют тенденции развития культуры на разных уровнях (И. Абалов⁷¹, О. Алехина⁷², Л. Коган⁷³, О. Староверов⁷⁴).

Здесь культура – это не только материальные, духовные, социальные ценности, но и способ целевого развития и саморазвития, творчества, формирования и умножения способностей и возможностей действовать, в том числе и в области общения⁷⁵. Базовый компонент культуры – это

⁶⁸ Малькова В.К. Культура и пространство. Кн. 1. Образы российских республик в Интернете. – М.: ИЭА РАН, 2009. – С. 4.

⁶⁹ См.: Карчагин Е.В. Об идее справедливости в русской культуре // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7. Философия. Социология и социальные технологии. – 2016. – № 2 (32). – С. 42 – 48.

⁷⁰ См.: Ионин Л.Г. Социология культуры. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 427 с.

⁷¹ См.: Абалов И.Ю. Этнонациональный фактор корпоративной культуры современных российских организаций: дис. ... канд. соц. наук. – М.: МГУПИИ, 2006. – 187 с.

⁷² См.: Алехина О., Староверов О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54 – 57.

⁷³ См.: Коган Л.Н. Культура межнационального общения // Интернациональное и национальное в социалистическом образе жизни советского народа. – М.: Наука, 1982. – С. 199 – 208.

⁷⁴ См.: Староверов О., Алехина О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54 – 57.

⁷⁵ См.: Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2011. – 330 с.

ценности⁷⁶, коммуникации⁷⁷, специфика практической деятельности и творчество⁷⁸. Она содержит потенциал направленного воздействия на адресата, в процессе диалога, а «усвоение» ее есть выражение личностного развития, открытие, формирование культуры в себе, сотрудничество и сопереживание⁷⁹. Общение – это, с одной стороны, сложный многонаправленный процесс установления контактов между различными группами членов воинского коллектива, с другой – это важнейший механизм процесса воспроизводства социальной культуры военной организации в целом. Ведь любой военнослужащий – это человек, осуществляющий «деятельность и общение»⁸⁰.

Теоретическая основа «культуры общения военнослужащего» базируется также на общих принципах функционирования «общения социума». Еще Л. Фейербах убедительно доказал, что любой процесс общения двойственен⁸¹. С одной стороны, общение является условием жизнедеятельности любого человеческого социума, с другой стороны, это объективный фактор его социально-культурного развития. Именно Л. Фейербах доказал, что человеческая культурная сущность проявляется в общении, в процессе коммуникаций одного человека с другим⁸². В данном контексте социальная сущность общения военнослужащего заключается в его межличностных и межгрупповых контактах. Общение военнослужащего

⁷⁶ См.: Малькова В.К. Мобилизация этнических сообществ в современной России. – М.: ИЭА РАН, 2011. – 210 с.

⁷⁷ См.: Дьякова М.Г., Рыданова Е.Н., Поляков В.Г. Межкультурная коммуникация в рамках образовательного процесса: теоретический и практический аспекты // Вестник волгоградского государственного архитектурно-строительного университета. – 2016. – № 45 (64). – С. 199 – 210.

⁷⁸ См.: Абалов И.Ю. Этнонациональный фактор корпоративной культуры современных российских организаций: дисс... канд. соц. наук. – М.: МГУПИИ, 2006. – 187 с.

⁷⁹ См.: Слостенин В.А., Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы как объект теоретического исследования // Теория и практика высшего педагогического образования / под ред. Слостенина В.А. – М.: Прометей, 1993. – С. 15 – 19.

⁸⁰ Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М.: Мысль, 1978. – С. 201.

⁸¹ Цит. по: Йодль Ф. Л. Фейербах, его жизнь и учение. – СПб., 1905.

⁸² Элез Й. Проблема бытия и мышления в философии Л.Фейербаха. – М.: Наука, 1971.– 240 с.

представляет собой набор различного рода контактов между военными и гражданскими акторами военной организации в контексте обмена знаниями, информацией, опытом, а также взаимного воздействия и взаимного влияния. Социальная сущность общения военнослужащего проявляется не только в обмене знаниями, информацией, социально-культурным опытом, настроениями, но также и в условиях, ресурсах и результатах его социально-культурной активности. Общение представляет собой механизм социального регулирования жизнедеятельности воинского коллектива. Оно определяет передачу и восприятие экономических, социальных, нравственных ценностей, обновление духовного потенциала военнослужащего⁸³.

Можно резюмировать, что социальное общение определяет информационные контакты и развитие отдельных групп военнослужащих. Ведь развитие военнослужащего обусловлено совершенствованием внутренних и внешних отношений воинского коллектива. Здесь совершенствование воинского коллектива предусматривает внутреннее и внешнее развитие культуры межнационального общения, так как оно интегрировано с совершенствованием других индивидов как внешней, так и внутренней среды военной организации. Социальная сущность общения военнослужащих определяет не только взаимодействие внутри воинского коллектива, но и нацелено на других внешних индивидов и группы социума, определяет внешний и внутренний обмен знаниями, информацией, результатами служебно-трудовой деятельности, идеями, умениями, взглядами. Общение военнослужащих также предполагает ответные действия со стороны внешних индивидов и социальных групп, определяет их взаимодействие внутри воинского коллектива и в обществе в целом. В результате общения военнослужащих передается, а также усваивается социокультурный опыт, изменяются способности, представления, ценности взаимодействующих индивидов, развивается их мировоззрение, обновляются

⁸³ См.: Бариев А.Р. Сущность и основные компоненты культуры межнационального общения курсантов вузов МЧС России // Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – № 4. – С. 117 – 119.

практики поведения. Поэтому можно констатировать, что культура общения проявляется, прежде всего, в системе различных форм общения: межличностных (культура межличностного общения военнослужащих), межнациональных (культура межнационального общения военнослужащих); межорганизационных (культура внешнего общения военнослужащих воинского коллектива). Культура общения военнослужащих характеризуется ценностями, нормами, принципами, традициями, правилами общения, моделями, механизмами и технологиями их реализации. Важнейшая функция всех форм культуры общения военнослужащих направлена не только на повышение результативности социальных коммуникаций и взаимодействий в воинском коллективе, но и на повышение эффективности служебно-трудовой деятельности акторов военной организации в целом.

Таким образом, культура общения военнослужащих как специфической профессиональной группы населения, с одной стороны, включает в себя общие сущностные основы культуры и общения данной социальной группы, с другой – имеет специфические проявления. Культура общения военнослужащих в целом внешне проявляется в стиле коммуникативного общения членов воинского коллектива, его базовых коммуникативно-культурных ценностях, принципах, правилах и нормах служебно-трудового общения. Устойчивость функционирования военной организации обеспечивается в результате формирования особого типа культуры общения ее военных акторов (военно-организационных ценностей, принципов, правил, норм служебно-трудового общения военнослужащих)⁸⁴.

Культура общения военнослужащих вбирает в себя не только нормы этикета, стиль передачи данных, комплекс коммуникации, но и взаимодействия между военнослужащими разного ранга, воинского должностного положения, субординации, национальности⁸⁵. Она проявляется

⁸⁴ См.: Савин А.Д. Эффективность социально-культурной деятельности в жизни военнослужащих // Вестник Московского университета МВД России. – 2014. – № 10. – С. 324 – 329.

⁸⁵ См.: Владимиров В.Н., Алещенков В.А. Партийно-политическая работа в частях, на

в стиле коммуникаций, воинском приветствии и составляет неповторимый социокультурный менталитет общения военнослужащих⁸⁶. Каждый военнослужащий и подразделения разных уровней в рамках структуры воинского коллектива осуществляют общение согласно определенным правилам, нормам, составляющим базовую часть культуры общения⁸⁷. При этом необходимо отметить, что в рамках общей системы культуры общения формируется «культура межнационального общения» как нормы общения между различными этническими группами военнослужащих. Последняя проявляется в коммуникациях, практиках непосредственного общения представителей воинского коллектива, принадлежащих к различным национальностям. Культура межнационального общения является социальной базой стиля межэтнических взаимодействий в многонациональных воинских коллективах России⁸⁸. Она представляет собой обусловленную социальной потребностью активную форму деятельностного общения представителей разных национальностей в среде воинского коллектива, выражается в ходе общего обоюдного познания и демонстрации «своей позиции к национальному»⁸⁹. Одновременно культура межнационального общения подразумевает взаимоотношения и взаимосвязь, «в процессе которых люди, принадлежащие к разным национальным общностям и придерживающиеся различных религиозных взглядов, обмениваются опытом, духовными ценностями, мыслями, чувствами»⁹⁰.

кораблях, соединениях по сплочению многонациональных воинских коллективов. – М.: ВПА, 1984. – С. 26.

⁸⁶ См.: Согомонян А.С. Сущность культуры межнационального общения и ее функции в сплочении полиэтнических воинских коллективов вузов // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 2. – С. 343 – 347.

⁸⁷ См.: Работинский В.О. Личные качества военного специалиста, необходимые для выполнения служебно-боевых задач // Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России: в 2-х ч. / под общ. ред. С.А. Куценко. – Новосибирск. – 2014. – С. 52 – 57.

⁸⁸ См.: Баландина, Т.М., Кузнецов Н.И. Особенности социальной адаптации курсантов современного военного института // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 4 (73). – С. 166 – 171.

⁸⁹ Бабейко Ф.С. Общение народов и социальный прогресс. Вопросы теории и методологии. – Кишинев: Штиинца, 1983. – С. 19.

⁹⁰ Гасанов З.Т. Воспитание культуры межнационального общения: методология, теория и

Исходя из данного подхода, культура межнационального общения военнослужащих характеризуется способностью последних адекватно воспринимать этническое своеобразие индивидов, адекватно его оценивать, «формировать толерантные практики»⁹¹ и регулировать собственное поведение. В конечном итоге она проявляется в процессе реализации потребностей и способностей к межнациональному общению представителей различных этносов воинского коллектива.

Подводя итог, можно констатировать, что культура межнационального общения членов воинского коллектива по своей структуре является сложной. Данная структура отражает следующие факторы социально-культурного развития членов воинского коллектива: нравственность, межнациональные и этические ценности, идеи, принципы и нормы межнационального взаимодействия⁹². Культура межнационального общения военнослужащих представляет собой интегральное качество различных групп воинского коллектива, характеризующееся не только знаниями культуры, традиций, обычаев других этносов, но и «...уважительным и толерантным отношением к иным точкам зрения и ценностям, отличным от собственных, умением преодолевать трудности в коммуникативных и иных формах взаимодействия с членами различных этнических общностей в процессе воинской службы и выполнения боевых задач»⁹³.

практика. – Махачкала: Межвуз. центр «По разраб. методол. обеспечения новых подходов к формированию культуры межнац. общения» М-ва общ. и проф. образования РФ при Даггоспедуниверситете, 1998. – С. 51.

⁹¹ См.: Материалы к курсу «Социология межэтнической толерантности» / отв. ред. Л.М. Дробижева. – М.: Издательство Института социологии РАН, 2005. – С.14 – 15.

⁹² См.: Лезнов К.Н. Культура межнационального общения в воинском коллективе // Лектору и пропагандисту. – 1989. – № 2. – С. 46 – 52.

⁹³ Николаева Г.А. Сущностные характеристики культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2008. – С. 4. – URL: <http://jurnal.org/articles/2008/ped11.html> (дата обращения 30.09.2019 год).

Важно отметить, что культура межнационального общения военнослужащих выражается, как в групповом (коллективном), так и личностном контекстах⁹⁴.

В расширительном контексте содержание культуры межнационального общения военнослужащих отражает: 1) получившие статус закона, нормативные положения, регулирующие взаимоотношения военных акторов, принадлежащих различным национальным группам, которые устанавливают обязательный порядок реализации общения⁹⁵; 2) устоявшиеся культурные нормы и правила взаимоотношений военных акторов различных национальных групп, «основанные на базовых общечеловеческих ценностях, идеалах дружбы, братства и толерантного уважительного отношения к другим национальностям; социально направленные на основе принципов интернационализма поведенческие свойства индивида, выражающиеся в процессе межличностного межэтнического общения и характерные этому уровню и стилю поведения»⁹⁶. Поэтому культура межнационального общения проявляется не только в военно-профессиональной деятельности военнослужащих, но и в быту, семейной, общественной, социокультурной, политической сферах взаимодействия военнослужащих⁹⁷. По мере развития воинского коллектива формируются потребности межнационального общения, в основе которых лежит «понимание межнационального общения как исторического способа бытия человека в инонациональном окружении»⁹⁸.

⁹⁴ См.: Лаврик В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных Силах многонационального государства: дисс. ... канд. филос. наук. – М.: Гуманитарная орден Ленин и Октябрьской Революции Краснознаменная академия Вооруженных Сил, 1992. – С. 51.

⁹⁵ См.: Самойленко В.Ф., Шевцов В.М. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе. – М.: ВПА, 1989.

⁹⁶ Лаврик В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных Силах многонационального государства: дис. ... канд. филос. наук. – М.: Гуманитарная орден Ленин и Октябрьской Революции Краснознаменная академия Вооруженных Сил, 1992. – С. 14.

⁹⁷ См.: Срибный В.Н. Факторы формирования культуры межнационального общения у будущих офицеров: автореф. дисс. ... канд. культурологии. – Саратов: СГТУ, 2012. – С. 43.

⁹⁸ Прокофьев С.Я. Потребность межнационального общения: Философско-

Вместе с тем важно отметить, что система культуры межнационального общения характеризуется, с одной стороны, объективно сложившимися правилами межэтнических отношений в воинском коллективе, с другой – уровнем этнической идентификации военных индивидов, характером их самоидентификации. Данная форма культуры определяет процесс осознания, а также отождествления военнослужащего с определенным этносом, соответствующим воинским коллективом, культурой его общения и взаимодействия. Этническая самоидентификация военнослужащего является не только первоосновой осознания и отождествления человека с определенным этническим сообществом, но и предпосылкой его активной коммуникации, межнационального взаимодействия, а значит процесса принятия ценностей, норм, правил, традиций определенного этнического сообщества⁹⁹. Данный процесс, с одной стороны, определяет усвоение военнослужащим стереотипов общения, способствует осознанию его места и роли в воинском коллективе, с другой стороны, история, культурные ценности, традиции, коммуникации, обычаи, идеальные модели данного воинского коллектива становятся элементами внутреннего сознания личности.

Таким образом, в рамках рассмотренных выше концепций можно определить культуру межнационального общения военнослужащего как категорию, характеризующуюся, прежде всего ценностями, нормами, а также идеалами общения межнациональных профессиональных групп воинского коллектива. Последние и определяют в итоге практики общения в форме определенной модели коммуникаций, поведения, взаимодействия военнослужащих. Исходя из данных подходов, можно выделить специфические характеристики культуры межнационального общения членов воинского коллектива:

социологический анализ на примере Северо-Кавказского региона: автореф. дис. ...д-ра филос. наук. – М.: ВПА, 2002. – С. 11.

⁹⁹ См.: Сустанов В.П. Культура межнационального общения // Культура взаимоотношений военнослужащих. – М.: Воениздат, 1990.

маскулинность – мужская прерогатива служебно-трудового общения военнослужащих. Военнослужащий всегда считался сильным, волевым человеком лидерского типа. Военная идентичность является средством достижения мужского стиля межнационального общения на основе определенных архетипов, а также устоявшихся военных коммуникативных ценностей, норм, принципов, традиций¹⁰⁰;

тотальность – характеризующаяся всеобщими идеологическими принципами, относительная социальная и профессионально-трудовая изоляция, искусственно суженный круг социального общения, существенное ограничение свободы межнациональных коммуникаций, как военнослужащего, так и членов его семьи¹⁰¹, доминирование воинских ценностей, принципов, правил, норм над другими, высокий уровень принуждения и контроля реализации военно-профессиональной деятельности¹⁰². «Тотальный институт (организация)...» характеризуется как «...место пребывания и деятельности большого количества индивидов, которые в течение достаточно долгого времени отрезаны от внешнего мира и ведут совместно затворническую жизнь, формы которой эксплицитны и тщательно регламентированы»¹⁰³. Э. Гофман в этой связи отмечал, что в военных организациях общение осуществляется в конкретно определенном месте, под руководством и воздействием властной структуры; всякое общение, которых носило коллективный и регламентированный характер, преследуя четкую организационную цель¹⁰⁴. Воинские коллективы, как

¹⁰⁰ См.: Романова Е.Н. Военная культура и ее основные характеристики // Вестник СамГУ. – 2008. – № 1 (60). – С. 213 – 218.

¹⁰¹ См.: Баландина Т.М., Хвостанцев С.В. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3 (67). – С. 167 – 171.

¹⁰² См.: Смелик Р.Г. Воинский труд в системе рыночных отношений / Под ред. Е.И. Лаврова. – Новосибирск: АНО, Редакция журнала «ЭКО», 2004. – 240 с.

¹⁰³ См.: Goffman E. Asylums. The Essays on the Social Situation of the Mental Patients and Other Inmates. – N.Y.: Doubleday, 1961. – P. 42.

¹⁰⁴ См.: Goffman E. Asylums. The Essays on Social Situation of the Mental Patients and Other Inmates. – N.Y.: Doubleday, 1961. – P. 17.

правило, являются многонациональными¹⁰⁵, характеризуются специфической социальной средой, в которой в равной мере могут иметь место формальные и неформальные правила регулирования межнационального общения военнослужащих.

Межнациональное общение в воинском коллективе носит как формальный, так и неформальный характер. В этой связи еще М. Фуко констатировал, что в рамках любой организации имеются различные формы формальной и неформальной дисциплинарной власти. При этом наказание не направлено на репрессию, а является лакмусом в действиях, поведении, общении членов организации. Можно констатировать, что в рамках организации (в том числе и военной) стратегии власти направлены на координацию и активизацию социокультурных механизмов регулирования общения. Административный контроль здесь соотносится с набором различных установленных социокультурных норм и правил, которым необходимо следовать. Степень соответствия или несоответствия этим правилам в рамках воинского коллектива отличает военнослужащих друг от друга, располагает их в определенном иерархическом порядке и путем установления ценностной шкалы степени соответствия, мотивирует и устремляет к ее достижению¹⁰⁶;

двойственность официальных и не официальных ценностей, принципов, правил и норм культуры межнационального общения. Тотальная система отличается: 1) наличием жёстких, а порой и сложных ритуалов; 2) моральным и физическим принуждением, имеющим цель искоренения ожиданий и привычек, имевшихся ранее, а также подчинения правилам устава организации. Индивид, попадая в учреждение военного типа, сталкивается с изоляцией от внешнего мира, ощущает утерю личностной автономии, ограничение в пространстве и во времени, трансформирует

¹⁰⁵ См.: Шевченко И.В., Шевченко Т.В. Специфика многонационального воинского коллектива // Доклады Академии военных наук. – 2006. – № 2 (20). – С. 110 – 113.

¹⁰⁶ См.: Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы. – М.: Ad Marginem, 1999. – 267 с.

собственную личностную идентичность. Поэтому возникает двойственность межнационального общения. С одной стороны, военный актер безоговорочно подчиняется приказам и распоряжениям, отданным представителями администрации, стоящими выше в иерархической структуре (последнее становится необходимым условием успешности его деятельности). С другой стороны, демонстрирует свободный и независимый стиль межнационального общения, некоторое игнорирование жестких норм и правил. Реализуется потребность социально-психологической разрядки, формирования другого свободного, относительно независимого стиля общения, освобожденного от жестких и тотальных рамок повседневности военной организации;

экстраполяция этнической культуры общества на культуру общения индивидов военной организации. В настоящее время рост этнической напряженности в обществе приводит к развитию этнических противоречий в системе общения военнослужащих. Зачастую этнические ценности военнослужащих начинают преобладать над ценностями общества и военной организации. Последнее приводит к повышению конфликтной напряженности, снижению патриотизма, росту этнических разногласий в процессе общения членов воинских коллективов. В новых условиях необходимо централизованное противодействие стихийным процессам экстраполяция этнической культуры общества. Поэтому повышается актуальность целевого управленческого формирования этнической толерантности военнослужащих, активизации идеологической и воспитательной работы в воинских коллективах. Важна специализированная деятельность, направленная на этническое социокультурное развитие, а также поддержка данных процессов военной администрацией, социальными проектами развития культуры межнационального общения, деятельностью служб социально-психологической работы, текстами воинской присяги, устава, приказов и распоряжений.

Обобщим результаты представленного теоретического анализа.

1. *Военнослужащие* как объект социологического исследования представляют собой специфическую профессиональную группу людей, выполняющую задачи военной службы и одновременно осуществляющие служебно-трудовую деятельность в воинских организациях (формированиях различных министерств и ведомств России). Военная организация определяет основные специфические черты социальной среды профессионального взаимодействия и межнационального общения военнослужащих. Она представляет собой казенную организацию – жестко регламентированный, структурированный и управляемый государственный механизм обеспечения законности, военной безопасности государства и общества. Военная организация представляет собой специфическую социально-культурную систему – совокупный набор организационных культур воинских коллективов. Исходя из данного подхода, *воинский коллектив* – это не только социально-профессиональная общность военнослужащих, проходящих военную службу в военных организациях различного типа, но и социальные группы военнослужащих, объединенные общей служебно-трудовой деятельностью, общей системой военно-профессиональных ценностей, норм, правил, процедур, идеологией, воинским духом и долгом, отношениями социальной ответственности, войсковой взаимопомощи и товарищеского социального партнерства.

2. В условиях современной России формируются воинские коллективы двух типов: *однонациональные воинские коллективы* (члены которых являются представителями одной национальности); 2) *многонациональные воинские коллективы* (члены которых являются представителями различных национальностей). *Национальность военнослужащих* здесь характеризует принадлежность последних к конкретным народам, к определенным этносам, то есть устойчивой национально-культурной общности социума, характеризующейся специфическими проявлениями ценностей, норм, традиций, стиля общения, языка. При этом военная организация является структурно сложной системой, включающей в себя территориальную (набор

организационных структур, военно-гражданских коллективов отдельного территориального образования) и ведомственную (набор организационных структур, военно-гражданских коллективов отдельного военного ведомственного образования) подсистемы. Первичное звено военной организации – это воинская часть (набор организационных структур, воинских, а также гражданских коллективов воинской части как микроорганизационной подсистемы общества). На разных уровнях военной организации не только реализуется военно-профессиональная служебно-трудовая деятельность акторов, но и разрабатываются, а также внедряются программы развития культуры межнационального общения. В целом военную службу можно охарактеризовать как сложное социальное явление, представляющее профессиональную деятельность инициированную государством в специальных военных организациях в рамках жестко лимитируемой культуры внутреннего и внешнего общения, для решения задач территориальной и национальной обороны с применением специфических военных методов в целях вооруженной защиты Российской Федерации.

3. Этнос – это исторически сформирована группа людей, объединённых рядом объективных, а также субъективных признаков. Этнос обусловлен природными, а также биологическими свойствами личности, которые кодируются на генетическом уровне и передаются по наследству (это преимущественно состояние тела). Нация – это проявление этноса в период Нового, а также Новейшего времени. Нация представляет собой включенный синтез ряда этносов (нация – это состояние души людей). «Нация» имеет двойственное проявление: социально-политическое и социально-культурологическое. В социально-политическом контексте – это социально-политическая общность людей, имеющих гражданство и проживающих на территории данной страны (государства). В социально-культурологическом контексте – это определенная этническая общность со специфическим

происхождением, культурой, языком, самосознанием, территориальными пределами проживания основной массы индивидов.

4. Национальная (этническая) группа военнослужащих – это сравнительно обособленная и устойчивая социальная группа, обладающая сформированными объективными и субъективными отличиями: социокультурными ценностями, нормами, обычаями, традициями, языком, культурой коммуникационного взаимодействия и общения, самосознанием, особенностями культурной картины мира и менталитета, осуществляющая военно-профессиональную деятельность.

Национальные (этнические) группы военнослужащих формального воинского коллектива характеризуются общими, а также специфическими чертами. Общие черты национальной (этнической) группы формальной военной организации следующие: 1) самосознание этнической принадлежности; 2) наличие формальных и неформальных параметров идентификации себя со своей этнической группой и обособление от других этносов; 3) проявление значимых коллективных и личностных реакций относительно собственной этнической специфики.

Особенные черты национальной (этнической) группы формального воинского коллектива следующие: 1) жесткое установление этнических стереотипов общения и поведения как внутри воинского коллектива, так и вне; 2) всеобщее административное лимитирование и реализация федеральных и внутриорганизационных проектов формирования культуры межнационального общения военнослужащих; 3) тотальный контроль практик межнационального общения военнослужащих как внутри воинского коллектива, так и за его пределами.

5. Любой формальный воинский коллектив представляет собой социокультурную систему, где осуществляется трудовая профессиональная деятельность, процессы общения (в том числе межнационального), а также коммуникационного обмена. Культура общения представляет собой категорию, интегрирующую сущностные черты понятий «культура»

(совокупность сформированных человеком ценностей, проявляющихся как искусственная система средств жизнедеятельности человека, определенный набор моделей поведения) и «общения» (установление и обновление коммуникационных контактов между индивидами, в результате реализации социальных потребностей в совместных поведенческих практиках: обмене знаниями, информацией, формированием общего стиля поведения, взаимодействия, восприятия окружающей действительности). *Культура общения военнослужащих* – это система различных форм их общения (межличностных, межнациональных, межорганизационных и т.д.), характеризующаяся ценностями, нормами, принципами, традициями, правилами общения, моделями, механизмами и технологиями их реализации. Важнейшая функция всех форм культуры общения направлена на повышение результативности социальных коммуникаций и взаимодействий.

Межнациональное общение военнослужащих представляет собой форму социального общения, при котором осуществляется не только взаимная оценка, взаимовлияние, взаимодействие военнослужащих различных этнических групп воинского коллектива, но и совершается обмен информацией, взаимная передача умений, навыков, знаний, опыта, реализуется удовлетворение духовных потребностей, а также совершенствуются ценности, нормы, принципы, правила, обновляется система межнационального общения, а также формируются социально-культурные качества индивидов.

6. Культура общения членов воинского коллектива имеет следующие специфические характеристики: маскулинность (мужская, силовая прерогатива служебно-трудовой деятельности военнослужащих); тотальность (всеобщность идеологических принципов, относительная социальная и профессионально-трудовая изоляция, искусственно суженный круг социального общения, существенное ограничение свободы действий); двойственность поведения (различие официальных и неформальных ценностей, принципов, правил и норм культуры общения); экстраполяция

этнической культуры (проникновение этнической культуры общества в культуру общения членов воинского коллектива).

Таким образом, культура межнационального общения военнослужащих – это набор базовых ценностей, принципов, правил, норм, представлений, проявляющихся в межнациональном общении военных акторов, определяющих их статус, а также стиль служебно-трудовой деятельности. Культура межнационального общения военнослужащих – это двойственная теоретическая конструкция. С одной стороны, она представляет собой систему законодательных актов, приказов, формальных предписаний, правил и формально прописанных процедур, определяющих принципы и правила межнационального общения военнослужащих. С другой стороны, культура межнационального общения военнослужащих – это коллективная (или личная) способность, реальные практики адекватного восприятия военнослужащими (индивидами) представителей других национальностей, а также реализация межнациональных ценностей, универсальных норм, принципов, правил, потребностей и способностей вступать в общение, контактировать и взаимодействовать с ними. В обобщенном контексте культура межнационального общения военнослужащих представляет собой интегративную характеристику воинского коллектива, определяющую не только формальные принципы, знания о национальных ценностях, нормах, традициях, предпочтениях, обычаях различных военнослужащих, но и уважительное, равноправное, толерантное отношение членов воинского коллектива к различным этносам, способность общаться, эффективно осуществлять коммуникативное взаимодействие, преодолевать сложности при выполнении служебно-трудовой деятельности, связанной с общением с представителями других национальностей.

1.2. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих как условие профилактики межэтнической напряженности

Дальнейшее исследование предполагает теоретическое обоснование процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих как многогранного явления, уточнение его содержания, выявление структуры данного процесса.

Теоретические предпосылки развития культуры межнационального общения в России в целом, как и в рамках отдельных трудовых коллективов, традиционно представляются в научных работах. Еще Л.Н. Гумилев обосновал объективный характер процессов развития и культуры общения в контексте этногенеза. Им представляются этапы становления культуры общения различных групп населения¹⁰⁷. Современные социологи появление и целевое развитие культуры межнационального общения в социуме, а также в отдельных его социальных группах¹⁰⁸, в том числе и воинских¹⁰⁹, связывают с нарастанием межэтнических разногласий, национальных различий, противоречий и конфликтов.

Исследователи рассматривают аспекты развития культуры межнационального общения в контексте общих процессов общественного совершенствования¹¹⁰. Они обосновывают, что важнейшим аспектом любого социального развития является неуклонное расширение межэтнического

¹⁰⁷ См.: Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. – Л.: Гидрометеиздат, 1990. – С. 23 – 39.

¹⁰⁸ См.: Абазалиева М.М., Камова Р.М., Тамбиева З.С. О культуре межнациональных отношений в современных условиях // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2017. – № 3 (52). – С. 93 – 97.

¹⁰⁹ См.: Романова Е.Н. Военная культура и ее основные характеристики // Вестник СамГУ. – 2008. – № 1 (60). – С. 213 – 218.

¹¹⁰ См.: Баграмов Э.О. О противоречиях в сфере межнациональных отношений и путях их разрешения // Политическое образование. – 1989. – № 12. – С. 47 – 57; Нарушев В.И. О противоречиях в сфере национальных отношений и путях их разрешения на современном этапе перестройки // Научный коммунизм. – 1989. – № 4. – С. 55 – 61; Бурмистрова Т.Ю., Дмитриев О.А. Дружбой сплоченные: культура межнационального общения в СССР. – М.: Мысль. 1986. – 252 с.; Матис В.И. Культура межнационального общения в системе социально-национальных связей на Алтае. – Барнаул: Изд-во АГИК, 2017. – 399 с.; Паин Э.А., Попов А.А. Межнациональные конфликты в СССР (некоторые подходы к изучению и практическому решению) // Советская этнография. – 1990. – № 1. – С. 3 – 15; Руткевич М.Н. Обострение национальных противоречий в СССР (размышления по поводу предварительных итогов переписи населения 1989 г.) // Социологические исследования. – 1991. – № 1. – С. 27 – 38.

общения и коммуникаций, преодоление факторов «конфликтогенного потенциала общества»¹¹¹.

Развитие культуры межнационального общения, рост межнациональной мобильности социума, совершенствование системы информационного обмена – все это, с одной стороны, приводит к обогащению знаниями о национальных особенностях людей¹¹², с другой – разрушает оторванность этносов друг от друга, расширяет возможность и необходимость активного межнационального общения, формирования системных межнациональных коммуникаций¹¹³, а значит и активной интеграции различных наций и народностей на макро-, мезо- и микроуровнях¹¹⁴. Межэтническое общение на протяжении всего исторического развития человечества являлось тем движущим механизмом, который на карте мировой истории вырисовывал новые узоры бытия, обрушивал в бездну забвения великие цивилизации, подбрасывал к величию новые этнические образования, мотивировал народы на немислимые переселения, тем самым меняя конфигурацию сил в мире¹¹⁵. Несложно заметить, что проблемы развития культуры межнационального общения и степень их разрешенности традиционно рассматриваются на разных уровнях развития гражданско-военных отношений современного российского общества.

¹¹¹ Барышная Н.А. Многофакторная модель депривационного анализа конфликтогенного потенциала обществ в условиях структурных преобразований / коллектив авторов; под редакцией С.Ю. Наумова. – Саратов: ИЦ «Наука», 2009. С. 45.

¹¹² См.: Тишков В. Социальное и национальное в историко-антропологической перспективе // Вопросы философии. – 1990. – № 12. – С. 3 – 15.

¹¹³ См.: Червяков А. А. Культура солидарности общества и армии в современной России: дис. ... канд. филос. наук. – Ставрополь: Ставроп. гос. ун-т, 2008. – С. 41.

¹¹⁴ См.: Коган Л.Н. Культура межнационального общения // Интернациональное и национальное в социалистическом образе жизни советского народа. – М.: Наука, 1982. – С. 199 – 208.

¹¹⁵ См.: Хамова С.Н. Особенности управления процессом формирования этнической толерантности учащейся молодежи: автореф. дисс ... канд. соц. наук. – М.: Моск. город. пед. ун-т, 2005. – 27 с.

В этой связи ряд исследователей фокусирует внимание на формировании «факторов этнополитической напряженности»¹¹⁶, обострении проблем межэтнических взаимоотношений в современных условиях через призму технологического и информационного развития, ускорения динамичных процессов в обществе¹¹⁷, увеличения каналов коммуникативного взаимодействия между социальными группами, что имеет как положительный эффект, так и способствует усилению негативных проявлений¹¹⁸. Исследователи рассматривают развитие культуры межэтнического общения как многогранный, сложный процесс, в котором могут находить свое отражение социальные, экономические, политические¹¹⁹, лингвистические, психологические и иные аспекты. Основная прикладная задача целевой «реализации культуры межэтнического общения»¹²⁰ связана с объединением этносов, упрочением сотрудничества и формированием у отдельных членов этнических общностей такта, толерантности и взаимоуважения¹²¹. Поэтому процесс развития культуры межэтнического общения традиционно связывается с анализом прошлого различных этносов, опыта других национальных групп, «воспроизводством профессиональной культуры»¹²², «общественным прогрессом в целом»¹²³. Доказывается, что межнациональное взаимодействие, общение

¹¹⁶ Барышная Н.А. Нацестроительство: региональный уровень. – Саратов: Наука, 2013. – С. 113.

¹¹⁷ См.: Ведерников В.Н. Военная социология: вопросы теории, методологии, истории и практики. – М.: Гуманитарная академия Вооруженных Сил, 1994. – 232 с.

¹¹⁸ См.: Деникин А.В., Федак Е.И., Андриянов Е.В. Профессионально-нравственный идеал офицера внутренних войск: аксиологические и военно-профессиональные основания. – М.: Лаборатория «ОП», 2014. – 150 с.

¹¹⁹ См.: Кузьменко Б.В. Социально-политические процессы в воинских коллективах: анализ, моделирование и управление. – М.: Военный университет, 1997. – 436 с.

¹²⁰ Комаров В.П. Культура межнационального общения // Народное образование. – 1993. – № 5. – С. 66.

¹²¹ См.: Черепкова Н.В. Культура как фактор формирования национальной идентичности и межнациональных отношений: материалы научного симпозиума. – Черкесск: КЧНЦ ЮО ГАН «РАО», 2009. – С. 327 – 332.

¹²² Кочетов Г.М. Воспроизводство профессиональной культуры концептуальная постановка задачи: автореф. дис.... д-ра филос. наук. – Томск: Том. гос. ун-т им. В.В. Куйбышева, 1975. – С. 5.

¹²³ Злобин Н.С. Культура и общественный прогресс. – М.: Наука, 1980. – С.15.

представителей различных этнических групп является необходимой реальностью развития любого общества¹²⁴.

Результаты анализа теоретических разработок по проблемам этнического развития показывают, что возникновение новых очагов межэтнической напряженности, обладающих большим конфликтогенным потенциалом, как на уровне общества, так и на уровне отдельной организации связано с низким уровнем культуры социума в целом, а также культуры межнационального общения, в частности. В условиях высокой вероятности возникновения межэтнической напряженности, как на уровне отдельной формальной организации, так и общества в целом значение приобретает выявление этапов и закономерностей процессов развития культуры межнационального общения акторов. Последнее и призвано сформировать концепцию «нациестроительства как способа формирования межэтнических отношений»¹²⁵, определить достижение согласия, формирование обстановки доброжелательного общения между участниками различных этносов, создание площадок эффективного культурного взаимодействия, понимания образа жизни, самобытности народов, проживающих в едином обществе.

При данном подходе культура межнационального общения является важнейшей характеристикой этнической группы. Поэтому и процесс развития культуры межнационального общения необходимо рассматривать как процесс целевого формирования культурных межнациональных ценностей, норм, принципов индивидов «...в рамках не только системы внутриэтнического общения»¹²⁶, но и внешних межэтнических взаимодействий акторов. Л.Н. Гумилев в этой связи констатирует, что этнос на микроуровне необходимо рассматривать как постоянно развивающийся

¹²⁴ См.: Некрасова А.Н. Культура межнационального общения в молодежной среде: (Состояние и формирование): автореф. дисс. ... док. соц. наук. – М., 1992. – 18 с.

¹²⁵ Барышная Н.А. Нациестроительство как способ формирования межэтнических отношений // Власть. – 2014. – № 3. – С. 43.

¹²⁶ Серова И.И. Культура межнационального общения. – Минск: Университетское, 1986. – С. 56.

биологический и одновременно социально-культурный феномен. Последний характеризуется как социальная группа, сформированная на основе особого стереотипа поведения, действующая как энергетическая система, имеющая относительно самостоятельную, постоянно обновляющуюся систему культурных ценностей общения и противопоставляющая себя другим группам¹²⁷. Здесь специфическая культура этнического общения является предпосылкой противопоставления друг другу различных этнических групп, а процесс развития культуры межнационального общения является условным механизмом сглаживания данного противопоставления. Ю.В. Бромлей также обращает внимание на то, что любой этнос как объект социокультурного развития представляет собой исторически сложившуюся устойчивую межпоколенную общность индивидов, обладающих не только общими чертами, но и характеризующуюся определенной динамикой роста межнациональной культуры общения. Вместе с тем развитие культуры межнационального общения связывается с динамикой общей культуры представителей этноса «(включая язык) и психику, а также сознание своего единства и отличия от других подобных образований (самосознанием), фиксированным в самоназвании»¹²⁸. Развитие межнациональных принципов культуры общения, с одной стороны, впитывает специфические культурные черты различных этносов, с другой – определяет совершенствование межкультурных взаимосвязей и зависимостей.

По сути, в рамках новых концепций в современных условиях разрабатывается инструменталистский подход исследования развития межнациональных принципов культуры общения как объективной данности. В рамках данных концепций этнос рассматривается как социально-культурная характеристика, приписанная извне, прежде всего элитами. Именно элиты регулируют, а порой и ограничивают удовлетворение потребности в развитии культуры межнационального общения, а также

¹²⁷ См.: Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. – М.: АСТ, 2003. – 557 с.

¹²⁸ Бромлей Ю.В. Очерки теории этноса. – М.: Наука, 1983. – С. 225.

используют данное явление как инструмент для мобилизации активных социальных групп общества. Национальные элиты в ходе конструирования социальных процессов преследуют сугубо узкоутилитарные интересы и цели сосредоточения в своих руках властных механизмов и материальных ресурсов. Рассматривается материальное богатство как собственность узкого круга лиц (господствующей элиты). Для реализации интересов «элиты» разрабатываются различные этнические теории, технологии формирования национальной культуры, привлекаются этнические представители для достижения собственных целей. Путем применения технологий манипулирования сознанием и воздействуя на чувства социальных групп общества, господствующая элитарная группа декларирует свои интересы как общественные, осуществляя подмену парадигм и тем самым внося существенную диспропорцию в распределении общественных благ. Для концентрации в своих руках политической власти национальная элитарная группа, формирует и внедряет через общественные институты идеологию, направленную на обоснование и легитимизацию своих претензий на власть и обоснование социально-культурного неравенства в дифференцированном и стратифицированном обществе.

Для достижения своих целей элита господствующей этнической группы стремится не только сосредоточить в своих руках всю полноту политической власти, но и отстаивать собственную идеологию, направленную на легитимизацию социально-культурного неравенства структурированного общества. В таком обществе господствующая элита формирует мнение об объективном и справедливом распределении власти и материальных благ, обосновывает невозможность эффективного развития культуры межнационального общения и в итоге достигает лояльности и устойчивости собственного доступа к власти.

В данном контексте возможности по достижению целей национальных элит ограничиваются как пространственными показателями, так и степенью взаимодействия этнических групп. Между тем немаловажным условием,

препятствующим развитию предпосылок конфликта и насилия, является не только понимание социальными группами общества сложившейся социальной действительности, отсутствие мотива и интересов самих этнонациональных групп вступать в борьбу, но и развитие общих принципов культуры межнационального общения. Данный методологический подход определяет точки пересечения (профилактики социальной напряженности) и параллельного развития культуры межнационального общения как компонента социальной действительности. В ходе конструирования социальной системы господствующей элите отводится ведущее место как основному субъекту управления процессами межнациональной коммуникации и главному выгодоприобретателю. По сути, конструктивистская концепция со своими многочисленными теоретическими подходами подразумевает создание дифференцированной и стратифицированной социальной системы. Данное структурирование общества определяет наличие четко выраженных границ между этническими группами. Для члена общества принадлежность к этнической группе – это приписанный статус, который присваивается каждому члену общества при рождении и в процессе жизни обычно не изменяется¹²⁹. Последнее не исключает интеграцию различных этносов в результате развития культуры межнационального общения.

Можно сделать вывод о том, что признаки принадлежности к определенному социальному классу (образование, род занятий, благосостояние, доход) имеют жесткую увязку с национальной принадлежностью, а также с формируемой стратегией развития культуры межнационального общения. Положение и нахождение индивида в господствующей этнической группе является основной характеристикой определения власти, благосостояния, престижа, преобладающей модели межнационального общения. Незрелость культуры межнационального

¹²⁹ См.: Лихоманова Л.Ф. Этническая стратификация в полиэтнических обществах // Управленческое консультирование. – 2012. – № 3. – С. 97 – 102.

общения в данном контексте представляет собой фактор отсутствия препятствий для вертикального перемещения по социальной лестнице (чего нельзя сказать о представителях других этнических групп, расположенных в нижних слоях социальной структуры общественной системы). Современные исследователи единодушны в понимании значимости политических, экономических и социокультурных факторов в порождении межэтнической напряженности, формирования условий обострения конфликтов на этнической почве¹³⁰.

Вместе с тем аргументированно резюмируется мысль о том, что этничность сама по себе не может быть причиной напряженности или конфликта. Поводом для противостояния может стать неразвитость культуры межнационального общения, отсутствие механизмов учета и реализации этнических интересов в экономической и управленческих сферах. Анализ этнических конфликтов показывает, что у этнической группы или ее представителей в результате слома привычного образа жизни, материальной и духовной культуры возникает чувство страха, противостояния происходящему, так как крушение привычных ценностей создает ощущение ущербности. Если при этом отсутствуют механизмы развития (или необходимой адаптации, обновления) культуры межнационального общения автоматически проявляются проблемные противоречия. В итоге приводятся в действие механизмы этнопсихологического порядка и формируются негативные стереотипы о других этнических группах, провоцируется рост межнациональной напряженности, конфликтные настроения, деструктивные движения этнических социальных масс на уровне общества, региона, отдельной организационной структуры.

Таким образом, в рамках отечественной и зарубежной социологической научной мысли исследователи, являющиеся сторонниками различных теоретико-методологических подходов, пытаются взвешенно обосновать

¹³⁰ См.: Замогильный С.И. Этносоциология и этнопедагогика мультикультурных обществ. – Саратов: Наука, 2006. – С. 5.

процессы развития межнациональной культуры общения. Доказывается перспективность интеграции наиболее важных постулатов, имеющихся концепций для выстраивания единой цельной теории развития межнациональных принципов культуры общения как механизма профилактики межэтнической напряженности (а в некоторых случаях и конфликтности). Можно сделать обобщенный вывод по двум направлениям. Первое – любое полиэтническое общество включает в себя этнические группы как исторически сложившиеся устойчивые совокупности людей, имеющие общие, стабильно развивающиеся культурные ценности, нормы принципы поведения, определяющие базу для развития культуры межнационального общения. Второе – прослеживается взаимосвязь процессов развития культуры межнационального общения на макро- (общественном) и микро- (организационном) уровнях¹³¹. Полиэтническое общество состоит из полиэтнических организаций разных форм и видов, которые, с одной стороны, включают в себя представителей различных этносов, с другой стороны, имеют потенциал специфических противоречий культуры межэтнического общения¹³². Причинами данных противоречий в социуме в целом и в рамках отдельных его формальных организаций является этническое и социальное неравенство, несправедливое иерархическое структурирование в рамках отдельных формальных организаций, отсутствие эффективной системы целевого развития культуры межнационального общения. Последнее призвано не только обеспечить эффективные межэтнические коммуникации, но и определить возможность учета социально-экономических и социально-культурных интересов различных этносов, обеспечить условия равного доступа этнических социальных групп к властным управленческим, кадровым и социально-экономическим возможностям.

¹³¹ См.: Панкратов В.Н. Культура общения офицера. – М.: ТОО «Интел Тех», 1993. – 64 с.

¹³² См.: Ядрихинская Л.С. Сущность и принципы воспитания культуры межнационального общения // Философия образования. – 2012. – № 2 (41). – С. 53 – 60.

Данные общие выводы распространяются и на деятельность военной организации как полиэтнической социальной системы. Если исследовать развитие межэтнического общения воинского коллектива через призму рассмотренных выше методологических подходов, можно констатировать, что в рамках военной организации действуют этнические группы как межпоколенные, относительно самостоятельные социальные образования. Многонациональный воинский коллектив в современных условиях – это не только область функционального взаимодействия индивидов, разделяющих различные этнические культурные ценности, нормы, традиции, но и социальная система, объединенная общими целями развития культуры межнационального общения, «...единым руководством и совместной деятельностью по защите государственных интересов и обеспечению общественной безопасности граждан»¹³³. Этнические социальные группы воинских коллективов по своей характеристике – динамичные в своем развитии и имеют общие субъективные, а также объективные признаки: культуру межнационального общения, социокультурные ценности, нормы, принципы общения, особенности менталитета, самосознания¹³⁴. Этнические группы военной организации формируются в условиях определенной специфической военной среды. Они обладают общностью социального и культурного уклада, а также социокультурных предпочтений¹³⁵. Каждая этническая группа военной организации отличается от других социальных образований: 1) самосознанием этнической принадлежности; 2) параметрами отождествления себя со своим этносом, а также обособления от иных этносов; 3) системой межэтнической напряженности, личностно значимого переживания собственной этнической принадлежности; 4) межкультурным стереотипом межнационального общения и поведения.

¹³³ Шевченко И.В., Шевченко Т.В. Специфика многонационального воинского коллектива // Доклады Академии военных наук. – 2006. – № 2 (20). – С. 112.

¹³⁴ Бучнева А.В. Многонациональный воинский коллектив как фактор адаптации иностранных курсантов-первокурсников к образовательной среде военного вуза // Национальная ассоциация ученых. – 2015. – № 15-1 (15). – С. 20.

¹³⁵ См.: Бромлей Ю.В. Очерки теории этноса. – М.: Наука, 1983. – 412 с.

По сути, развитие культуры межнационального общения определяет совершенствование социальных практик взаимодействия представителей различных этнических групп общества. В результате развития культуры межнационального общения не только формируются потребности и способности акторов к межнациональному общению, но и изменяются их совокупные культурные ценности. Развитие культуры межнационального общения предполагает процесс совершенствования общих социокультурных ценностей субъектов. В результате «этнические группы приписывают себе определенный набор характеристик, ставя их выше и противопоставляя их другим этносам»¹³⁶, в то же время осваивают достижения других народов, тем самым обогащая собственные традиции и обычаи. Определяется это тем, что у любой этнической группы имеются положительные социально значимые общечеловеческие социально-культурные ценности. Р.Г. Абдулатипов в этой связи отмечает, что культурные ценности являются основным феноменом развития духовной жизни социума и одновременно важнейшей частью культуры межнациональных взаимодействий и отношений¹³⁷.

На уровне отдельного воинского коллектива взаимопонимание между группами – первое условие и предпосылка саморазвития культуры межнационального общения военнослужащих, формирование на этой основе, как знаний, так и потребностей, а также способностей к межэтническому взаимодействию. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих определяет процесс формирования опыта их межэтнического взаимодействия, что в итоге приводит к: 1) формированию почтительного отношения к обычаям, традициям, культуре других национальностей; 2) непринятию, социальному отрицанию национальной

¹³⁶ Магомедов М.К. Структура и механизм возникновения межэтнического конфликта // Интеграция теории, методологии и практики в современных науках и образовании. – Армавир, 2018. – С.194.

¹³⁷ См.: Абдулатипов Р.Г. Мой дагестанский народ: историко-философские очерки. – 2-изд., испр. и доп. – Махачкала: Эпоха, 2013. – 343 с.

непримиримости, коллективного эгоизма, личного тщеславия; 3) развитию способности комплексного адекватного восприятия действий и окружающей действительности, отказа от ментального превосходства, предрассудков собственной уникальности.

Совместная деятельность является движущим фактором не только общественного развития, но и саморазвития культуры межнационального общения различных групп военнослужащих¹³⁸. Общение в данном контексте занимает особое место в процессе взаимоотношений, взаимопониманий, интеграции взглядов, коммуникаций, действий представителей различных этносов. Поэтому развитие культуры межнационального общения военнослужащих интегрирует воедино следующие процессы: 1) формирование понимания социально-национальных особенностей представителей других этносов и умение выбирать наиболее оптимальный способ обращения, взаимодействия, информационной коммуникации¹³⁹; 2) становление знаний, пониманий, осознания и готовности следовать положениям и требованиям нормативно-правовых актов, регламентирующих взаимоотношения субъектов межнационального общения; 3) совершенствование мотивов поведенческих межнациональных практик¹⁴⁰, формирование потребности и способности межнационального общения, оказание поддержки и содействия в разрешении разногласий в национальной социальной среде.

В рамках военной организации развитие культуры межнационального общения выполняет две социальные задачи: 1) формирует модель поведения

¹³⁸ См.: Лаврик В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных силах многонационального государства: дис. ... канд. ... филос. наук. – М., 1992. – 225 с.

¹³⁹ См.: Сустанов В.П. Культура межнационального общения // Культура взаимоотношений военнослужащих. – М.: Воениздат, 1990. – 176 с.

¹⁴⁰ См.: Быченко Ю.Г., Савенко, А.А. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – Т. 13. – № 3. – С. 27 – 34.

в иноэтничной среде воинского коллектива¹⁴¹; 2) определяет способность военнослужащих эффективно осуществлять служебно-трудовую деятельность¹⁴². В данном контексте можно выделить основные функции развития культуры межнационального общения военнослужащих: 1) побуждает стремление применять правила и нормы культуры межэтнического общения в повседневной деятельности военных акторов; 2) определяет возможности адекватного восприятия и оценивания индивида вне национального стереотипа; 3) формирует умения и навыки положительно воспринимать обычаи, традиции, культуру и национальное достоинство членов других национальных сообществ; 4) представляет собой условие осознания военными акторами принадлежности к единому военному, военно-профессиональному социальному сообществу, единой стране¹⁴³. Поэтому в социуме военной организации межэтническая напряженность должна рассматриваться как неотъемлемая часть исторического процесса, результат неэффективности процесса развития культуры межнационального общения. Межэтническая напряженность – это не только специфическое состояние дисгармонии этнических социальных групп¹⁴⁴ военной организации, но и реакция на неблагоприятные внешние социальные условия, ущемляющие права, интересы, потребности этнических групп военнослужащих.

Таким образом, причина возникновения этнической напряженности в социуме военной организации заключается в этнических различиях между социальными группами военнослужащих, а также в отсутствии необходимого уровня развития культуры межнационального общения

¹⁴¹ См.: Лезнов К.Н. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе // Лектору и пропагандисту. Вопросы теории и методики. –1989. – № 2. – С. 27 – 35.

¹⁴² См.: Самойленко В.Ф., Шевцов В.М. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе. – М.: ВПА, 1989. – С. 73 – 75.

¹⁴³ См.: Михалев Г.В. Культура межнациональных отношений в пограничных органах Федеральной службы безопасности России: социально-философский анализ: автореф. дисс. ... канд. филос. наук. – М.: Погранич. акад. ФСБ РФ, 2007. – 23 с.

¹⁴⁴ См.: Этнополитическая ситуация в России и сопредельных государствах в 2011 году. Ежегодный доклад Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов / под ред. В.А. Тишкова и В.В. Степанова. – М.: ИЭА РАН, 2012. – 641 с.

воинского коллектива. Здесь исследование межэтнической напряженности выявляет политические, социальные, экономические, статусные и культурные факторы развития культуры межнационального общения военнослужащих. Важно интегрировать идею, согласно которой этническая напряженность не возникает только из-за отсутствия комплиментарности между этносами, она является результатом длительного исторического процесса, отсутствия эффективных практик развития культуры межнационального общения, поиска и разрешения противоречий социально-экономического и социально-культурного «комплексного развития воинской толерантности этнических групп военной организации»¹⁴⁵.

В новых условиях сформированность культуры межнационального общения может оцениваться через практики «воинской толерантности»¹⁴⁶, проявление терпимости к различиям, специфическим действиям военнослужащих разных национальностей (при неукоснительном следовании требованиям устава, нормативным документам, формальным и неформальным нормам, принципам морали взаимоотношений военных акторов). На основании данного подхода можно сделать вывод о том, что в ходе вторичной социализации в военной организации у военнослужащего не только формируется военно-профессиональный потенциал, но и развивается этническое сознание, совершенствуются навыки и способности межэтнического общения, что и создает предпосылки для формирования культуры межнационального общения¹⁴⁷. Последнее и определяет объективные возможности устранения межличностных конфликтов, профилактики межнациональной напряженности между этническими

¹⁴⁵ Абрамов М.А., Срибный В.Н. Формирование культуры межнационального общения будущих офицеров внутренних войск МВД России // Вестник СГТУ – 2011. – № 4 (60). – Вып. 2. – С. 249.

¹⁴⁶ Митрахович В.А., Маркарян А.А. О воинской толерантности // К толерантности – через образование: материалы «круглого стола», 29 сентября 2005 г. / сост. И.А. Соловцова; под ред. Н.М. Борытко. – Волгоград: ТЦ Оптим, 2006. – С. 68 – 73.

¹⁴⁷ См.: Гасанов З.Т. Воспитание культуры межнационального общения: методология, теория и практика. – Махачкала: Межвуз. центр «По разраб. методол. Обеспечения новых подходов к формированию культуры межнац. общения» М-ва общ. и проф. образования РФ при Даггоспедуниверситете, 1998. – С. 16.

группами в воинском коллективе. В полиэтнической военной организации объективно прослеживается взаимосвязь между составом этнических групп и потребностью в развитии культуры межнационального общения воинского коллектива. При этом необходимо отметить, что этническая принадлежность военнослужащего не определяет существенную роль в распределении материальных и социальных благ как на уровне военной организации в целом, так и на уровне отдельного первичного воинского коллектива (военнослужащих взвода, роты, батальона). Тем самым этническая принадлежность военнослужащего военной организации не имеет влияния на социальное и экономическое их положение. Каждая этническая группа имеет как общие, так и некоторые специфические способы существования и общения. Специфика культуры межнационального общения раскрывается не только в понимании и знаниях военнослужащего, но и в его способности осознания действительности, стиле поведения и отношении к военно-профессиональной деятельности. Поэтому развитие культуры межнационального общения необходимо связывать с развитием интегральных качеств этнических групп: обогащением их знаниями об общих и особенных проявлениях межнациональных культур, расширением способностей бесконфликтной коммуникации и уважительным отношением к другим этносам¹⁴⁸. Развитие здесь рассматривается как процесс, в результате которого межнациональной культуре общения военнослужащих придаётся устойчивость, расширяются ее качественные характеристики.

При синтезирующем подходе развитие культуры межнационального общения военнослужащего определяет повышение социокультурного потенциала общения представителей воинских коллективов, создание на основе интеграции у них знаний о жизнедеятельности этнических групп, их ценностях, обычаях, нормах взаимоотношения, традициях. Также важным представляется создание толерантного, уважительного стиля

¹⁴⁸ Согомонян А.С. Культура межнационального общения в воинских коллективах вузов на современном этапе строительства ВС РФ: дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04: – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – 227 с.

взаимоотношения военнослужащих, способности понимать ценности, практические действия и мнения своих сослуживцев, формирование навыков конструктивного, бесконфликтного, тактичного разрешения проблем общения в процессе коммуникации, как внутри многонационального воинского коллектива, так и за его пределами¹⁴⁹. Толерантность в новых условиях «является характеристикой идеальных отношений между людьми и входит в культурный арсенал того или иного общества в качестве культурной нормы и моральной ценности»¹⁵⁰. По сути, развитие культуры межнационального общения военнослужащего направлено не только на модернизацию его ценностей, норм, принципов общения, коммуникативной культуры в целом, но и на «формирование воинской толерантности»¹⁵¹, создание интегральных качеств и способностей, которые бы позволяли ему эффективно устанавливать контакты, проявлять толерантность взаимоотношений¹⁵² с представителями других национальностей (военных, а также гражданских индивидов) в процессе реализации профессиональной служебно-трудовой деятельности.

Развитие культуры межнационального общения имеет ряд ролевых функций. Важнейшие, из которых следующие.

Первая – формирующая – направлена на развитие у военнослужащих мировоззрения (гуманизация взглядов на окружающий мир, конкретизация места в нем этнических групп и военнослужащих в целом, модернизация отношения индивидов к окружающему социуму, этническим группам,

¹⁴⁹ См.: Бариев А.Р. Сущность и основные компоненты культуры межнационального общения курсантов вузов МЧС России // Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – № 4. – С. 117.

¹⁵⁰ Князев А.Б. Толерантность как качество военнослужащих, отражающее культуру межнационального общения // Вестник университета. – 2012. – № 10-1. – С. 291.

¹⁵¹ Митрахович В.А., Маркарян А.А. О воинской толерантности // К толерантности – через образование: материалы «круглого стола», 29 сентября 2005 г. / сост. И.А. Соловцова; под ред. Н.М. Борытко. – Волгоград: ТЦ Оптим, 2006. – С. 68.

¹⁵² См.: Федюнина С.М. Межкультурная толерантность как цивилизационная ценность: западноевропейские и российские реалии XXI века // Консервативные традиции и либеральные ценности в постсоциалистической России. – Саратов: ПИУ им. П.А. Столыпина, 2016. – С. 94 – 96.

действительности). Вторая – социальная – познание индивидами друг друга, рост взаимопонимания между представителями различных этнических групп (обоснование того, что «агрессивный национализм не имеет ничего общего с действительными интересами нации. Его проявления являются позором для любой нации, для любого народа»¹⁵³). Третья – регулирующая – саморегулирование отношений и процессов служебно-трудового взаимодействия (становление эффективных норм, правил, способов общения представителей различных национальностей). Четвертая – социокультурная – развитие общей культуры как общества в целом, так и представителей отдельных этносов воинских коллективов (развитие представлений военнослужащих о «структурах и институтах как объективных вещах, ... о характере этой объективности»¹⁵⁴). Пятая – адаптивная – приспособление представителей различных этносов к социальным ценностям, нормам, принципам поведения, административным требованиям. Процессы адаптации включают в себя: 1) дезадаптацию (социокультурная рассогласованность понимания, действия, взаимодействия); 2) начальную адаптацию («начальное бытовое и профессионально-трудовое приспособление, признание обновленной системы профессионально-трудовых ценностей, освоение адаптационного профессионально-трудового потенциала»¹⁵⁵, ознакомление со спецификой культуры межнационального общения; 3) комплексное приспособление (социокультурная идентификация). Шестая – практическая – накопление социально-культурных ценностей военной организации, воздействие акторов на внутреннюю культурную среду формальной организации¹⁵⁶. По сути, развитие культуры межнационального общения ориентировано и должно

¹⁵³ См.: Срибный В.Н. Факторы формирования культуры межнационального общения у будущих офицеров: автореф. дисс. ... канд. культурологии. – Саратов: СГТУ, 2012. – С. 16.

¹⁵⁴ Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. – М.: Логос, 2000. – С. 56.

¹⁵⁵ Хвостанцев С.В. Парадигмальные основания профессионально-трудовой адаптации военнослужащего // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф. Вольск: 2019. – № 13. – Ч. 5. – С. 107.

¹⁵⁶ См.: Комаров В.П. Приоритетные направления воспитания культуры межнационального общения молодежи // Вестник ОГУ. – 1999. – № 3. – С. 42 – 50.

позволить военнослужащему вырабатывать подходящие, соответствующие модели межнационального поведения, «способствующие поддержанию атмосферы согласия и взаимного доверия, высокой результативности в совместной деятельности, а, следовательно, и устранению нетерпимого отношения к людям, отличающимся антропологическим обликом, языком, ценностями, культурой»¹⁵⁷. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих связано с трансформацией повседневной жизни военнослужащих, их этнических групп. Высокий уровень культуры межнационального общения способствует глубокой интеграции воинского коллектива и предотвращению проявления неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Поэтому развитие культуры межнационального общения определяет, с одной стороны, профилактику этнических конфликтов в военных организациях, с другой – является механизмом интеграции «воинского коллектива и профилактики нарушений, уставных правил взаимоотношений между военнослужащими»¹⁵⁸.

При исследовании развития культуры межнационального общения военнослужащих необходимо учитывать единство, а также несовпадение культуры внешней и внутренней среды военной организации. В рамках внутренней и внешней среды военной организации могут формироваться следующие проблемы: 1) недостаток информационно-коммуникативного ресурса; 2) недостаточно эффективная технология воспроизводства этических ценностей в практике повседневной жизнедеятельности военнослужащего; 3) рост девиантных практик, неестественного поведения индивидов.

Обобщим результаты представленного теоретического анализа.

¹⁵⁷ Николаева Г.А. Сущностные характеристики культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – С. 4. – URL: <http://jurnal.org/articles/2008/ped11.html> (дата обращения 30.09.2019 год).

¹⁵⁸ Согомоян А.С. Сущность культуры межнационального общения и ее функции в сплочении полиэтнических воинских коллективов в вузов // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 2. – С. 343 – 347.

1. Современная служебно-трудовая военно-профессиональная деятельность связана и определяет необходимость оптимизации действующей модели межнационального общения. Она внешне проявляется не только как реализация специфической профессиональной деятельности, направленной на поддержание постоянной боевой готовности воинских коллективов для выполнения задач военной безопасности страны, но и как форма реализации развития культуры межнационального общения военнослужащих. Профессиональная деятельность военнослужащего характеризуется экстремальными условиями службы, сопровождающимися рисками для жизни и здоровья военнослужащих, определяет преобладание интересов военной службы над личными и межнациональными. Поэтому в рамках ее реализации необходимо развитие интегрированной культуры межнационального общения военнослужащих, формирование условий взаимопонимания, толерантности, роста эффективности коммуникаций акторов.

2. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих отражает процесс движения от отсутствия практик межнационального общения к формированию последних, от простых моделей взаимодействия различных этнических групп военнослужащих к сложным, от неэффективных форм взаимодействия и коммуникаций военнослужащих к эффективным. По сути, развитие культуры межнационального общения военнослужащих представляет собой сложное явление, которое имеет функционально-регулирующее и трансформационное проявления.

Содержание развития культуры межнационального общения военнослужащих с точки зрения административного функционально-регулирующего воздействия двойственно. Во-первых, это проявление реализации программ *не целевого* развития культуры межнационального общения военнослужащих (результат обеспечения оптимальных условий для общения различных групп военнослужащих, активизации внутренней мотивации к изучению ценностей, принципов, правил, норм, представлений,

проявляющихся в межнациональном общении различных этнических групп военнослужащих, а также саморазвития потребностей и способностей к осуществлению общения с акторами различных национальностей). Во-вторых, это результат реализации *целевых* социально-культурных проектов развития культуры межнационального общения: 1) проектное правовое конструирование формальной системы принципов, норм, правил, процедур межнационального общения военнослужащих как в воинской части, так и за ее пределами; 2) проектное конструирование реализации интеллектуально-образовательных и социокультурных мероприятий, направленных на целевое совершенствование социально значимых способностей военных акторов к межнациональному общению; 3) проектирование системы внешнего стимулирования толерантных межэтнических практик общения, положительных взаимодействий военнослужащих различных национальностей.

Таким образом, содержание развития культуры межнационального общения военнослужащих с точки зрения трансформационных изменений (трансформации качественных характеристик) имеет также двойственное проявление. С одной стороны – это процессы саморазвития потенциала межнационального общения военнослужащих, а также целевого проектного формирования новых знаний о традициях, нормах поведения, ценностях других народов. На данном этапе важно не только получить необходимые знания, но и осмыслить и понять действия представителей других этнических групп военнослужащих. С другой стороны – это процессы практического саморазвития, а также целевого проектного формирования умения и способностей коммуницировать с представителями различных этносов, находить общий язык, эффективно налаживать межэтническое взаимопонимание, бесконфликтно осуществлять необходимые служебно-трудовые действия.

3. Межнациональное общение на различных этапах исторического развития России существовало как реальная система процессов адекватных

условиям жизнедеятельности различных этносов. Данные процессы отражали политические реформы, национальную политику государства в целом и отдельных военных организационных структур, преобладающих в обществе ценностей, нравов, норм. Поэтому можно констатировать, что развитие культуры межнационального общения военнослужащих зависит не только от исторических трансформаций общества, но и от динамики и тенденций социокультурного развития отдельных военных организационных структур общества (войск национальной гвардии, Вооруженных сил, МВД). Оно имеет как универсальное содержание, так и специфику проявления на каждом этапе исторического развития, в каждой конкретной военной организационной структуре общества.

В условиях современной России развитие этнических групп формальной военной организации осуществляется в условиях определенного сложного межнационального окружения. Оно требует реализации процессов целевого развития межэтнической культуры общения военнослужащих, что определяет возможность выявления межнациональной напряженности в целом, способствует предотвращению и сглаживанию неблагоприятных внутренних и внешних факторов, ущемляющих интересы тех или иных этнических групп. Этнические группы любой формальной военной организации обладают не только общностью социального уклада, ценностей, традиций, поведенческих принципов и социокультурных предпочтений, но и определенным уровнем сформированной культуры межнационального общения. Культура межнационального общения различных групп военнослужащих имеет существенную специфику, тенденции ее развития зависят от социальной среды профессионального взаимодействия, целей и задач осуществления служебно-трудовых действий воинского коллектива.

4. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих является не только специфическим инструментом модернизации жизнедеятельности воинских коллективов, но и способом профилактики и разрешения социальных этнических конфликтов военнослужащих. На

процессы развития культуры межнационального общения военнослужащих влияют различные общественные факторы, основные из которых следующие: социально-экономический (трансформация общественной экономики и формирование ресурсов, направляемых на развитие культуры военных организаций), социально-политический (политическая потребность в реализации военной безопасности общества), социально-этнический (трансформация этнических отношений общества, формирование и разрешение этнических конфликтов в обществе). Наиболее важным фактором обособления культуры межнационального общения военнослужащих является общественное разделение труда. Последнее определяет формирование противоречий в деятельности различных профессиональных групп и объединений, рост специфики требований к служебно-трудовой деятельности, обеспечение социальной защиты военнослужащего, реализацию общественных проектов социокультурного развития. Трактовка воинского труда в контексте разновидностей общественного труда, а также его последующая дифференциация привела к рассмотрению данного вида труда как относительно самостоятельной подсистемы, отражающей отдельный автономный комплекс процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих. По сути, развитие культуры межнационального общения членов воинского коллектива является социокультурным процессом, обеспечивающим профилактику всякого рода нарушений, в том числе и предотвращение этнических конфликтов военнослужащих.

5. Основные функции процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих: 1) профилактическая (развитие у военнослужащих мировоззрения, профилактика межэтнической напряженности); 2) регулирующая (обеспечение саморегулирования отношений и процессов взаимодействия, роста эффективности деятельности формальной военной организации в целом, ее отдельных воинских коллективов), адаптивная (приспособление представителей различных

этносов к социальным ценностям, нормам, принципам поведения, административным требованиям).

Таким образом, успешность деятельности любой формальной военной организации зависит не только от конечных показателей ее деятельности, степени приспособления к изменяющейся среде, но и эффективности процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих, формирование их способности осуществлять межэтнические коммуникации, находить интегрированные решения, внедрять новые возможности общения и служебно-трудового взаимодействия. Военная формальная организационная система способна достичь заявленной миссии только в условиях стабильного этнического общения ее субъектов, эффективного их межнационального взаимодействия. Только при устойчивом развитии и саморазвитии культуры межэтнического общения возникают условия, когда составные сегменты воинского коллектива в общей иерархизированной структуре не утрачивают внутренние и внешние межэтнические связи, что дает возможность военнослужащим своевременно реагировать на внутренние и внешние этнические вызовы. Военная организация с эффективной культурой межэтнического общения военнослужащих способна успешно преодолевать этнические противоречия, осуществлять профилактику межнациональных конфликтов, устойчиво и результативно функционировать.

1.3. Критерии социологической оценки культуры межнационального общения военнослужащих

Третий параграф посвятим уточнению критериев оценки культуры межнационального общения военнослужащих, адаптируем современные технологии социологической оценки данного типа культуры к среде современного воинского коллектива.

Проанализируем современные социологические работы по данной проблеме. Обобщив результаты анализа, теории, представляющие критерии оценки культуры межнационального общения, можно условно разделить на две группы: 1) общие разработки по социологии культуры; 2) специализированные разработки в области оценки культуры межнационального общения военнослужащих.

Рассмотрим подробнее методологические подходы данных групп научных исследований. Т. Парсонс, исследуя организацию как формальную социальную систему, доказал, что последняя проявляется, в общем, и специфическом виде. При этом культура организации может диагностироваться в целом, а может на уровне отдельных подсистем (деловой, национальной, трудовой). По сути, при данном подходе культура организации любого типа может оцениваться в результате анализа трансформации социокультурных приоритетов, культурных традиций, ценностей персонала. Культура организации на поверхности проявляется, прежде всего, в организационных ценностях, символических образцах поведения, «основанных на способности человека говорить и передавать опыт негенетическим путем»¹⁵⁹. В данном контексте неэффективность культуры межнационального общения необходимо связывать с дефицитом практик межкультурного диалога, недостатком «знаний, сфокусированного сердцем»¹⁶⁰, недостаточной этнотолерантностью социальных групп¹⁶¹, созданием условий развития кризисных процессов.

Э. Шейн представляет развернутый социально-культурный подход оценки. Он в этой связи доказывает, что в современных условиях оценка различных форм культуры формальной организации осуществляется как результат практик по самостоятельному установлению диагноза развития социокультурных ценностей персонала, результат проведения различных

¹⁵⁹ Парсонс Т. Системы современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – С. 235.

¹⁶⁰ Киреевский И.В. Полное собрание сочинений: в 2 т. / под ред. М. Гершензона. – М.: Типография Императорского Московского университета, 1911. – С. 23.

¹⁶¹ См.: Данилевский Н.Я. Горе победителям. – М.: АЛИР: Облиздат, 1998. – 416 с.

трансформаций, «которые могут потребоваться вследствие изменения среды»¹⁶². Подчеркивается, что оценка различных форм межнациональной культуры представителей формальной организации является результатом диагностики разделяемых ценностей, базовых понятий, принципов, положений, общего понимания индивидами практик межнационального общения, их понятиями об окружающей действительности, о реальных действиях, коммуникациях, культурном пространстве, этнической природе человека, его межнациональной активности, человеческих взаимоотношениях¹⁶³. Именно Э. Шейн впервые предложил осуществлять оценку различных форм организационной культуры через анализ результатов диагностики трансформации ценностей, понимания норм, правил, процедур, представлений, воспринимаемых индивидами на уровне подсознания.

Обосновывают особенности применения данного подхода в условиях российской действительности ряд современных отечественных социологов. В. Спивак по этому поводу отмечает, что в современных российских условиях оценка различных форм культуры организации должна учитывать особенности целей и задач организации. Поэтому она должна осуществляться на основе исследования специфических изменений культурных приоритетов, ценностей персонала, трансформации ценностей из одного качественного состояния в некое другое¹⁶⁴. Л.М. Загорская уточняет данный подход. Она обосновывает необходимость оценки культуры межнационального общения в контексте общего социологического исследования приоритетов деятельности различных групп трудового коллектива¹⁶⁵: 1) выявление трансформации знаний, умений, навыков,

¹⁶² Шейн Э. Обучающаяся культура. Управление противоречиями между стабильностью, обучением и изменениями. // Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – С. 311.

¹⁶³ См.: Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2011. – 330 с.

¹⁶⁴ См.: Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000. С. 113.

¹⁶⁵ См.: Загорская Л.М. Формирование межкультурной компетентности у студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм» (на примере курса

усвоения действующих правил общения; 2) оценка способности применить данные правила в «конкретных ситуациях»¹⁶⁶; 3) анализ соблюдения необходимых практик межнационального общения. Лебедева Н.М. акцентирует внимание на необходимости дополнительной оценки практик толерантности¹⁶⁷; 4) наличие толерантности (правильности) реакции на поведение представителей разных национальностей. И.Н. Агафонова рассматривает систему социокультурных показателей развития культуры межнационального общения на основе анализа динамики изменения ценностей. Доказывается, что в современных условиях любая национальная культура общения – это «совокупность материальных и духовных ценностей нации, а также практикуемых данной этнической общностью основных способов взаимодействия»¹⁶⁸. Она, прежде всего, проявляется в системе ценностей акторов. Характер и динамика развития ценностей индивидуумов – вот базовый объект социологической оценки различных форм культуры работников формальной организации¹⁶⁹. В рамках «этнокультурного контекста нациестроительства»¹⁷⁰ национально-культурное разнообразие ценностей – это база богатства личностей, творческого проявления общения и всякого действия, качества жизнедеятельности различных профессиональных групп.

В контексте привязки к военной организации важнейший показатель оценки развития культуры межнационального общения военнослужащих предлагается увязать с «совокупностью интернационалистски направленных

«Интеркультурная адаптация») // Экономика. Сервис. Туризм. Культура (ЭСТК-2007): IX Междунар. науч.-практ. конф. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2008. – С. 398 – 402.

¹⁶⁶ Загорская Л.М. Межкультурная компетентность в студенческой среде и методы ее формирования // Сервисные технологии: теория и практика: сб. науч. тр. / коллектив авторов. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. – Вып. 4. – 192 с. – С. 5 – 63.

¹⁶⁷ См.: Лебедева Н.М. Этническая толерантность в регионах России: теория и практика // Этнопанорама. 2005. №1 – 2. – С. 79 – 85.

¹⁶⁸ Козелько В.Н. Национальная культура: сущность, структура, компоненты // Новые технологии. – 2008. – Вып. 5. – С. 136.

¹⁶⁹ См.: Агафонова И.Н. Организационная культура образовательного учреждения // Справочник заместителя директора школы. – 2011. – № 1. – С. 71 – 75.

¹⁷⁰ Барышная Н.А. Этнокультурный контекст нациестроительства // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2010. – № 2 (23). – С. 112.

мировоззренческих ценностей, проявляющихся в общении военнослужащих различных национальностей»¹⁷¹. Представляется успешным попытка применения оценки культуры межнационального общения в контексте комплексного анализа динамики трансформации ценностей военных акторов¹⁷². При данном подходе сформированность культуры межнационального общения военнослужащих рассматривается как достижение/не достижение социально необходимого развития их культуры межнационального общения.

М.К. Омарова применяет расширительный подход к данной оценке. Предлагается дополнить оценку трансформации ценностей диагностикой социокультурных компетенций, духовного потенциала, образовательных практик акторов. Обосновывается, что на практике важно осуществлять оценку через применение расширенной системы показателей. М.К. Омарова акцентирует внимание на связь оценок общей культуры социальной группы и ее культуры межнационального общения. При этом доказывает, что культура межнационального общения социальной группы и практическое взаимодействие отдельных групп общества может успешно осуществляться только при условии создания возможностей раскрытия духовного потенциала каждой из этнических групп, потребности в толерантности, возможности реализации их культурных творческих образовательных способностей¹⁷³. В этой связи заявляется, что образовательное этническое проектирование представляет собой механизм не только эффективного формирования

¹⁷¹ Лаврик В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных силах многонационального государства: дис. ... канд. филос. наук. – М., 1992. – С. 27.

¹⁷² См.: Передня Д.Г. Самообразование курсантов высших военных учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации и его институциональное регулирование: социологический анализ: дис...канд. социол. наук. – М.: Военный университет, 2003. – 217 с.

¹⁷³ Омарова М.К. Культура межнационального общения как важная компетенция выпускников педагогических специальностей // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 11-1. – С. 27 – 29. – URL: <http://expeducation.ru/ru/article/view?id=4410> (дата обращения: 17.09.2019).

культуры межнационального общения, но и «преодоления этно-конфессиональной напряженности»¹⁷⁴.

Таким образом, рассмотрев общие социологические теоретические разработки по оценке развития культуры отдельной организационной структуры можно сделать вывод о том, что оценка любого типа социальной культуры в рамках отдельной формальной организации должна начинаться с диагностики, прежде всего трансформации ценностей, профессионально-трудовых групп. Последнее и призвано определить тенденции развития не только непосредственных ценностей социума, но и тенденций обновления их модели межнационального общения, «сглаживание социальной напряженности»¹⁷⁵. Развитие культуры межнационального общения на макро- (общественном), мезо- (региональном), микро- (организационном) уровнях внешне проявляется прежде всего в комплексе ценностей индивидов, в системе социальных связей, практик коммуникативного, информационного, профессионального общения, прогресса и гармонизации служебно-трудового сотрудничества, реализации трудовых интересов базовых групп формальной организации. Культура межнационального общения представляет собой важнейшую профессиональную компетенцию военнослужащих. Ее развитие, прежде всего, характеризуется общими культурными ценностями, практиками общения, совокупностью устойчивых принципов человеческой профессиональной деятельности.

Также важным показателем сформированности (как процесс достижения необходимого развития) культуры межнационального общения является толерантность, терпимость к мнениям и действиям представителей иных

¹⁷⁴ Барышная Н.А., Мокин К.С. О методологии социологического мониторинга этно-конфессиональной напряженности // Вестник Саратовского государственного аграрного университета им. Вавилова. – 2006. – № 4 – С. 40.

¹⁷⁵ Мокин К.С., Барышная Н.А. Депривационный анализ социальной напряженности: возможности индикативирования // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 1(26). – С. 51.

этнических групп¹⁷⁶. Обучение здесь является важнейшим механизмом не только социализации, но и процесса образовательного формирования культуры межнационального общения¹⁷⁷. Ведь усвоение новых знаний, в том числе и о культуре национальных групп является важным импульсом становления культурных межнациональных ценностей, понимания и использования в процессе общения традиций жизнедеятельности различных этнических групп. В процессе образования и самообразования формируется интерес к этнической культуре различных народов, уважение к представителям других национальностей, их образу жизни и культуре поведения, развивается потребность в толерантном отношении к представителям других этнических групп, вырабатываются навыки общения и взаимодействия с акторами различных национальных культур.

Проанализируем специализированные разработки в области оценки культуры межнационального общения военнослужащих. Рассмотрим современные «специализированные» разработки в области оценки культуры межнационального общения военнослужащих на микроуровне (на уровне функционирования отдельных воинских коллективов). На микроуровне в рамках интегрированной теоретической методологии развитие культуры межнационального общения военнослужащих рассматривается в контексте теории социально-экономических интересов, а также теории социальных конфликтов¹⁷⁸. Доказывается, что наряду с общепризнанным информационным критерием в новых условиях необходимо учитывать и ряд

¹⁷⁶ См.: Федюнина С.М. Толерантность в поликультурном обществе XXI века: миф или возможность сохранения цивилизации? // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 2 (47). – С. 102 – 109.

¹⁷⁷ См.: Романовская О.А. Лимб толерантности или засечная черта терпимости? Социологический этюд // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2016. – Т. 16. – № 4. – С. 387 – 389.

¹⁷⁸ См.: Давыдов Д. Управление морально-психологическим климатом воинского коллектива. Пути предупреждения и разрешения конфликтов // Ориентир. – 2009. – № 3. – С. 59 – 64; Баландина Т.М. Социальные технологии управления организационной культурой. – Саратов: Издат. центр СГСЭУ, 2005. – 108 с.

других критериев оценки¹⁷⁹. Информационный критерий традиционно связывается с уровнем информированности групп военнослужащих, полученными ими знаниями, а также умениями, навыками, усвоенными принципами, ценностями, нормами, традициями, положениями¹⁸⁰, формирующими ожидаемое поведение в ходе коммуникации и общения с представителями других этнических групп. При этом доказывается, что именно культура межнационального общения военнослужащих определяет предпосылки сглаживания, а порой и преодоления межнациональных конфликтов в воинском коллективе. Поэтому и оценка процесса развития культуры межнационального общения может осуществляться по параметрам внешнего проявления/непроявления социальных этнических конфликтов в воинском коллективе. Данную идею, как правило, поддерживают исследователи, рассматривающие процессы развития культуры межнационального общения на уровне различных воинских коллективов¹⁸¹. Ведь именно на уровне отдельного воинского коллектива проявляются преимущества, получаемые военной элитой от целенаправленного поведения этнического превосходства. Сформированность, как процесс достижения необходимого развития культуры межнационального общения, представляет собой базовый фактор изменений в системе любого воинского коллектива. Полиэтнический воинский коллектив одинаково может находиться, как в состоянии гармонии, порядка и двигаться по пути прогресса, но также может быть охвачен беспорядком и межэтническими конфликтами. В этой связи можно развитие культуры межнационального общения оценивать как двойственный процесс, с одной стороны, средство, с другой – результат совершенствования социально-трудовых отношений в воинском коллективе.

¹⁷⁹ См.: Карелина И.Л. Совершенствование культуры управления медицинской организации в условиях реформы здравоохранения // Вестник Саратовского государственного аграрного университета. – 2006. – № 3. – Вып. 2. – С. 65 – 67.

¹⁸⁰ См.: Пилипонский А.Г., Примаков В.Л. Социализация личности и ее особенности в условиях воинской службы. – М.: Военный университет, 1998.

¹⁸¹ См.: Захаров А.В. Молодые офицеры – выпускники военно-учебных заведений: приоритеты, ценности, проблемы становления // Военно-социологические исследования: сб. Москва: ГУВР, 2008. № 3 (23).

Этнические группы воинского коллектива находятся в процессе постоянной социокультурной трансформации, и эти изменения повсеместны, также как межэтническое несогласие и конфликт. Каждая составная часть воинского коллектива осуществляет деятельность в рамках определенной сформированной модели культуры межнационального общения. Обосновывается, что процессы социокультурной трансформации и разрешения межэтнических конфликтов взаимосвязаны и взаимозависимы между собой. Поэтому конфликт на микроуровне военной организации для социальных групп содержит как негативные, так и позитивные последствия¹⁸². При этом при формировании современных ценностей, «сформированности» устойчивой культуры межнационального общения межэтнические разногласия сглаживаются и вовремя преодолеваются¹⁸³. В данных условиях важным представляется рассмотрение «конфликтологических моделей и мониторинга конфликтов»¹⁸⁴, уточнение этнических разногласий. Необходимо учитывать, что последние не всегда перерастают в открытый конфликт¹⁸⁵, они не находятся в гомеостатичном состоянии по отношению к общественным системам и одновременно инициируют стремление к творчеству и реновации акторов¹⁸⁶. Надо отметить, что профилактика социально-этнического конфликта в воинском коллективе является основным результатом разработки и реализации целевых социальных проектов развития культуры межнационального общения, назревших социальных изменений. Здесь военнослужащие, представители «этнических групп и государство являются субъектами социального

¹⁸² См.: Мальцев Л.С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины. – Минск: Асобны Дах, 2002. – 221 с.

¹⁸³ См.: Европеизация и разрешение конфликтов: конкретные исследования европейской периферии / Б. Коппитерс [и др.]; пер. с англ. – М.: Весь мир, 2005 – 312 с.

¹⁸⁴ Аствацатурова М.А. Тишков В.А., Хоперская Л.Л. Конфликтологические модели и мониторинг конфликтов в Северо-Кавказском регионе. – М.: ФГНУ «Росинформатех», 2010. – 264 с.

¹⁸⁵ См.: Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Пер. с нем. Л.Ю. Панфиной. – М.: РОССПЭН, 2002. – 286 с.

¹⁸⁶ См.: Козер Л. Функции социального конфликта / Пер. с англ. яз. О. Назаровой. Под общ. ред. Л.Г. Ионина. – М.: Идея-пресс: Дом интеллектуал. кн., 2000. – 2005 с.

взаимодействия»¹⁸⁷. Государство на практике является основным посредником в системе «взаимодействия этноса и общества»¹⁸⁸. Инициаторами проектирования процессов развития культуры межнационального общения, социокультурных изменений в воинском коллективе, как правило, являются не только федеральные властные структуры, но и администрация воинских частей, различные общественные структуры, стремящиеся внести изменения в культурную, экономическую, этническую и иные сферы жизнедеятельности семьи военнослужащего.

На основе вышеизложенного анализа, можно сделать вывод о том, что проявление межнациональных конфликтов является одним из показателей оценки развития культуры межнационального общения военнослужащих. Поскольку не существовало в исторической практике полиэтнических воинских коллективов без проявления некоторых аспектов межэтнической напряженности (порой перераставшей в межэтнические социальные конфликты), постольку и не существовало периода, когда не осуществлялся процесс целенаправленного развития культуры межнационального общения военнослужащих. Межнациональным конфликтам в воинских коллективах, как правило, предшествует наличие назревших экономических, социокультурных, межэтнических противоречий. В дополнение к последнему отсутствие устойчивой культуры межнационального общения обычно и становится причиной формирования межэтнического конфликта. Наличие элементов социальной системы с различными межэтническими групповыми интересами, между которыми возникают противоречия, и борьба по их преодолению не всегда способствует трансформации служебно-трудовых отношений. Структура любой военной организации устроена так, что каждый индивид в той или иной форме вовлечен в деятельность

¹⁸⁷ Борисова О.В., Олескин А.В. Этническая группа и государство как субъекты социального взаимодействия: социопсихологический и биополитический аспекты // Общественные науки и современность. – 2004. – № 3. – С. 45.

¹⁸⁸ Мокин К.С. Мультикультурализм региона. Проблемы взаимодействия этнических миграционных общин и государства // Вестник Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина – 2006. – № 3. – С. 94.

различных этнических групп. Поэтому если в рамках воинского коллектива сформирована устойчивая межнациональная культура, личность может соотносить и адекватно воспринимать представителей других национальностей, эффективно реализовывать межнациональные ценности в процессе выполнения поставленных служебно-трудовых задач.

В данном контексте в ходе своей служебно-трудовой деятельности в условиях обострения отношений с другими этническими группами военнослужащие ощущают границы позылительных практик межнационального общения. При этом желание членов воинского коллектива к улучшению статуса и достижению карьерных успехов, мотивируют их идти на определенные «жертвы», в том числе и в системе межэтнических отношений¹⁸⁹. Поэтому у большинства ученых термин межэтнический конфликт в военной организации рассматривается, с одной стороны, как проявление несформированной (не достигнут необходимый уровень) культуры межнационального общения, с другой стороны, как фактор разрушения, хаоса и межнационального регресса, первопричина внутриколлективного разногласия военнослужащих¹⁹⁰. Можно отметить, что межнациональный конфликт – это «важный компонент этнического мониторинга социума»¹⁹¹, предпосылка и одновременно базовый оценочный показатель проектного развития культуры межнационального общения.

Наличие или отсутствие социального межэтнического конфликта как базового оценочного показателя развития культуры межнационального общения определяет не только необходимость выявления критериев

¹⁸⁹ См.: Магомедов М.К. Структура и механизм возникновения межэтнического конфликта // Интеграция теории, методологии и практики в современных науках и образовании. – Армавир: РИО АЛСИ, 2018. – С. 194.

¹⁹⁰ См.: Дунаевский Л.С. Советская культура как фактор формирования многонациональных коллективов военных строителей. – Симферополь: СВВПУ, 1988. – С. 47.

¹⁹¹ Амелин В.В. Оренбургская область: модель этнологического мониторинга. – М.: РАН. Ин-т этнологии и антропологии, 1997. – 84 с.

проявления внутриорганизационного конфликта¹⁹², но и условия снятия внутренних мелких противоречий, определение путей, способствующих нахождению консенсуса, способов повышения этнического потенциала конфликтующего субъекта¹⁹³. Исследователи рассматривают военную организацию как динамическую социальную систему, которая в своем развитии проходит через ряд внутренних конфликтов, в том числе и этнического уровня, и не сможет развиваться без противоречивых разносторонних процессов. Важнейшее противоречие связано с развитием организационной культуры. С одной стороны, целенаправленно развивается культура межнационального общения военнослужащих, с другой – проявляются процессы межэтнической напряженности, столкновений позиций и точек зрения, внутренних социально-трудовых отношений военной организации¹⁹⁴.

Осуществляя промежуточный итог анализа, уточним критерии (состав признаков) для осуществления оценки процесса развития культуры межнационального общения военнослужащего.

Первый критерий – когнитивный. Он характеризуется уровнем информированности групп военнослужащих, полученных ими знаний, а также умений, навыков, пониманий, усвоение ценностей, норм, традиций, принципов, положений, определяющих ожидаемое поведение при общении с представителями других этносов. На основе ранее освоенных знаний военнослужащий не только осознает свою собственную национальную принадлежность, но и обновляет представления о собственных идеях, понятиях, взглядах, ценностях, чувствах, у него возникает позитивная реакция на национальную историю, обычаи, традиции, ценности других этнических групп, уважительное отношение к культуре других народов.

¹⁹² См.: Романовская О.А. Социография социальной вражды. Потенциал «спровоцированных» документов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – № 3. – С. 266 – 267.

¹⁹³ См.: Авксентьев В.А. Этнические конфликты: история и типология // Социологические исследования. – 1996. – № 12. – С.43.

¹⁹⁴ См.: Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С. 207.

Второй критерий – мотивационный. В результате комплексной мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащего осуществляется не только «развитие общих трудовых мотивов (как определённого набора потребностей, целевых ориентаций, ценностей), достижение устойчивой эффективности непосредственной профессиональной деятельности военнослужащих»¹⁹⁵, но и формируются мотивы внутреннего побуждения, желание освоить собственную историю и культуру общения, а также национальные культурные особенности других этносов, пробуждается интерес к межнациональному общению с различными людьми, другими национальными группами. Здесь важным представляется формирование твердого желания военнослужащего «...к приобретению новых знаний о культуре, истории, науке через самые разнообразные источники (занятия, книги, фильмы, выставки и т.д.), интерес к истории, литературе, культуре, науке других народов»¹⁹⁶.

Третий критерий – поведенческий. Характеризуется уровнем сформированных практик деятельностного общения, способности индивидов реализовывать эффективные практики межнационального поведения: верно, оценивать, объективно диагностировать межнациональные отношения в коллективе, непримиримо относиться к возможным проявлениям нарушения прав различных этносов, ущемления их интересов. Данный критерий характеризует не только межнациональные стратегии общения, но и служебно-трудовую и учебно-боевую поведенческую активность воинов. Он выражается не только в поступках, но и в конкретных действиях военных акторов. Данный критерий предполагает анализ конструктивного поступательного развития межнационального взаимодействия, отношений

¹⁹⁵ Быченко Ю.Г., Савенко А.А. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – Т. 13. – № 3. – С. 28.

¹⁹⁶ Николаева Г.А. Сущностные характеристики культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – С. 3. – URL: <http://jurnal.org/articles/2008/ped11.html> (дата обращения 30.09.2019 г.).

между военными акторами «разных национальностей, соблюдения этических и правовых норм поведения в межнациональном общении, умений и навыков взаимодействия с разнонациональной средой, индифферентного поведения при общении с людьми других национальностей, коммуникативной толерантности, удовлетворенности военно-профессиональной деятельностью»¹⁹⁷.

Когнитивный, мотивационный, поведенческий критерии развития культуры межнационального общения военнослужащих определяют уровень сформированности условий для профилактики этнических конфликтов в военной организации. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих сложный, многонаправленный адаптивный процесс. Развитие культуры межнационального общения определяет базовое условие профилактики межнациональных конфликтов в воинском коллективе, так как способствует готовности, умениям и способности военнослужащих общаться с различными этническими представителями.

В современных условиях межэтнический конфликт военнослужащих, возникающий в условиях эффективной межнациональной культуры, не может носить агрессивный разрушительный характер. Он по своему воздействию имеет конструктивные функции. Конструктивное проявление конфликта во взаимоотношениях формальных этнических групп военнослужащих заключается в необходимой реализации практик проектирования новых принципов межнациональной культуры общения, предотвращения застоя в межнациональных отношениях и обновлении этнических ценностей, норм, традиций, целей взаимодействия. При этом развитие культуры межнационального общения в рамках «воинской службы должно происходить через формирование сознания военнослужащих и в

¹⁹⁷ Николаева Г.А. Сущностные характеристики культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов – С. 4. – URL: <http://jurnal.org/articles/2008/ped11.html> (дата обращения 30.09.2019 год).

соответствии с целями и задачами, которые решают Вооруженные Силы в настоящее время, и на основе традиций»¹⁹⁸.

Выявляя и устраняя существующие межэтнические противоречия в воинском коллективе между различными организационными структурами, членами и этническими группами, важно определить направления формирования новых принципов межнациональной культуры общения военнослужащих, стратегии устойчивого развития служебно-трудовых отношений воинского коллектива в целом. Несложно заметить, что именно культура межнационального общения позволяет в современной военной организации не только создавать условия преодоления межэтнической напряженности, своевременного разрешения предпосылок конфликта на этнической почве, но и определяет условия совершенствования межгрупповых и межличностных отношений в целом, создает административную возможность социокультурного саморазвития акторов. По сути, развитие (качественный рост) культуры межнационального общения призвано создавать условия, при которых военнослужащие устойчиво владеют собственными эмоциями, умеют объективно оценивать поведение различных этнических групп, проявляют непримиримость по отношению к практикам нарушения прав индивидов разных национальностей.

В контексте анализа данных подходов можно раскрыть уровни сформированности культуры межнационального общения военнослужащего. При этом необходимо отметить, что при отсутствии в военной организации эффективной межнациональной культуры общения этническая напряженность, как правило, перерастает в межэтнический конфликт военнослужащих. В данных условиях межэтническая напряженность, конфликтность в рамках формальных военных организационных систем может стать причиной ослабления ценностного этнического единства

¹⁹⁸ См.: Панасенко Ю.А. Пути и условия совершенствования культуры воинской службы в сознании военнослужащих // Вестник Челябинского государственного университета. – 2017. – № 13 (409). – Философские науки. – Вып. 46. – С.75.

военнослужащих, разрыва взаимосвязей, сбой в системе коммуникации и сказаться на эффективности функционирования военной организационной системы в целом.

Таким образом, этническая напряженность, как и конфликт, представляет собой наиболее острую форму проявления слабости культуры межнационального общения. Последняя проявляется в нарастании социальных противоречий, противопоставлении интересов, целевых ориентаций, взглядов, возникающих в процессе столкновения представителей различных этнических групп воинского коллектива. Можно определить этнический конфликт как фактор неэффективности культуры межнационального общения. В современных условиях этнический конфликт в среде военнослужащих является проявлением не только этнической напряженности, формирования предпосылок социальных противоречий и дестабилизации, но и показателем отсутствия единства в понимании стратегических и тактических целей, социальных норм, принципов межэтнического поведения военнослужащих.

Осуществление оценки культуры межнационального общения воинских коллективов в контексте проявления социальной напряженности и конфликта предполагает: 1) исследование отличий в системе социальных, экономических, культурных ценностей военнослужащих; 2) анализ тенденций борьбы за экономические ресурсы организации; 3) выявление социально-экономических, этнических противоречий; 4) уточнение наличия и частоты проявления этнических конфликтов в военной организации. В рамках интегрированного подхода этнический конфликт – это, с одной стороны, проявление неэффективной культуры межнационального общения, с другой – это проявление процесса борьбы различных этнических общностей за властно-управленческое господство и экономические ресурсы. Стадии протекания этнического и других типов социального конфликта практически идентичны. В то же время имеются и отличительные особенности протекания этнического конфликта: независимо от причинно-

субъектных оснований данный конфликт преимущественно имеет этническое социально-культурное основание; выражается его всеобщий характер (данный вид конфликта объективно существенно затрагивает и другие формы взаимодействия этнических групп: политические, социальные, экономические); его эволюция раскрывает существенные различия в культурах межнационального взаимодействия и общения этнических групп военнослужащих.

Оценка развития культуры межнационального общения военнослужащих должна осуществляться с учетом следующих принципов: 1) взаимосвязи ее реализации с социокультурной динамикой военной организации в целом, спецификой стратегических целей и задач, тенденций обновления организационной культуры воинского коллектива; 2) оцениваться в статичном, а также в трансформирующемся контексте; 3) имеет промежуточную (когнитивный и мотивированный контекст), а так же конечную (поведенческий и деятельностный контекст) оценку). Промежуточная (когнитивная и мотивированная) оценка осуществляется в рамках общепринятых технологий диагностики знаний, умений и навыков усвоения и использования информации об этнических различиях культуры акторов, а также трансформации их мотивов осуществления межэтнического общения. Конечная оценка развития культуры межнационального общения военнослужащих должна включать в себя анализ диагностики процессов профилактики социальных межнациональных конфликтов. Межэтнический конфликт в рамках формальных военных организаций включает в себя конструктивные функции, при условии наличия необходимой культуры межнационального общения, механизмов этнического взаимопонимания, технологий саморазрешения этнических разногласий и противоречий. Последнее и способствует росту и стабильности военных организационных систем, оптимизации социальной структуры, модернизации коммуникативных связей между различными группами военнослужащих.

Развитие культуры межнационального общения военнослужащих является структурным компонентом процесса формирования организационной культуры воинского коллектива. Данный процесс имеет следующие специфические характеристики.

Во-первых. Процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих зависит и во многом определяется объективной детерминацией. Проявляется его зависимость, прежде всего от внутренней социальной среды военной организации, от утвержденных директивных норм, правил и процедур, формально установленных в системах военного коллектива, а также от объективных условий жизнедеятельности семьи военнослужащего.

Во-вторых. Процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих является результатом реализации государственных социокультурных проектов межэтнического развития, сформированной совокупности экономических, материальных, духовных предпосылок этнического саморазвития военнослужащих, эффективности стимулирующих факторов, направленных на оптимизацию практик межнационального общения военнослужащих.

В-третьих. Проявляются специфические задачи процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих: 1) целевое развитие знаний о культуре военнослужащих различных этнических групп, правах, свободах, особенностях индивидов разных национальностей, системе межнациональных отношений в военной организации; 2) формирование межнациональной толерантности как свойства личности военнослужащего, проявление терпимости к представителям иных этнических групп, понимание и учёт специфики их менталитета, особенностей ценностей, традиций, своеобразия общения, поведения, профессиональной деятельности, самовыражения; 3) целевое развитие кросс-культурной грамотности при реализации служебно-трудовой деятельности. Последняя определяет специфические характеристики деятельности военнослужащего

во внешней межнациональной среде, необходимость целевого формирования способностей понимания приоритетов и действий различных этносов, умения мыслить глобально. При этом военнослужащему важно не только понимать представителей других национальностей, их культуру, ценностные приоритеты, но и учитывать, частично разделять, сопереживать проблемам иных народов, уважать их культуру.

Обобщим результаты представленного теоретического анализа.

1. Таким образом, развитие культуры межнационального общения военнослужащих должно оцениваться по следующим *критериям*: 1) когнитивный – определение уровня информированности, получение знаний, а также умений, навыков, понимания, усвоение ценностей, норм, традиций, принципов, положений формальной культуры межнационального общения военнослужащих (определяет ожидаемое поведение личностей и групп военнослужащих при общении с представителями других этносов); 2) мотивационный – определение уровня сформированности внутреннего побуждения, желания личности и отдельных групп освоить не только собственную историю и культуру общения, но и национальные культурные особенности других этносов, пробуждать интерес к межнациональному общению с представителями различных этносов, другими национальными группами; 3) поведенческий (деятельностный) – определяет способности военнослужащих не только реализовывать эффективные практики межнационального общения, но и объективно диагностировать межнациональные отношения в коллективе, эффективно общаться с различными национальными группами, непримиримо относиться к возможным проявлениям нарушения прав различных этносов, ущемления их интересов, реализовывать способности к преодолению межнациональных конфликтов.

2. Культура межнационального общения характеризуется определенным уровнем сформированности: 1) не удовлетворительный (социально необходимый уровень развития культуры межнационального

общения, не достигнут); 2) удовлетворительный (социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут по основным позициям); 3) достаточный (социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут в полном объеме).

Оценка уровня сформированности культуры межнационального общения военнослужащих должна осуществляться по следующим критериям (отличительным признакам).

Не удовлетворительный уровень сформированности культуры межнационального общения (у более половины исследуемых акторов социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения, не достигнут): 1) избирательность в принятии социально необходимых военно-культурных ценностей, норм, традиций, этических принципов военной организации; отсутствие всякого интереса к собственной истории, культуре, а также других этнических групп; 2) неприятие, а порой и отторжение других этнических культур, безразличие, часто настороженное восприятие общения с представителями других этносов; 3) наличие практик полного игнорирования, отказа от общения с представителями других этнических групп военнослужащих, индифферентностью в общении с людьми других национальностей вне реализации служебно-трудовой деятельности.

Удовлетворительный уровень сформированности культуры межнационального общения (у более половины исследуемых акторов социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут): 1) знание и разделение ценностей, традиций, норм военной организации, стремление общаться и действовать в соответствии с имеющимися нормами служебно-трудовой деятельности; 2) проявление выборочного интереса к военной истории России, ее культуре, традициям собственного народа и других национальностей, готовность частичного принятия иных этнических культур; 3) готовность к реализации практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями

различных народов и национальностей; 4) проявление предубеждений об отсталости ряда этнических групп, нежелание общаться с некоторыми военнослужащими по этническому признаку, готовность частично объединяться в группы (социально интегрироваться) при общении, поведении, реализации служебно-трудовой деятельности.

Достаточный уровень сформированности культуры межнационального общения (у более 90% исследуемых акторов социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут в полном объеме): 1) знание и разделение ценностей, традиций, норм военной организации, стремление общаться и действовать в соответствии с имеющимися нормами служебно-трудовой деятельности; 2) проявление интереса к военной истории России, ее культуре, ценностям и традициям собственного народа и других, готовность частичного принятия норм поведения иных этнических культур; 3) наличие реальных практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями различных народов и национальностей; 4) желание общаться с военнослужащими различных национальностей, готовность межкультурной интеграции при общении, поведении, реализации служебно-трудовой деятельности.

3. Все группы критериев оценки развития культуры межнационального общения военнослужащего, в той или иной степени, связаны с процессом профилактики этнической напряженности в воинском коллективе. В контексте деятельностного проявления развития культуры межнационального общения военнослужащих имеются три условных уровня.

Первый уровень: конфликтное межнациональное общение военнослужащих. Данный уровень отношений характеризуется проявлением негативного отношения к военнослужащим других этнических групп, отрицательными высказываниями в адрес представителей других национальностей, агрессивностью настроения к другим нациям, враждебностью, присутствием некоторых признаков националистической неприязни, низким уровнем возможностей общения и коммуникации с

представителями других национальностей, допускается возможность преувеличения ценности собственной национальности, проявление нетерпимости, превосходства, высокомерия по отношению к представителям других наций и народностей, их традициям, ценностям, нормам поведения.

Второй уровень: нейтральное межнациональное общение военнослужащих. Данный уровень отношений характеризуется неустойчивостью проявления отношений с военнослужащими других этнических групп, иногда проявляются отрицательные высказывания в адрес представителей других национальностей, при определенных условиях проявляется агрессивность настроения к другим нациям. Имеет место избирательно-ситуативные практики агрессивности, в условиях неопределенности появляются признаки национальной неприязни. Удовлетворительный характер общения и коммуникаций с представителями других национальностей, не допускается возможность преувеличения ценности собственной национальности, не проявляется нетерпимости, превосходства, высокомерия по отношению к представителям других наций и народностей, их традициям, ценностям, нормам поведения. Наличие мотивов общаться и идти на обмен информацией с представителями других национальностей, нестабильное желание уходить от конфликта с представителями других этносов. Принятие и одобрение норм поведения и действий этнических групп при межнациональном общении.

Третий уровень: гармоничное межнациональное общение военнослужащих.

Данный уровень отношений характеризуется проявлением интереса к жизнедеятельности представителей различных народов, ростом потребности в расширении знаний о жизни различных этносов, устойчивостью конструктивных проявлений отношений с военнослужащими других этнических групп, стабильностью положительных коммуникаций с представителями других национальностей, отсутствием проявления агрессивного настроения по отношению к представителям других наций.

Поддержание плодотворных отношений, устойчивых коммуникаций и практик общения с представителями иных этнических групп, избегание неестественного этноцентрического позиционирования своей национальности, отсутствия высокомерия, превосходства и нетерпимости в адрес представителей иных народностей и наций, их ценностей, традиций, норм поведения. Принятие и одобрение этических норм поведения и действий при межнациональном общении. В условиях гармонично развитой культуры межнационального общения военнослужащие легко понимают, разделяют и принимают поведение представителей других национальностей, готовы дружить с представителями разных этносов, имеют потребность расширять с ними деловые и бытовые отношения.

Глава 2. Социологический анализ процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих

2.1. Культура межнационального общения военнослужащих в системе организационной культуры современного воинского коллектива

Полиэтнический уклад российского государства – объективная реальность. На данный момент в Российской Федерации проживает более 190 этносов. В целях гармоничного равноправного сосуществования множества этносов, соблюдения прав и свобод в рамках единой общественно-государственной системы в условиях постиндустриального развития, государство проводит национальную политику, представляющую институционализированную в правовых формах, долгосрочную, законную и целенаправленную деятельность органов государственной власти на всех уровнях управления, основываясь на положениях и принципах международных и государственных норм права.

Национальная политика, направленная на развитие культуры межнационального общения, является прерогативой государства. Именно государство определяет задачи, принципы и цели межнациональной политики, расставляет нормотворческие приоритеты социальной, экономической и культурной деятельности отдельных формальных организаций, в том числе и военного типа. Несмотря на государственную монополию в определении национальной политики, в условиях информационной насыщенности и усиления взаимосвязи между различными сегментами общества повышается значение активного участия субъектов гражданского общества, негосударственных структур. Государство совместно со структурами гражданского общества формирует правовые, социальные, экономические инструменты оптимизации всех форм организационной культуры военных организаций. Последняя включает в себя ряд подсистемных сегментов. Один из которых – это культура межнационального общения военнослужащих. В условиях усиления

значения социокультурных трансформаций в воинских коллективах представляется важным не только процесс восстановления общих военно-культурных традиций, ценностей, принципов военнослужащих, но и расширенное воспроизводство культуры межнационального общения, развитие каждой этнической группы отдельных воинских коллективов. Государство определяет основы не только этнической, но и социально-культурной политики в рамках отдельных военных организаций, ее воинских коллективов, отдельных этнических групп военнослужащих.

Целенаправленное регулирование развития культуры военнослужащих в целом, а также межнациональной культуры общения, в частности, представляет собой механизм профилактики межэтнической напряженности, преодоление предпосылок формирования межэтнических конфликтов в воинских коллективах. Межэтническая напряженность, межэтнические конфликты в военной социальной среде рассматриваются как результат неэффективности военно-организационной культуры и культуры межнационального общения. По сути, межэтническая напряженность, как и этническая конфликтность в воинском коллективе представляет собой проявление не только различий этнических взглядов военнослужащих, не знание и непонимание традиций, ценностей, принципов поведения различных этносов, но и отсутствие потребности, мотива осваивать культуру межнационального общения, склонность к противостоянию, а порой и межнациональным конфликтам. Последнее имеет проявление не только на макро- (ведомство Российской Федерации), но и мезо- (оперативно-территориальное объединение ведомства), а также микро- (воинская часть как микровоенная организация) уровнях.

Таким образом, во всякой формальной организации в той или иной степени отражается культура межнационального общения, сложившаяся в обществе. Деструктивные проявления в системе культуры межнационального общения, как на общественном, так и на организационном уровнях, на практике приводят к нарушению правового режима, законности и порядка.

Наиболее деструктивной формой проявления социокультурных противоречий в обществе в целом и в рамках отдельных военных организаций является этнический экстремизм, который в крайней форме выражается в виде сепаратизма.

Трансформации, происходящие последнее десятилетие в российском обществе, вызвали повышение этнического самосознания населения. Также проявилась тенденция, согласно которой усиливается межэтническое расслоение как на макро-, так и на микроорганизационном уровнях.

Данная гипотеза подтверждается различными социологическими эмпирическими исследованиями. Согласно данным материалов полевого исследования «Деприватизационный анализ факторов этносоциальной напряженности»¹⁹⁹ в российских регионах устойчиво сохраняется межэтническая напряженность как на уровне региона в целом, так и на уровне его отдельных формальных организации. Хотя более 60% опрошенных отмечают, что в регионе устойчиво сохраняется спокойная и благополучная межнациональная обстановка (среди дающих данную оценку преимущественно жители сел и небольших поселков), имеется существенный состав населения (около 30%) отмечающий сохранение существенной межэтнической напряженности.

Большинство (65%) опрошенных констатируют неизменность межэтнических отношений в России. При этом менее 10% респондентов отмечают постепенное ухудшение межэтнических отношений, более 15% информантов констатируют поэтапное улучшение данных отношений. Можно отметить негативные проявления и в оценках перспектив развития межнациональных отношений на местах. На вопрос «Как будут изменяться

¹⁹⁹ Данные полевого исследования «Деприватизационный анализ факторов этносоциальной напряженности». Исследование проведено в конце 2012 года, в 13 районах г. Саратова и Саратовской области. Выборка квотная, пропорциональная, репрезентативная по полу, возрасту, образованию, а также территории проживания. Опрошено 3800 респондента. «Погрешность результатов исследования не превышает 3%. Применялся метод формализованного интервью. Интервьюирование проводилось по месту жительства исследованных респондентов. См.: Барышная Н.А. Нацстроительство: региональный уровень. – Саратов: Наука, 2013. – С. 81.

межэтнические отношения в вашем районе?» только 9% респондентов дали оптимистический прогноз. 48% убеждены в неизменности межнациональных отношений в далекой перспективе, 28% ожидают дальнейших ухудшений в данной системе общественных отношений.

Только 7% респондентов положительно относятся к идее брака своих детей с представителями других национальностей. 74% вообще негативно воспринимают подобную перспективу. Вместе с тем опрошенные не видят проблем межэтнического взаимодействия в системе социально-трудовой деятельности. Более 44% опрошенных респондентов полагают, что «наличие работников других национальностей не мешает им выполнять свои служебные/рабочие функции. При этом 22% опрошенных отметили желательность «близких национальностей» в процессе работы. Лишь 11% респондентов отметили, что готовы работать только в мононациональном коллективе»²⁰⁰.

Данное эмпирическое исследование подтверждает выдвинутую нами гипотезу о том, что в российском обществе, его региональных структурах, формальных организациях имеет место высокий уровень межнациональной напряженности. Сохраняется высокий уровень негативных ожиданий развития межнациональных отношений. Негативные ожидания в 3 раза превышают положительные прогнозы²⁰¹. В рамках формальных организаций формируется толерантная культура межнационального общения. Региональные рынки труда заполнены в целом однородными этническими группами, обострение межэтнической напряженности не приводит к росту трудовых конфликтов в современных формальных организациях²⁰². Одновременно рост межнациональной напряженности в обществе определяет

²⁰⁰ Барышная Н.А. Нацестроительство: региональный уровень. – Саратов: Наука, 2013. – С. 86.

²⁰¹ Барышная Н.А. Нацестроительство как способ формирования межэтнических отношений // Власть. – 2014. – Т. 22. – № 3. – С. 43 – 47.

²⁰² См.: Мокин К.С., Барышная Н.А. Депривационный анализ социальной напряженности: возможности индикатирования // Вестник поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 1(26). – С. 51 – 60.

аналогичные процессы роста межэтнической напряженности в отдельных служебно-трудовых коллективах.

Итог роста межэтнической напряженности в обществе – увеличение межэтнической напряженности в отдельных воинских коллективах. Экономическая неопределенность в российских регионах обозначила новые проблемы межнационального общения военнослужащих в различных территориальных образованиях России. Сформировались новые предпосылки национальной разобщенности военнослужащих – представителей различных этнических групп.

Таким образом, в новых условиях отдельные воинские коллективы представляют собой структурное отражение социума российского общества в целом (в военных организациях проходят военную службу представители около 90 национальностей)²⁰³. Межнациональные проблемы общества отражаются в системе воинских коллективов, формируется межэтническая напряженность в общении военнослужащих. Так, по данным констатирующего эксперимента (2010 год), проведенного в ряде воинских частях ракетных войск стратегического назначения Северо-Кавказского округа, 8,2% респондентов испытывают неприкрытую вражду по отношению к представителям иных этнических групп²⁰⁴. Значительно увеличилось (до 58,6%) количество военнослужащих, проявляющих выборочный характер отношений к представителям иных национальностей. Такие военнослужащие периодически проявляют агрессию и негативное отношение к акторам иных этносов.

²⁰³ См.: Статистика Министерства обороны Российской Федерации / Официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации (Минобороны России). URL: <http://mil.ru/fea/docs/static.htm> (дата обращения 12.10.2019).

²⁰⁴ Констатирующий эксперимент осуществлен в нескольких воинских коллективах Ракетных стратегических войск и частях Северо-Кавказского округа. В нем приняли участие 542 военнослужащих. Анализ и обобщение данных осуществлены в 2010 году (См.: Николаева Г.А. Теоретические основы формирования культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Известия ВГПУ. – 2010. – № 3. – С. 40 – 44).

Данное исследование подтверждает нашу гипотезу о том, что в последнее время возрастает состав военнослужащих, не способных в полном объеме и эффективно осуществлять общение с представителями других этносов. Поэтому растет уровень межнациональной напряженности, проявляются негативные практики общения различных групп военнослужащих. Обостряется целый комплекс антагонистических социальных проявлений: между «потребностью Вооруженных Сил в военнослужащих, способных осуществлять и решать практические вопросы межнационального общения с представителями различных национальностей в процессе воинской службы и выполнения боевых задач, и реальным уровнем культуры межнационального общения у воинов»²⁰⁵; необходимостью целевого и не целевого развития культуры межнационального общения военнослужащих и отсутствием теоретического и методологического обоснования технологий социологической оценки данных процессов, а также отсутствием постоянной и систематической диагностики практик межнационального общения военнослужащих, анализа результатов и выявления проблем и противоречий развития культуры межнационального общения.

Данные выводы подтверждаются и результатами других эмпирических исследований. По данным социологического опроса «Межнациональные отношения в коллективе курсантов Саратовского военного института» (2009 – 2010 год)²⁰⁶, проведенного М. Абрамовым и В. Срибным межэтническая напряженность представляет собой отражение деструктивных изменений в системе всей организационной культуры вновь создаваемых воинских

²⁰⁵ Николаева Г.А. Теоретические основы формирования культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации // Известия ВГПУ. – 2010. – № 3. – С. 41.

²⁰⁶ Социологическое эмпирическое исследование «Межнациональные отношения в коллективе курсантов Саратовского военного института» проведено в Саратовском военном институте (СВИ ВВ МВД России) методом опроса в 2009 – 2010 гг. Опрошено 554 респондента из 1019 состава обучающихся в военном институте (54% от общего состава обучаемых курсантов). Среди опрошенных 62,4% – русские, 37,6% представители других этнических групп. Среди состава обучающихся курсантов представлены практически все этнические группы России.

коллективов. Рассмотрим подробнее некоторые результаты данного эмпирического исследования.

По результатам данного социологического исследования 19% курсантов считали, что противоречия в системе межнационального общения являются наиболее серьезной проблемой в современном воинском коллективе. При этом по совокупности ответов большинство курсантов положительно, а также нейтрально оценивают систему межнациональных отношений в исследуемом воинском коллективе.

В целом курсанты не видят антогонистических межнациональных проблем при реализации межнационального общения. Респонденты оценивают практики межнационального общения преимущественно на оценку «очень хорошо» и «хорошо». «Плохие и враждебные практики» в системе межнациональных взаимоотношений ими не обозначаются. «На вопрос «Как Вы относитесь к представителям других народов?» 6% опрошенных ответили: «Лучше, чем к представителям моего собственного»; «Хорошо, но полагаю, что представители моего народа в целом лучше» – 33%. Вариант «в зависимости от их личных заслуг и недостатков» выбрали 50% курсантов»²⁰⁷. Вышеуказанные ответы сравнимы с ответами, но вопрос об отношении курсантов к иным представителям собственной национальности. 47% опрошенных респондентов преимущественно положительно ответили на предложенный вопрос.

Наблюдается снижение уровня негативных оценок практик межнационального общения на пятом курсе относительно первого и последующих курсов обучения курсантов. Последнее необходимо связывать с реализацией внутриорганизационных социально-культурных программ развития культуры межнационального общения военнослужащих военного института. Курсанты четко связывают межнациональную напряженность с социально-экономическими разногласиями. Так, 89% опрошенных

²⁰⁷ Абрамов М.А., Срибный В.Н. Опыт-экспериментальная проверка эффективности системы формирования культуры межнационального общения будущих офицеров внутренних войск МВД России // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4 (59). – Вып. 1. – С. 252.

подчеркивают преобладание не этнических факторов межнациональной напряженности. Истинными причинами межнациональных разногласий являются с точки зрения курсантов социально-экономические проблемы и личное рассогласование поведения отдельных личностей в воинском коллективе. Последнее и принимает на практике национальную форму разногласий и напряженности.

В целом в воинском коллективе имеется приоритет формальных норм, процедур и установок над неформальными. Социальное управление проявляется, прежде всего, в контексте формального административного воздействия на группы военнослужащих. 57% респондентов (более половины опрошенных) отмечают, что социально-управленческие отношения в подразделении курсантов устанавливают младшие и старшие командиры. Исключение составил только третий курс. Там 79% опрошенных отметили в социально-управленческих отношениях верховенство некоторой «группы курсантов определенной местности проживания». Важно отметить, что данная ситуация проявилась только в одном микровоинском коллективе (батальоне). Одновременно деструктивные управленческие сдвиги связаны не с этнической группой (и ее доминированием), а с неформальным управленческим влиянием группы курсантов, имеющих общность места рождения и призыва на военную службу. В основном взаимоотношения курсантов с сослуживцами иных национальностей характеризуются «уважением и без особой настороженности» (по мнению 59% опрошенных респондентов), «уважением, но с настороженностью и подозрением» (по мнению 24% опрошенных респондентов), «как не заслуживающими уважения» (мнение 13% опрошенных респондентов). Принципиально отметить, что практически половина опрошенных респондентов, отмечают, что межнациональные отношения в воинском коллективе «в целом дружественные», общение между представителями различных этнических групп осуществляется конструктивно. При этом 74% опрошенных (большинство) гордятся и удовлетворены своей национальной

принадлежностью. Только 9% курсантов не придают значения собственной этнической принадлежности, а 2% стыдятся собственной этнической принадлежности. Хотя в целом ситуация благоприятна, необходимо отметить небольшую часть курсантов, которые имеют негативные эмоции относительно собственной этнической принадлежности.

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что в военном институте целенаправленно развивается культура межнационального общения, хотя и имеется некоторая межнациональная напряженность, проблемы своевременно диагностируются, выявляются и разрешаются на уровне первичного звена воинского коллектива. В целом курсанты легко находят возможность эффективного общения с представителями разных этнических групп. В институте периодически разрабатываются и реализуются социальные программы развития культуры межнационального общения, регулярно функционирует социокультурный лекторий межнационального просветительного характера. «Ежедневно первые пары занятий начинаются с пятиминуток о нравственности, на которых раскрывается суть проблемы межнациональных отношений. Постоянно проводятся культурные мероприятия, где представлены образцы творчества представителей различных народов, проводятся дни национальной кухни»²⁰⁸. В институте разрабатываются управленческие проекты целевой межнациональной профилактики, социальная и педагогическая работа направлена на предотвращение межнациональной напряженности, искоренение неуставных практик (независимо от их природы, предпосылок, факторов зарождения).

Проанализируем процессы развития культуры межнационального общения военнослужащих, основанных на результатах исследования «Культура межнационального общения в современном воинском коллективе:

²⁰⁸ Абрамов М.А., Срибный В.Н. Опыт-экспериментальная проверка эффективности системы формирования культуры межнационального общения будущих офицеров внутренних войск МВД России // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4 (59). – Вып. 1. – С. 252.

состояние, проблемы, перспективы развития». 2019 год, n = 944²⁰⁹.

Исследуемые воинские коллективы являются многонациональными (рис. 1, рис. 1.1) (прил. 2, табл. 6). Основная часть военнослужащих представляет собой славянские народы (русские, украинцы, белорусы и т.д.) – 61,7% (72,8% – от состава офицеров и прапорщиков, 59,1% от состава старшин, сержантов и солдат), в том числе народы Северного Кавказа (балкарцы, чеченцы, кабардинцы, представители народностей Дагестана и т.д.) – 27,9% (12,7% от состава офицеров и прапорщиков, 31,3% – от состава старшин, сержантов и солдат).



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Укажите свою принадлежность к этнической группе»

²⁰⁹ Данный анкетный опрос осуществлен автором диссертационного исследования в 2019 году (начальный этап: март – июнь 2019 года; завершающий этап: сентябрь-декабрь 2019 года). Среди опрошенных: военнослужащие типовых воинских частей: г. Саратова (опрошено 236 человек – 25,0%); г. Махачкала (опрошено 245 человек – 25,9%), г. Екатеринбург (опрошено 229 человек – 24,3%); г. Хабаровск (опрошено 234 человека – 24,8%), n = 944. Среди опрошенных 173 человека (18,3 %) – офицеры, прапорщики; 771 человек (81,7 %) – старшины, сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту. Выборка случайная (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов).

Среди военнослужащих опрошенных в ходе социологического исследования имеются представители и иных этнических групп. Выявлены представители: народов Поволжья (татары, чувашы, мари, мордва и т.д.) – 2,8%; тюркоязычных народов Закавказья (азербайджанцы, езиды, удины, курды и т.д.) – 2,4%; народов Средней Азии (казахи, киргизы, узбеки, туркмены, таджики и т.д.) – 2,4%; восточносибирских народностей (буряты, якуты, нанайцы, ханты, манси, ненцы, эвенки и т.д.) – 1,4%; христианских народов Закавказья (грузины, армяне) – 0,8%; степных народов Центральной России (алтайцы, башкиры, калмыки и т.д.) – 0,6%.

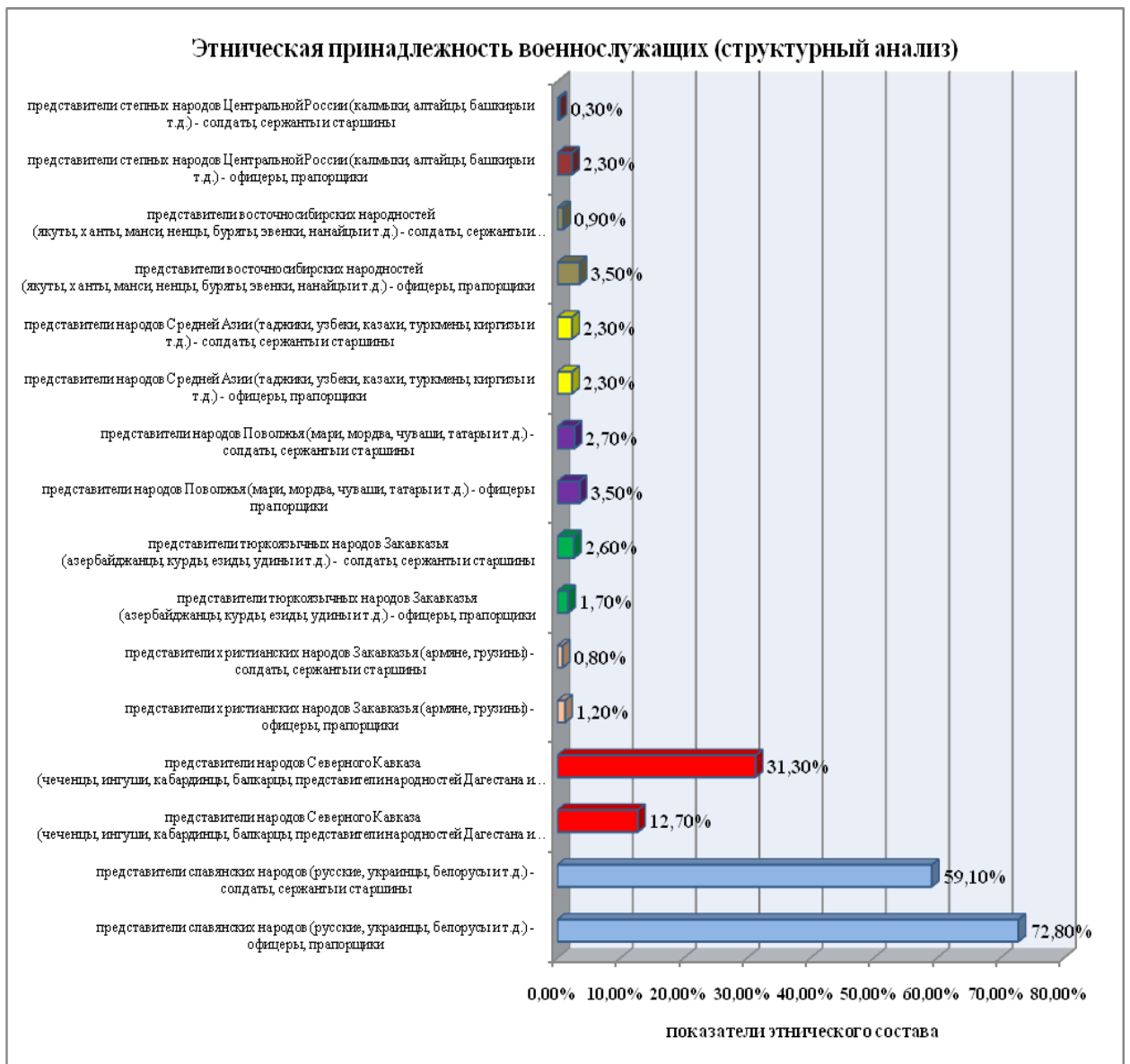


Рис. 1.1. Распределение ответов на вопрос: «Укажите свою принадлежность к этнической группе»

Преобладающая часть опрошенных военнослужащих изначально проживали и были призваны на военную службу из различных регионов Российской Федерации. Это, прежде всего субъекты: 1) Северного Кавказа (27,1%); 2) Урала (23,2%); Поволжья (22,5%); 3) Приморья (Дальний Восток) (12,3%) (прил.2, табл. 7). Необходимо отметить, что все опрошенные указывают на наличие в их микровоенном коллективе представителей различных национальностей (от 3 до 15 представителей различных этнических групп) (прил.2, табл. 8). Данный факт подтверждает ранее выдвинутую нами гипотезу о том, что современный микровоинский коллектив имеет ярко выраженный многонациональный характер.

Подавляющее число респондентов имеют в гражданской жизни друзей среди представителей других этносов (прил.2, табл. 9). Много друзей других национальностей у 39,2% военнослужащих, достаточно много у 14,9%, несколько друзей других национальностей у 25,5% респондентов. При этом важно отметить, что доля офицеров, прапорщиков у которых нет друзей других национальностей меньше. Среди солдат и сержантов данная доля больше (13,5%). Данное отличие вероятней всего определяется различием образовательного профессионального потенциала в рассматриваемых группах.

Военнослужащие исследованных воинских частей рассматривают воинскую часть как директивную, жестко управляемую организационную систему. Данное предположение подтверждают и результаты проведенного нами глубинного интервью²¹⁰. Респондент П.Н. (муж., 36 лет, подполковник) в этой связи заявляет, что *«...особенностью военной организации является, с одной стороны, ее директивность и жесткость внутриорганизационных отношений, с другой стороны, нацеленность на развитие различных форм*

²¹⁰ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, п = 14. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

культуры самих военнослужащих». Респондент С.Н. (муж., 45 лет, полковник): «Военная организация на микроуровне характеризуется действием воинского коллектива как гражданско-военного формирования, обеспечивающего реализацию двух функций: 1) обеспечение законности и порядка, социальной безопасности, отстаивание интересов не только государства, но и населения; 2) обеспечение внутриорганизационного и внешне организационного развития культуры, в том числе и культуры межнационального общения, обеспечение социально-экономической защиты семьи военнослужащего». Респондент С.В. (муж., 44 года, полковник): «Любая воинская часть в современных условиях разрабатывает, внедряет и контролирует проекты развития межнациональной культуры военнослужащих. Именно на уровне отдельного воинского коллектива можно определить эффективность или неэффективность культуры межнационального общения ее членов».

Традиционно в воинском коллективе формируется устойчивая система межнациональных отношений, трансформируются практики межнационального общения. Рассмотрим важнейшие характеристики современного воинского коллектива, уточним тенденции развития культуры межнационального общения в данной социальной системе.

Развитие культуры межнационального общения рассматривается военнослужащими в рамках общей организационной культуры военной организации (прил. 2, табл. 19). Большинство опрошенных рассматривают культуру межнационального общения как компонент организационной культуры воинского коллектива (77,9% опрошенных). Культура межнационального общения как частично взаимосвязанное явление с организационной культурой воинского коллектива отметили 18,6%. Можно сделать вывод о том, что военнослужащие в целом видят и обосновывают связь развития культуры межнационального общения, трансформацию способностей к межнациональным коммуникациям с уровнем развития организационной культуры военной организации.

Данная гипотеза подтверждается и результатами проведенного нами интервьюирования²¹¹. Так респондент С.Н. (муж., 45 лет, полковник) отмечает, что *«...организационная культура воинского коллектива сложное явление, которое включает в себя, с одной стороны, культуру межнационального общения, с другой – профессиональную культуру, культуру поведения, культуру управления военнослужащих»*. Респондент П.Н. (муж., 36 лет, подполковник): *«Военная организация характеризуется организационной культурой, включающей в себя культуру межнационального общения. Последние проявляются в процессе обеспечения законности и порядка, экономической, социальной, правовой безопасности, защиты интересов государства, а также населения»*. Респондент Т.В. (муж., 40 лет, полковник): *«Действие воинского коллектива обеспечивает внутриорганизационное и внешнеорганизационное развитие организационной культуры (в том числе и культуры межнационального общения), обеспечение социально-экономической защиты семьи военнослужащего»*.

Военнослужащие разных структурных подразделений уточняют специфику проявления организационной культуры воинского коллектива. Они конкретизируют проявления организационной культуры воинского коллектива в современных условиях: 1) Респондент С.Ю. (муж., 36 лет, подполковник) *«постепенная демократизация управления бытовой сферой воинских частей»*; 2) Респондент В.А. (муж., 38 лет, подполковник) *«внедрение новой культуры межнациональных отношений»*; 3) Респондент А.И. (муж., 39 лет, подполковник) *«внедрение инновационных технологий в практиках служебно-трудовой деятельности военнослужащих»*.

Таким образом, на практике культура межнационального общения проявляется как органический компонент организационной культуры

²¹¹ Результаты проведенного глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, п = 14. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

воинского коллектива, она характеризует трансформацию, как потребностей, так и способностей к межнациональному общению, социальным коммуникациям. Большинство военнослужащих (54,47%) считает, что в современных условиях воинский коллектив – это социальная организация, которая жестко структурирована, где формальное и неформальное поведение его членов строго контролируется администрацией. Поведение военнослужащих, как правило, неизменно. Их действия направлены на выполнение поставленных задач. Последнее не требует инновационных разработок и внедрений.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе характеристик современного воинского коллектива (рис. 2) (прил.2, табл. 10).

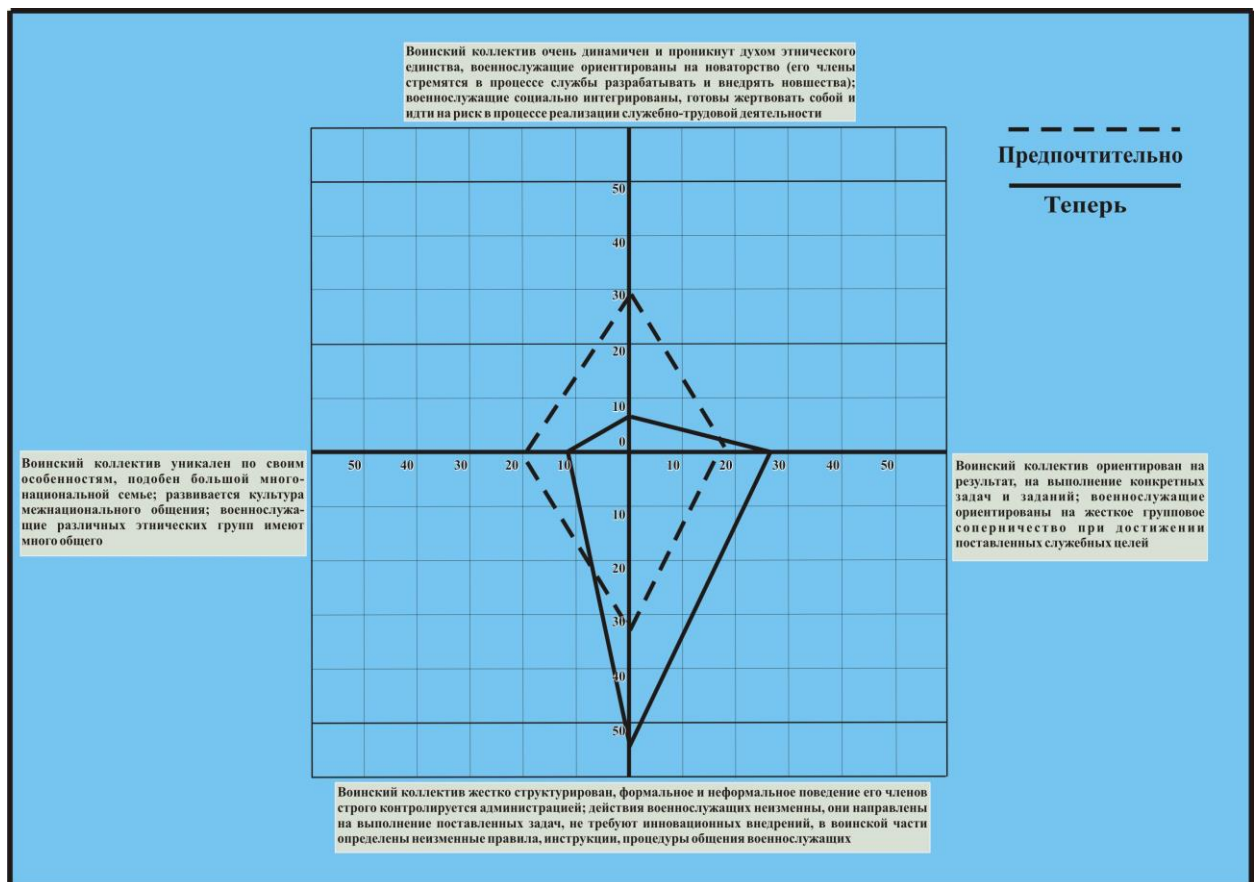


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Назовите важнейшие характеристики вашего воинского коллектива?»

Респонденты настаивают на необходимости в перспективе изменения правил, инструкций, процедур общения военнослужащих, расширении

возможностей и условий для творческой реализации собственных способностей.

27,31% военнослужащих рассматривают воинский коллектив как социальную организацию, ориентированную на результат, на выполнение конкретных задач. В данном контексте военнослужащие ориентированы на жесткое групповое соперничество при достижении поставленных служебных целей. Только 18,66% опрошенных намерены поддержать данное характерное проявление воинского коллектива в перспективе. По их мнению, жесткое групповое соперничество при достижении поставленных служебных целей в перспективе неизбежно должно привести к негативным социокультурным проблемам. В данном контексте развитие культуры межнационального общения рассматривается как процесс не только регулируемый, но и подавляемый администрацией военной организации.

При ответе на следующий вопрос «Назовите важнейшие характеристики вашего воинского коллектива?» респонденты обращают внимание на рост значения межнациональных характеристик современного воинского коллектива. 11% военнослужащих считают, что современный воинский коллектив уникален по своим особенностям, подобен большой многонациональной семье. В рамках воинского коллектива как раз и должна постоянно развиваться организационная культура, в целом, и культура межнационального общения, в частности. По мнению 19,96% (количественный рост почти в 2 раза) респондентов в перспективе проявление воинского коллектива как большой многонациональной семьи должно усиливаться. С одной стороны, обосновывается необходимость создания проектов развития культуры межнационального общения, с другой – предлагается создавать условия интеграции и национального саморазвития представителей различных национальностей в военной организации. Ведь военнослужащие различных этнических групп имеют много общего. К сожалению, только 7,22% военнослужащих видят важнейшие характеристики современного воинского коллектива в том, что воинский коллектив очень

динамичен и объединён духом этнического единства. Одновременно военнослужащие ориентированы на новаторство (его члены стремятся в процессе службы разрабатывать и внедрять новшества, развивать межэтнические отношения). 29,24% военнослужащих считают, что в перспективе данное характерное проявление воинского коллектива должно усиливаться. Именно динамичность развития, рост этнического единства позволит в перспективе усилить процессы социально-этнической интеграции военнослужащих, обеспечить их готовность коллективно жертвовать собой и идти на риск в процессе реализации служебно-трудовой деятельности.

В данном контексте представляется информация и участниками глубинного интервью²¹². Респондент А.И. (муж., 39 лет, подполковник) заявляет: *«Необходимо поддержать продление социальной стратегии развития военной организации на ближайшие годы. Важно обеспечить условия становления динамично развивающихся воинских коллективов. Необходимо создать новые программы, направленные на межнациональное сплочение, развитие этнической толерантности и общей профессиональной культуры военнослужащих»*. Респондент Д.А. (муж., 40 лет, подполковник): *«Военная реформа направлена на очеловечение военно-гражданских отношений в обществе. Важно интегрировать культуру общения различных этнических групп современного воинского коллектива. В целом необходимо одобрить планы Правительства, направленные на стимулирование военнослужащих, а также на постоянные и непрерывные социально культурные совершенствования военной организации»*.

Таким образом, в исследуемых воинских коллективах наблюдается резкое возрастание показателя многонациональной интеграции. Отметим тенденцию роста числа военнослужащих, считающих, что в перспективе управленческих реформ в Российской Федерации необходимо модернизировать проекты развития культуры межнационального общения

²¹² Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, n = 14.

военнослужащих, указывается на необходимость расширения социокультурной работы администрации, активизации практик регулирования процессов развития межнациональных отношений в современном воинском коллективе.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе характеристик современной системы управления воинским коллективом (рис. 3) (прил. 2, табл. 11). Около половины (47,80%) военнослужащих дают характеристику системы управления воинским коллективом как традиционно бюрократической системы. Они подчеркивают высокую административную требовательность, обозначают преобладание централизованных бюрократических управленческих практик. Резко уменьшается число военнослужащих, считающих, что данная система в перспективе должна быть неизменной (только 27,96%). Респонденты обращают внимание на косность традиционных принципов управления воинским коллективом, где этнические группы часто вообще остаются незамеченными. Преобладание данной системы определяет жесткую нацеленность системы управления на достижение роста формальной эффективности реализации военной службы, поощрение индивидуальных достижений при выполнении приказов.

23,11% военнослужащих обращают внимание на привлечение военнослужащих к реализации тактических управленческих решений (стимулирование коллективной инициативы).

Существующая система тактического управления воинским коллективом, прежде всего, ориентирована на поощрение групповой инициативы, коллективного риска²¹³, творческого подхода в выполнении приказов, проявление эффективных межнациональных коммуникаций, реализацию новаторских предложений. В перспективе развития военной организации 31,10% военнослужащих считают, что данная система должна

²¹³ См.: Федюнина С.М. Управление рисками и коммуникативными практиками современности / С.М. Федюнина, А.В. Федорова // Вестник Поволжского института управления. – 2019. – Т. 19. – № 1. – С. 68 – 77.

быть сохранена. Резко возрастает число военнослужащих, являющихся сторонниками данных практик тактического управления. Акторы обращают внимание не только на востребованность в перспективе системы стимулирования инициативы, но также и на важность целевого формирования эффективных межнациональных коммуникаций. Именно «интеграционный потенциал культуры»²¹⁴, развитие межнациональных коммуникаций призваны создать условия разработки и внедрения в системе служебно-трудовой деятельности новаторских предложений командованию. Только 12,81% военнослужащих рассматривают характеристики современной системы управления воинским коллективом в контексте микропроцессов личностного взаимодействия военнослужащих. Важнейшими чертами здесь являются поощрение микрокомандной работы, демонстрация этнической лояльности и толерантности, коллективного единодушия. Существенно падает число военнослужащих, являющихся сторонниками данных практик управления в дальнейшей перспективе. Только 4,33% военнослужащих полагают, что в перспективе развития военной организации данная система должна быть сохранена.

Малая доля респондентов понимает управление военной организацией как систему, ориентирующуюся на обеспечение гарантий военнослужащим. Только 16,28% военнослужащих считают, что управленческая система военной организации ориентирована на обеспечение гарантий служебно-трудовой занятости, требований беспрекословного выполнения задач. 36,61% поддерживают данные характеристики и в системе управленческого взаимодействия в перспективе. В условиях динамично развивающейся внешней и внутренней социальной среды воинского коллектива не является приоритетным стабильность, неизменность в системе межнационального общения военнослужащих.

²¹⁴ Дьякова М.Г., Дьякова А.А. Интеграционный потенциал культуры в поликультурной среде // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия: Проблемы социально-гуманитарного знания. – 2015. – Т. 21. – № 7 (167). – С. 15 – 17.

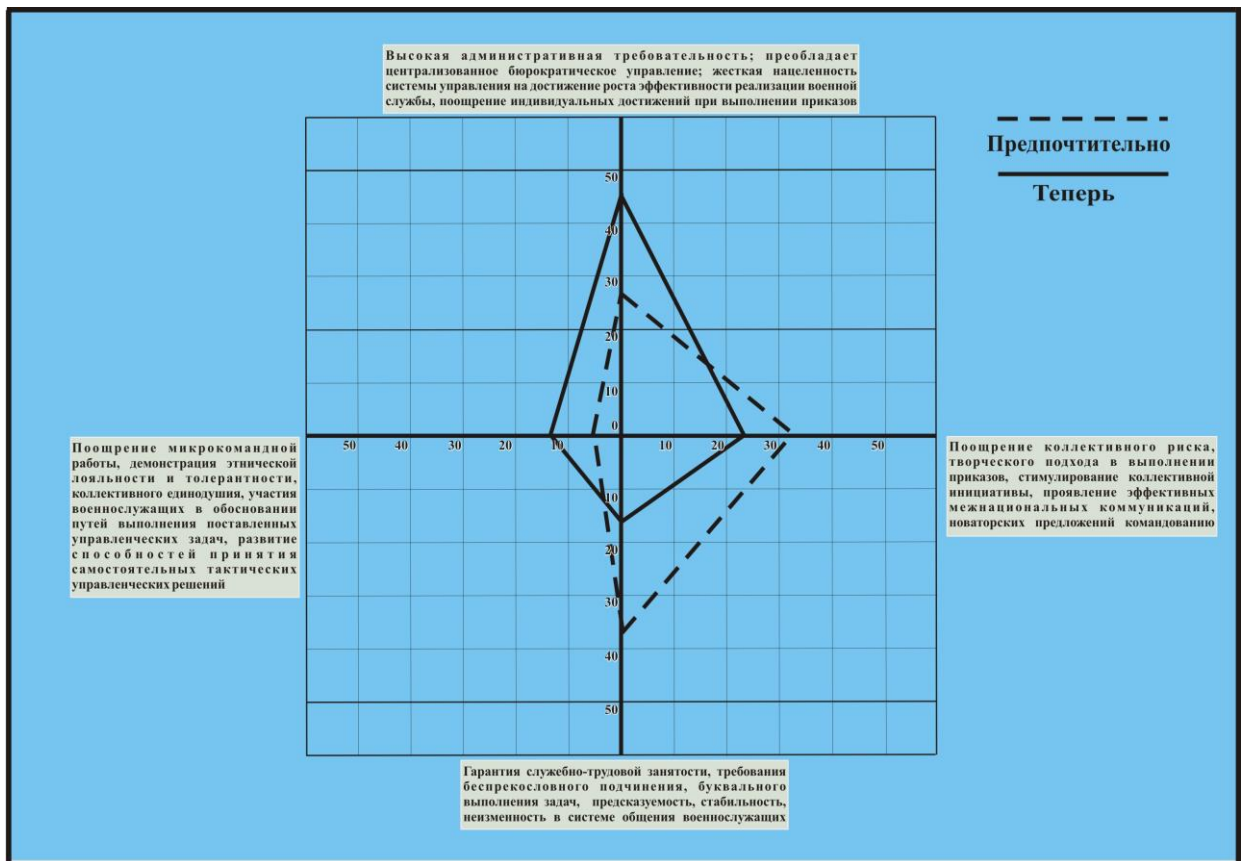


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Каковы важнейшие характеристики системы управления воинским коллективом?»

В данном контексте интересна позиция представителей управления, исследуемых воинских коллективов²¹⁵. Респондент Т.В. (муж., 40 лет, полковник) отмечает, что «...личностная система управленческого взаимодействия военнослужащих не имеет стратегической перспективы. В новых условиях необходимо управление, ориентированное на коллективные действия, возможность передачи ряда тактических функций управления бытом первичным звеньям воинского коллектива». Респондент М.В. (муж., 35 лет, подполковник): «В новых условиях важна не формальная демонстрация этнической лояльности и толерантности, коллективной идентичности, а формирование динамично развивающейся профессиональной культуры, устойчивых положительных практик межнационального общения военнослужащих». Несложно заметить, что именно переход к коллективным

²¹⁵ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, n = 14.

социально-управленческим практикам взаимодействия военнослужащих, с одной стороны, определяет формирование эффективной культуры общения военнослужащих, с другой – создает условия соучастия военнослужащих в обосновании путей выполнения поставленных служебно-трудовых задач.

Таким образом, в современной системе тактического управления воинским коллективом осуществляется постепенный переход от индивидуальных технологий взаимодействия к коллективным. Проявляется ориентация на привлечение микроколлективов к разработке собственных вариантов решения задач в бытовой сфере, поощряется коллективный риск, творческий подход к выполнению приказов, комплексно стимулируется инициатива. Именно интеграция этнических групп военнослужащих должна обеспечить условия творческой инициативы, повышение эффективности активной служебно-трудовой деятельности воинских коллективов.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе характеристик общего стиля административного лидерства в воинском коллективе (рис. 4) (прил. 2, табл. 12).

Устойчиво сохраняется поддержка военнослужащими характеристик традиционного стиля административного лидерства в воинских коллективах. 32,29% военнослужащих полагают, что начальник должен являться как формальным, так и неформальным лидером. 38,62% военнослужащих считают, что в перспективе развития военной организации данная ее характеристика должна усиливаться. Высокий профессионализм, формальное и неформальное военно-профессиональное мастерство – вот основа уважения, образец, к которому стремится современный военнослужащий. Он пытается быть похожим на такого административного лидера, получить от него подсказку, научиться у него профессиональному мастерству.

В настоящее время резко возрастает значение инновационного лидерства военного тактического управления. 39,78% военнослужащих полагают, что начальник служит примером оригинальности, творчества, высокой культуры общения, в том числе и межэтнического, новаторства.

Именно новаторское лидерство является фактором готовности социальных групп к групповому командному сотрудничеству, риску в процессе решения служебно-трудовых задач. Существенно возрастает (до 45,78%) число военнослужащих считающих, что данные характеристики будут востребованными в перспективе развития военной организации в будущих временных периодах.

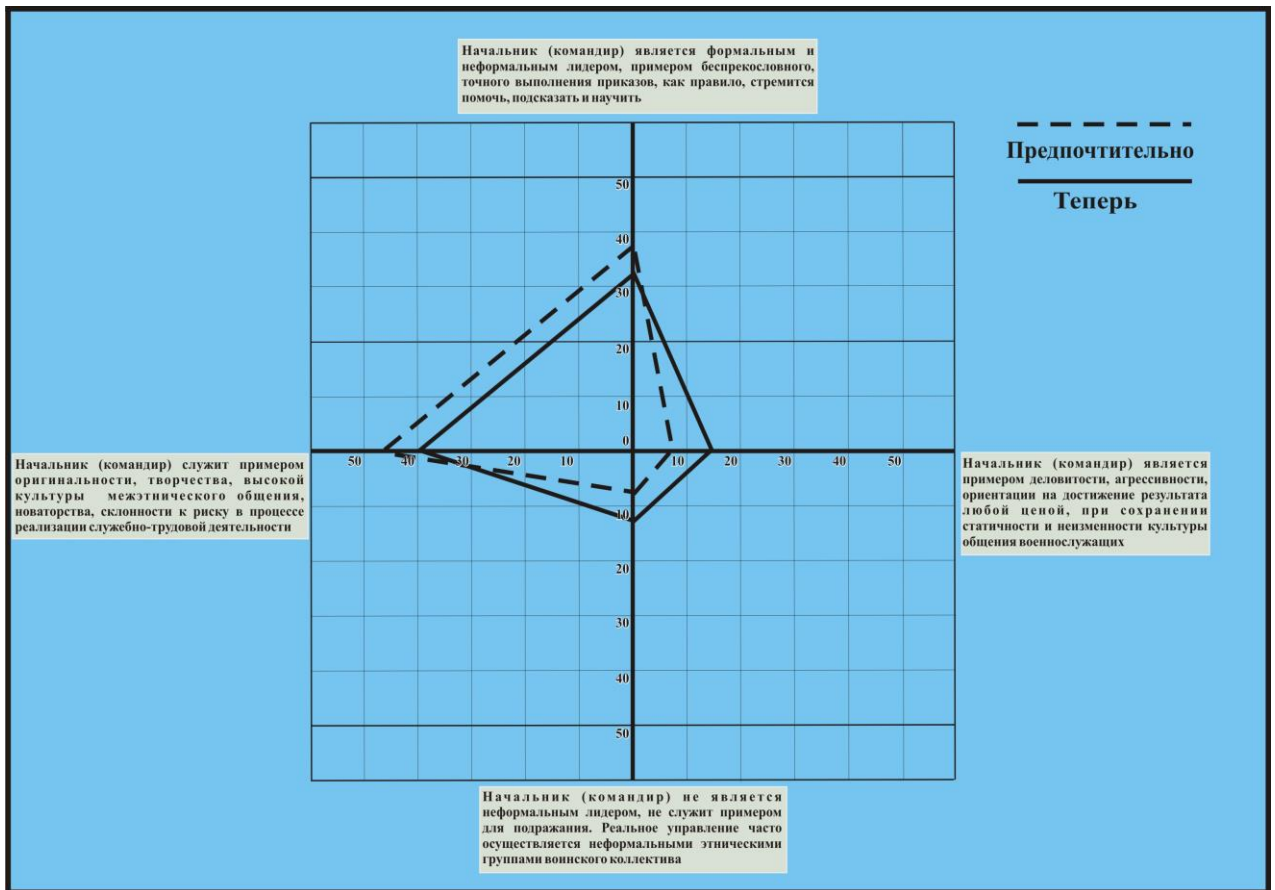


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Определите основные характеристики общего стиля административного лидерства в воинском коллективе?»

Снижается значение деловых характеристик административного лидерства в воинском коллективе. Так, в данный период 14,96% определяют начальника (командира) как пример деловитости, агрессивности, ориентации на достижение результата любой ценой. В перспективе развития воинского коллектива поддержку данных характеристик получают только у 7,32% респондентов. Все больше военнослужащих полагают, что деловой агрессивный стиль лидерства приводит к догматизации системы тактического управления. Данный стиль управления определяет сохранение неизменных

административных технологий в воинском коллективе, не предусматривает учет специфики этнических групп в современном воинском коллективе.

Крайне негативный характер носит четвертая группа характеристик общего стиля управленческого лидерства в воинском коллективе. Здесь начальник (командир) не является неформальным лидером, не служит примером для подражания. 12,97% респондентов отмечают, что в современных условиях (командир) не является неформальным лидером. Сокращается состав военнослужащих (до 8,28%), которые поддерживают данные характеристики в перспективе развития воинских организаций в будущих временных периодах. Обосновывается, что в условиях, когда военный начальник не является неформальным лидером, реальное управление может осуществляться неформальными группами (в том числе и этническими). Подвергается резкой критике положение дел в воинском коллективе, когда начальник (командир) не является неформальным лидером и участниками глубинного интервью²¹⁶. Так, респондент С.Ю. (муж., 36 лет, подполковник) отмечает, что *«...когда начальник не пользуется авторитетом в системе воинского коллектива, появляются иные неформальные лидеры, как правило, из среды этнических групп, которые и определяют реализацию на практике тех или иных управленческих решений»*. Респондент Д.А. (муж., 38 лет, майор) *«Не совпадение формального управленческого и неформального лидерства – вот первопричина этнических, дисциплинарных, социокультурных конфликтов в воинском коллективе»*.

Таким образом, в настоящее время в рамках воинского коллектива проявляются следующие тенденции: 1) формальное управленческое лидерство не имеет связи с этнической принадлежностью его представителей, возрастает значение инновационного лидерства; 2) интегрируется система формального и неформального лидерства начальника (командира), данные подсистемы лидерства не имеют явной или не явной связи с этническими

²¹⁶ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, n = 14.

отношениями в воинском коллективе; 3) формальный лидер служит примером оригинальности, творчества, высокой культуры общения, в том числе межэтнического, реализации новых подходов и решений при выполнении поставленной служебно-трудовой задачи.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе характеристик связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива (рис. 5) (прил. 2, табл. 13).

Стабильно сохраняется поддержка военнослужащими следующих характеристик: преданности военному делу и взаимному доверию как связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива. В настоящее время 24,63% респондентов полагают, что данные характеристики преобладают в современном воинском коллективе. 27,46% респондентов готовы поддержать данные характеристики в перспективе развития воинской организации. Обязанность членов воинского коллектива находиться на высоком профессиональном уровне, представляет собой важный компонент связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива.

Около половины (47,26%) военнослужащих полагают, что сейчас межэтнические группы воинского коллектива связывает воедино приверженность творческому отношению к осуществлению военной службы, высокая внутренняя культура межнационального общения военнослужащих, стремление быть лучшим единым целым в процессе реализации служебно-трудовой деятельности. В перспективе наблюдается некоторый рост (50,42%) поддержки данных характеристик в перспективе развития военной организации.

Меньшей поддержкой пользуются мотивационные и административно-политические факторы, связывающие воедино межэтнические группы воинского коллектива: мотивация на достижение цели военной организации, а так же выполнение поставленных задач (отмечают 14,47% в настоящем периоде, 8,98% поддерживают данное направление в перспективе развития); формальные правила и официальная межнациональная политика государства (отмечают

13,64% в настоящем периоде, 13,14% поддерживают в перспективе развития). Важными представляются общепринятые темы для обсуждения – межэтническое братство, стремление к достижению общего результата и победы.

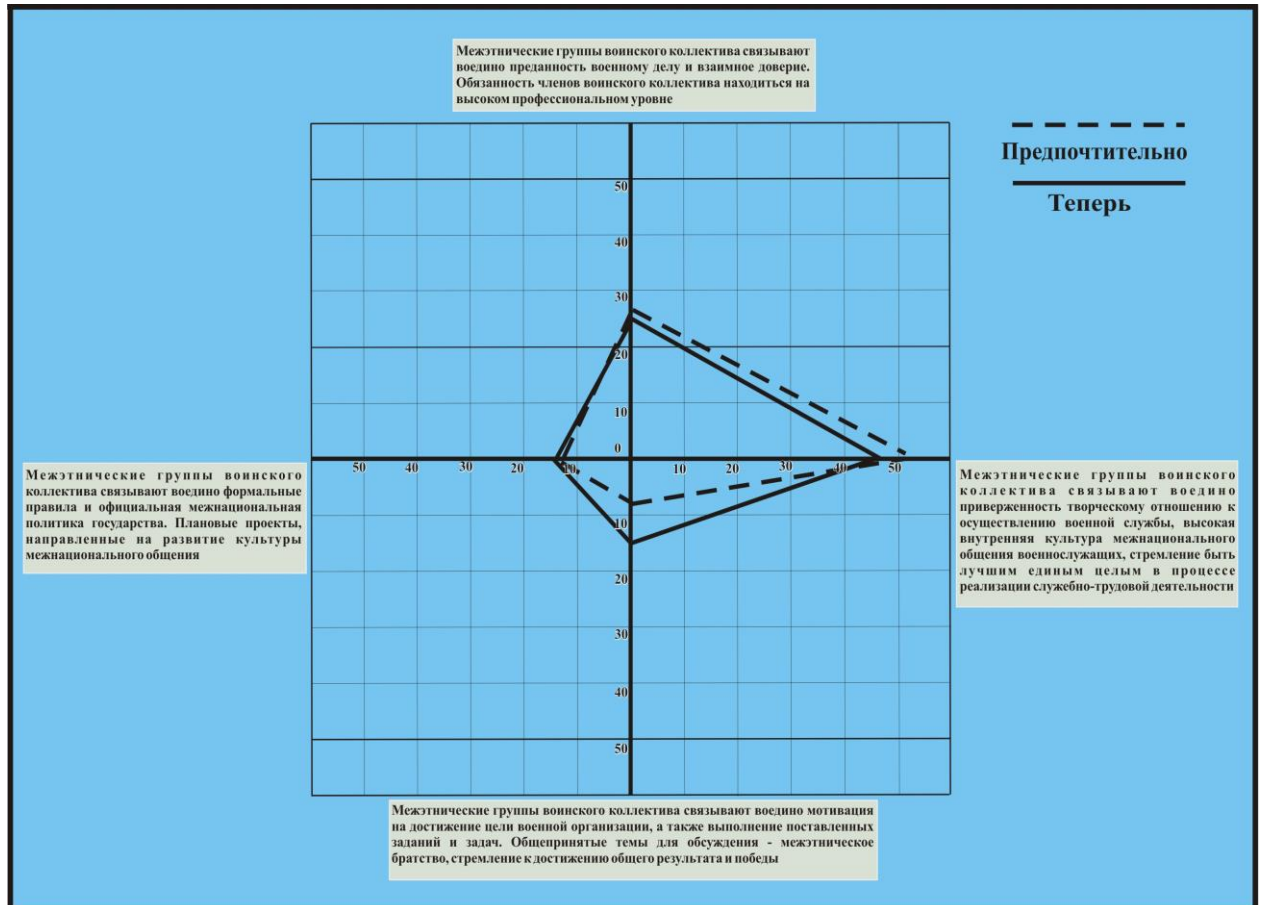


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Основные характеристики связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива?»

Таким образом, важнейшие социокультурные компоненты представляют собой основной фактор связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива. Межэтнические группы воинского коллектива, прежде всего, связывает воедино в настоящее время и в перспективе приверженность акторов творческому отношению к осуществлению военной службы, высокая внутренняя культура межнационального общения военнослужащих, стремление быть лучшим в процессе реализации служебно-трудовой деятельности. Здесь основной инструмент повышения связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива определяется

плановыми социокультурными проектами, направленными на развитие культуры межнационального общения военнослужащих.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе социальных целей развития воинского коллектива (рис. 6) (прил. 2, табл. 14).

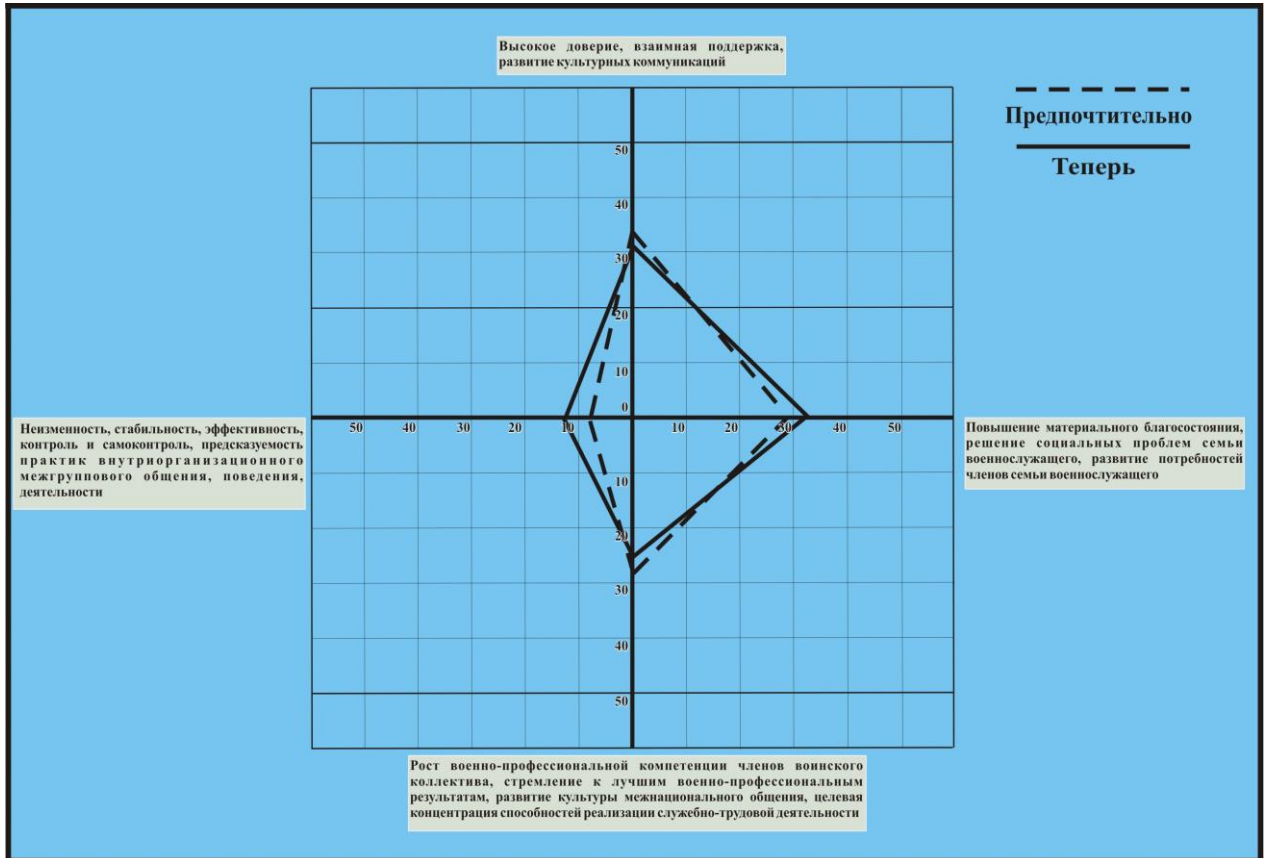


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: «Каковы основные социальные цели развития воинского коллектива?»

Около трети (32,59%) военнослужащих связывают социальные цели развития воинского коллектива, прежде всего с повышением материального благосостояния, решением социальных проблем семьи военнослужащего, развитием потребностей, как военнослужащего, так и иных членов его семьи. Традиционно материальная составляющая целевой ориентации развития воинского коллектива поддерживается и в перспективе последующего развития военной организации (мнение 29,41% военнослужащих). Практически такой же состав военнослужащих (30,45%) выделяет значение гуманного развития воинского коллектива в целом, подчеркивает

необходимость обеспечения высокого доверия, взаимной поддержки, развития культурных коммуникаций.

Таким образом, в системе целей социального развития возрастает значение гуманистической компоненты, в перспективе военные акторы акцентируют внимание на необходимости повышения доверия, взаимной выручки и поддержки, развития культурных коммуникаций между группами военнослужащих.

Рассмотрим проявление культуры межнационального общения в системе важнейших ценностей современного военнослужащего (рис. 7) (прил. 2, табл. 15). Существенно возрастает значение социокультурной составляющей ценностей акторов.

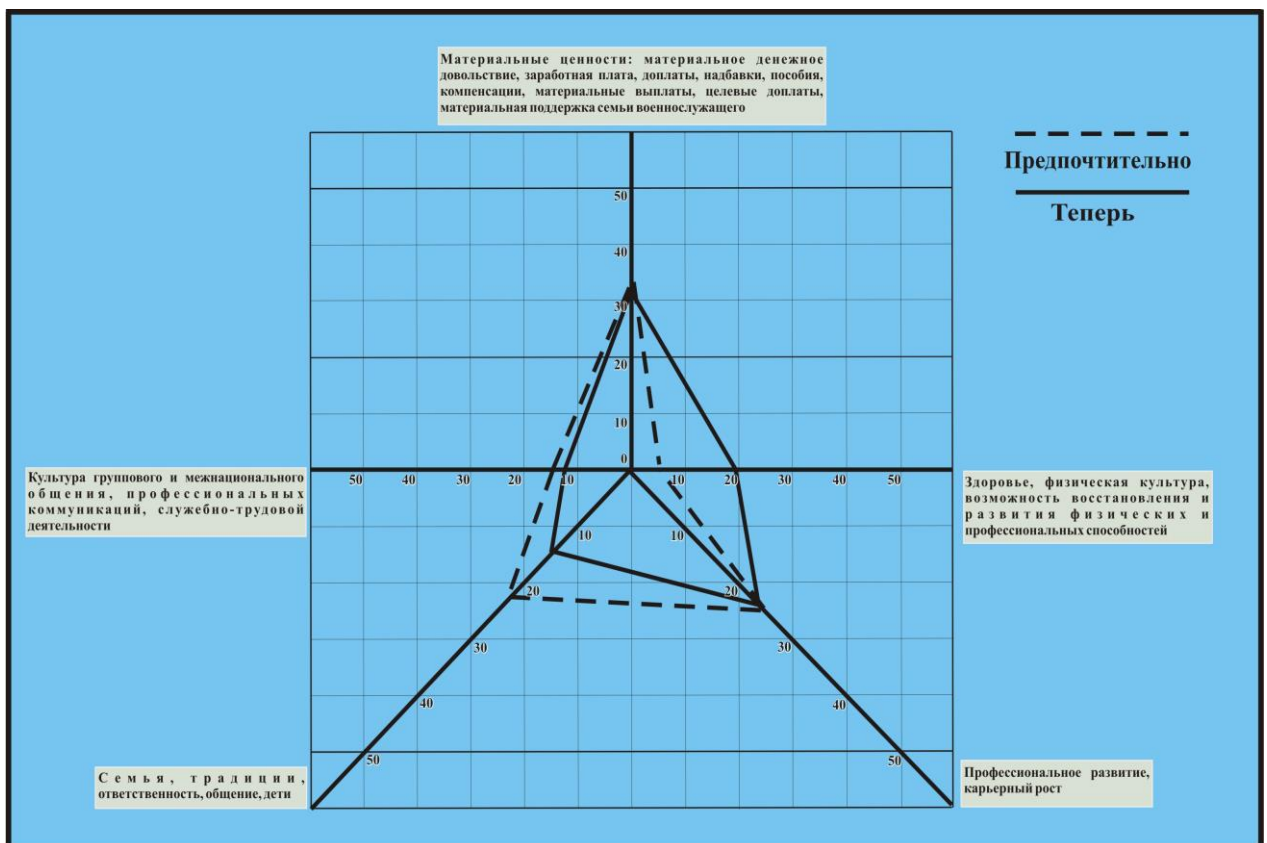


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос: «Каковы важнейшие ценности современного военнослужащего?»

По-прежнему военнослужащие высоко оценивают материальные ценности. 30,95% определяют материальные ценности как основные. При этом в перспективе данная группа ценностей будет сохранять главенствующие позиции (мнение 32,45% опрошенных).

Традиционно военнослужащие высоко оценивают ценность профессионального развития, карьерного роста. 23,63% определяют данную ценность как основную. На перспективу развития военной организации приоритетное отношение к данной ценности практически не изменяется (мнение 24,46% опрошенных). Несколько заниженное представление у военнослужащих относительно ценности здоровья, физической культуры, возможности восстановления и развития физических профессиональных способностей. Данную ценность как основную выделяют только 19,12%. Вероятно это связано с тем, что военнослужащие преимущественно молодые люди и ценность здоровья пока ими не осознается в полной мере.

Возрастает значение ценности семья, традиции, ответственность, общение, дети. Если в настоящее время 14,99% поддерживают данную ценность как основную, то в перспективе развития военной организации данная ценность выделяется как основная уже у 22,99% опрошенных. Ценность семьи постепенно усиливается. Аналогичная тенденция связана с ценностью различных форм культуры военной организации.

Так, 11,31% опрошенных отметили, что важнейшей ценностью является сама культура группового и межнационального общения, профессиональных коммуникаций в системе служебно-трудовой деятельности. Необходимо отметить, что в перспективе военного строительства данная ценность предположительно будет возрастать (мнение 14,66% опрошенных). Подчеркнем, что социальные ценности, культура общения приобретают все большее значение в жизни современного военнослужащего. Коммуникационная культура постепенно вводится в состав профессионального потенциала, как офицерского, так и рядового состава военнослужащих.

Трансформация ценностей военнослужащих подтверждается и результатами анализа проведенного нами интервью. Респондент Д.Н (муж., 33 года, майор) подчеркивает: *«В современных условиях существенно трансформируются ценности военнослужащих. Раньше основные ценности*

военнослужащие связывали с патриотизмом, социальной ответственностью, долгом перед народом. Теперь основные ценности дополняются новым перечнем ценностей – культура общения, стабильность, материальные блага, власть». Респондент Д.А. (муж., 40 лет, подполковник) акцентирует внимание на следующем: «Мы потеряли духовную составляющую ценностей военнослужащих. В современных условиях возрастает потребность в целевом формировании культурных ценностей: общения, межнациональной интеграции, профессиональной культуры».

Таким образом, в настоящее время социальное развитие воинского коллектива военнослужащих преимущественно связывают с повышением материального благосостояния, решением социальных проблем, развитием потребностей членов семьи военнослужащего. В данном контексте важно отметить, что сегодня преобладают материальные ценности военнослужащих (заработная плата, денежное довольствие, доплаты, надбавки, пособия, компенсации, премиальные выплаты, целевые доплаты, материальная поддержка семьи военнослужащего). Военнослужащие обращают внимание на стратегические предпочтения военной организации, определяющие, с одной стороны, развитие различных форм организационной культуры (в том числе и культуры межнационального общения), с другой стороны, рост потребностей в поиске и внедрении нового профессионального знания. Повышается необходимость целевого развития культуры межнационального общения.

На современном этапе стабильно сохраняется межнациональное единство членов воинского коллектива (рис. 8) (прил. 2, табл. 16).

62,8% военнослужащих относятся благосклонно, доброжелательно к представителям различных этносов. При этом в среде офицеров и прапорщиков данный показатель выше (79,7%), в среде сержантов и солдат ниже (59%).

28,4% военнослужащих не имеют устойчивых приоритетов в отношениях к представителям разных этнических групп. Около четвертой

части военнослужащих меняют свое отношение к национальным группам в зависимости от складывающейся ситуации. Они относятся к военнослужащим – представителям других национальностей по-разному в зависимости от сложившейся служебно-трудовой ситуации. Важно отметить, что среди офицеров и прапорщиков доля таковых военнослужащих значительно ниже (16,3 %). Среди солдат и сержантов данная доля военнослужащих выше (31,1%) Аналогичная ситуация и в группе военнослужащих, которые относятся к представителям другого этноса достаточно неприязненно.

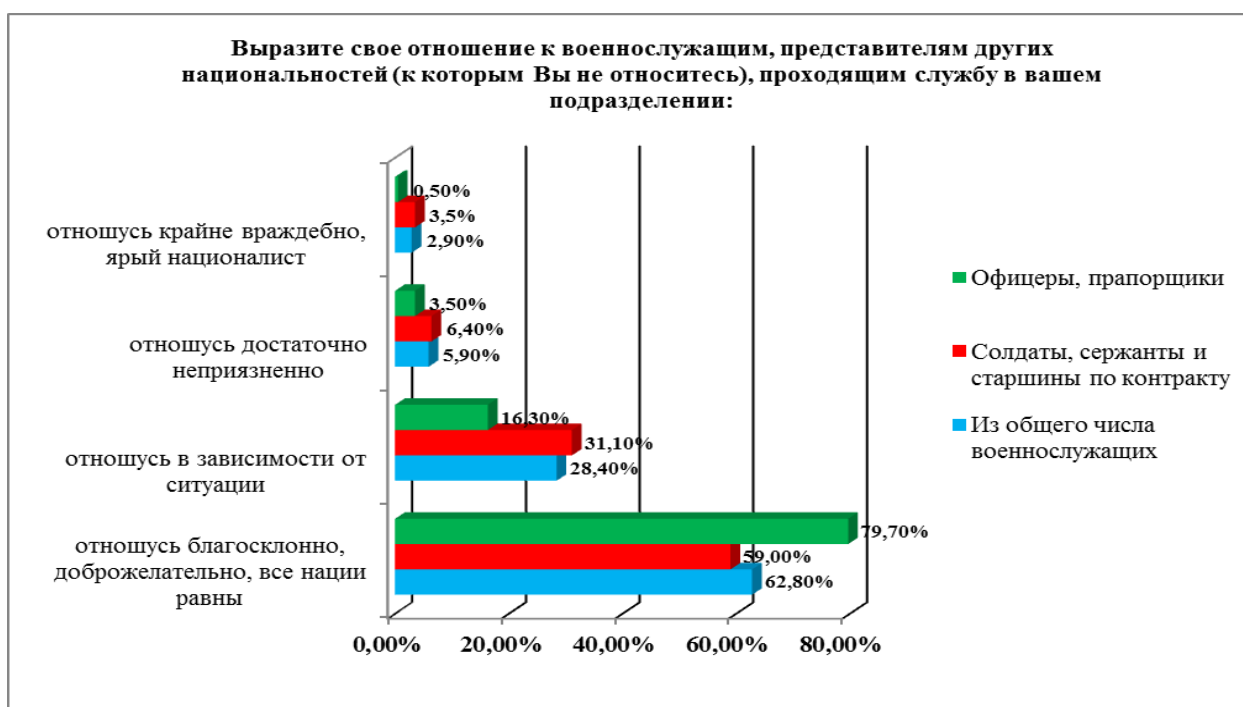


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос: «Выразите свое отношение к военнослужащим, представителям других национальностей (к которым Вы не относитесь), проходящим службу в вашем подразделении»

Неприязнь к поведенческим практикам военнослужащих других национальностей испытывают 2,9% респондентов. 62,8% опрошенных заявляют, что они относятся к представителям других этносов благосклонно, доброжелательно. 28,4% проявляют неопределенность и заявляют, что они относятся в зависимости от ситуации (имеются практики негативного отношения).

Данная тенденция подтверждается и при ответе военнослужащих на следующий вопрос анкеты: «Выразите свое отношение к уровню

воспитанности военнослужащих, представителей других национальностей, к которым Вы не принадлежите» (прил. 2, табл. 18).

33,4% военнослужащих считают, что среди военнослужащих других национальностей имеются личности с низким уровнем воспитания. 2,6% подчеркивают, что среди других национальностей встречаются, скорее всего, некультурные, невоспитанные люди. Это военнослужащие, которые очень сложно налаживают профессиональные деловые связи с представителями иных национальностей. Они ориентированы на этнический конфликт в процессе непосредственного служебно-трудового взаимодействия.

Межнациональная напряженность наиболее ярко выражается в системе общения между группами военнослужащих славян, а также представителями Кавказа. 55,8% военнослужащих считают, что основные проблемы межэтнического общения проявляются при взаимодействии между группами военнослужащих славян, а также представителями Кавказа.

Несложно заметить, что основная часть военнослужащих склонна к формированию устойчивых положительных стратегий межнационального общения. Данный вывод подтверждают и результаты анализа ответов военнослужащих на ряд других вопросов анкеты.

Подавляющее большинство военнослужащих положительно относятся к культуре, традициям, истории других национальностей (40,2% относятся с уважением и восхищением, 44,7% относятся достаточно уважительно) (рис. 9) (прил. 2, табл. 17).

В то же время есть и противоположный полюс этнических отношений. Так, 13,2% демонстрируют нейтральное неустойчивое отношение, 1,4% испытывают неприязнь, 0,5% определяют крайне враждебные эмоции и оценки. Более десятой части военнослужащих имеют неустойчивые отношения с представителями различных национальных групп.

Логична оценка данная военнослужащими уровня воспитанности военнослужащих (представителей других национальностей). Подавляющее число опрошенных считает представителей других национальностей

достаточно культурными (42,9% определяют их как культурных и воспитанных, 21% как, скорее всего культурных и воспитанных людей). 33,4% констатируют, что в других национальных группах встречаются как культурные, так и некультурные люди.

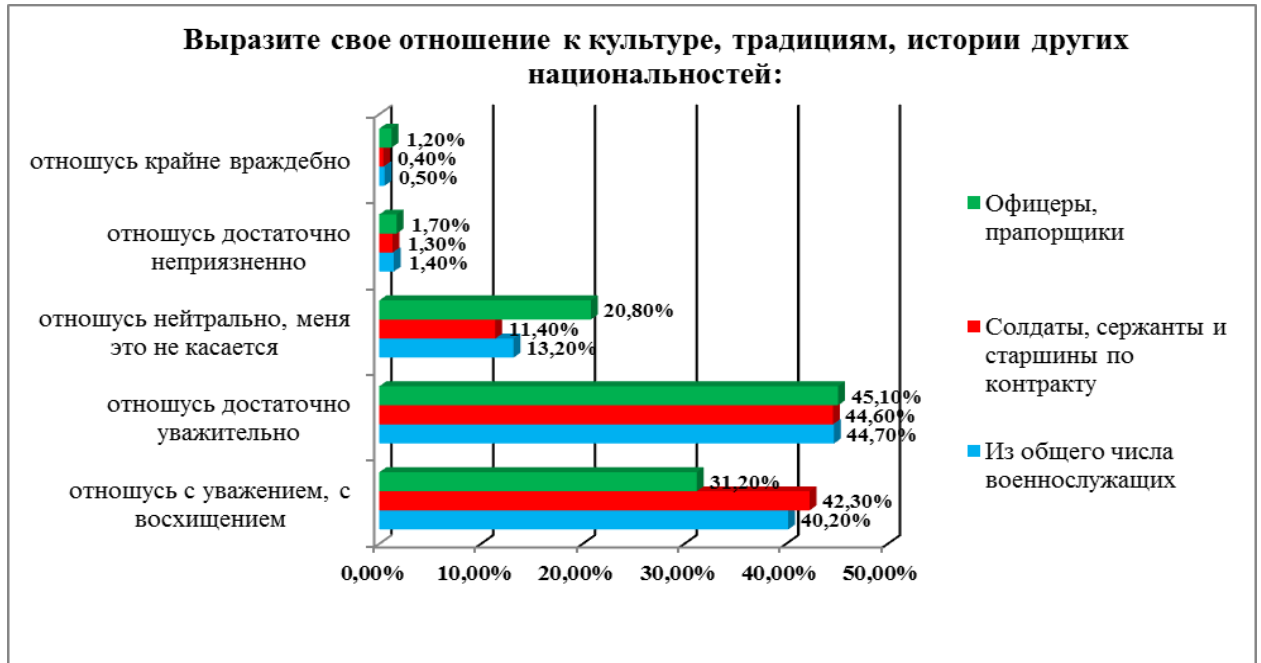


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос: «Выразите свое отношение к культуре, традициям, истории других национальностей»

Менее 3% опрошенных дают крайне низкую оценку уровню культуры представителей других этнических групп. Можно отметить, что межнациональные проблемы воинского коллектива имеют глубокие исторические корни. Оценки межкультурных различий макроуровня и микроуровня, как правило, совпадают. Исторические тенденции межнациональных разногласий переходят на микроорганизационный уровень (в том числе и военной организации). В современных условиях необходимо рассмотреть данные проявления, выявить направления развития культуры межнационального общения, межнациональной культуры в системе организационной культуры военной микроорганизации.

Обобщим результаты представленного анализа.

Таким образом, советские социокультурные традиции безвозвратно ушли в прошлое. Однако технологии развития культуры межнационального общения не изменились. Проекты развития межкультурных коммуникаций во

многим имеют сугубо формально-воспитательный характер (осуществляются в рамках некоторых образовательных дисциплин, периодически и не повсеместно). По-прежнему в современных воинских коллективах не изжиты проблемы в системе национальных отношений, противоречия и конфликты проявляются как неприемлемая часть культуры военнослужащих. В итоге появляются и более существенные проблемы современного воинского коллектива: землячество, дедовщина, межнациональные конфликты, межрелигиозные разногласия и противоречия.

Обобщая анализ эмпирических исследований, необходимо отметить, что лишь небольшая часть воинских коллективов имеет существенные проблемы в реализации практик межнационального общения. Нами выявлено, что межнациональная напряженность наиболее ярко выражается в системе общения между группами военнослужащих славян и представителями Кавказа. Степень напряженности данных групп военнослужащих наиболее высока, включенность в общение является недостаточно эффективной. Причины данных недостатков необходимо связывать, с одной стороны, с различием в стиле общения и поведения, с другой – разнонаправленностью ценностных приоритетов, системы базовых ценностей данных представителей.

В целом культура межнационального общения в рамках воинских коллективов постепенно совершенствуется. Только незначительная доля военнослужащих (менее десятой части) имеет агрессивное, предвзятое отношение к представителям других национальностей. Вместе с тем, существует большая группа военнослужащих, сохраняющая неустойчивые принципы межнационального общения (около трети от общего состава военнослужащих). Данные военнослужащие склонны довольно часто менять свое отношение к представителям других этнических групп, выражать нетерпимость по отношению к представителям других этносов.

В настоящее время в системах воинских коллективов сохраняется межнациональная напряженность, что определяет предпосылки не только

формирования конфликтов, но и частичного снижения эффективности служебно-трудового взаимодействия военнослужащих. Десятая часть военнослужащих не демонстрирует устойчивых положительных реакций на действия, поведение, ценностные приоритеты представителей другого этноса. Около трети представителей военной профессии не владеют знаниями о специфике национальной культуры собственных сослуживцев, у них отсутствуют устойчивые навыки эффективного взаимодействия с акторами иных национальных групп.

Военнослужащие отмечают необходимость интеграции, а также развития коллективных новаторских практик в воинском коллективе, ориентированы на постоянное развитие межнациональных отношений. По сути, в процессе развития воинского коллектива особые трансформации происходят не только в рамках формальных отношений, но и в системе неформальных взаимоотношений военнослужащих. Все члены воинского коллектива, в той или иной степени, влияют на мнение, а также поведение различных этнических групп.

Процесс развития культуры межнационального общения на практике осуществляется как двойственный процесс. С одной стороны – это результат качественной трансформации внутренней организационной культуры военной организации, повышение толерантности и демократизации общего стиля неформального взаимодействия солдат, сержантов и офицеров. С другой – это рост формальной дисциплины, точности и беспрекословности выполнения положений устава и порядка.

Культура межнационального общения, межэтнические культурные ценности военнослужащих определяют важнейшее социально-культурное условие самовозрастания потребностей межнациональных коммуникаций, способностей военнослужащих к эффективному межнациональному общению. Рост потребности к межнациональному культурному общению, этнической интеграции социальных групп военнослужащих представляют собой предпосылку общего коллективного объединения военных акторов,

активизации служебно-трудового творчества, новаторской профессиональной деятельности военнослужащих.

2.2. Социологическая диагностика развития культуры межнационального общения военнослужащих на современном этапе реформирования российского общества

Дальнейший анализ посвятим определению состояния культуры межнационального общения в воинских коллективах в условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений российского общества.

Современными социологами определяются методы диагностики в контексте реализации технологий конструирования целевого развития социокультурных явлений, в том числе и развития «субъективной культуры в целом»²¹⁷, а также культуры межнационального общения, в частности²¹⁸. Конструирование осуществляется как целенаправленное управленческое (регулирующее) воздействие на феномен культуры межнационального общения, достижение качественного роста коллективных, а также военно-групповых межнациональных представлений, традиций, ценностей, норм общения, обретаемых военнослужащими при разрешении противоречий коммуникаций, служебно-трудоовой адаптации к изменениям внешней и внутренней среды формальной организации²¹⁹. В данном контексте управленческое конструирование культуры межнационального общения является «когнитивным конструированием реальности» и одновременно механизмом воздействия²²⁰, а также процессом оценки (первым этапом

²¹⁷ Баландина Т.М. Социология управления. – Саратов: ССЭИ (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. – С. 32.

²¹⁸ См.: План мероприятий по реализации в 2019 – 2021 годах Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2018 г. № 2985-р.

²¹⁹ См.: Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – С. 123.

²²⁰ См.: Баксанский О.Е., Кучер Е.Н. Когнитивное конструирование реальности.

процесса управленческого конструирования). В целом оно определяет механизм воздействия на уже имеющиеся коллективные межэтнические традиции, ценности, нормы, правила общения военнослужащих²²¹. Здесь межнациональная культура как объект социального конструирования проявляется на уровне понятных, доступных для оценки и принятых членами воинского коллектива ценностей, принципов, норм, процедур, правил межнационального общения²²². Модель социального управленческого конструирования культуры межнационального общения может быть взята уже готовой. Социальное проектное конструирование культуры межнационального общения осуществляется в рамках интегрированных комплексных подходов социального проектирования на федеральном (на уровне общественной социальной системы) и внутриорганизационных уровнях (на уровне отдельной военной организации).

Нормативной базой процесса социальной национальной политики развития культуры межнационального общения является Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». В данном документе акцентируется внимание на том, что в целях предотвращения угроз национальной безопасности необходимо обеспечение этнического и конфессионального согласия, социальной стабильности и социально-культурного развития социума в целом и его отдельных подсистем²²³.

На практике социальное конструирование культуры межнационального общения военнослужащих является результатом двойственных процессов: 1) разработки и реализации социальных технологий государственной национальной и военной политики; 2) разработки и реализации социальных

Философия образования. – М.: Либроком, 2013. – 258 с.

²²¹ См.: Зиновьева Е.А. Адхократическая организационная культура самообучающейся организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 4 (43). – С. 170 – 173.

²²² См.: Бергер, П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания – М.: Медиум, 1995. – 323 с.

²²³ См.: О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 // Собр. законодательства РФ. – 2019.

технологий военной организационной и социальной политики. Практическая реализация данного конструирования предполагает оценку уровня культуры межнационального общения в воинских коллективах²²⁴, разработку целей, задач на длительный период (несколько лет), определение основных мероприятий, направленных на решение задач, достижение поставленных целей, поиск необходимых ресурсов, оптимизацию социальных проектов. Конструирование осуществляется в результате разработки и реализации социальных проектов²²⁵. В данном контексте социальная и национальная политика выступает основным механизмом социального конструирования этнической культуры в целом и культуры межнационального общения в частности.

Согласованные усилия институтов государственной власти и гражданского общества в эпоху доминирования информационного компонента развития социума и являются гарантом успеха в достижении поставленных целей социальной национальной политики. В новых условиях дополняется система принципов государственной национальной политики. Конкретизируются принципы социально-национальной политики: целостность и национальная безопасность страны, целостность государственной системы; равное положение и право на самоопределение народов страны; гарантия соблюдения прав и свобод человека и гражданина независимо от языка, национальности, расы, религиозных предпочтений, убеждений, материального и должностного статуса и прочих обстоятельств; профилактика и пресечение любого рода ограничения в правах по признакам расово-этнической, социальной, религиозной и культурно-языковой принадлежности; предотвращение конфликтов (ненависти, вражды) на расовой, религиозной почве, соблюдение национального достоинства

²²⁴ Баландина Т.М., Ерохина Н.А., Черевешник Н.Н. Оценка персонала в условиях перехода организации на инновационный тип развития // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 2 (71). – С. 192 – 196.

²²⁵ См.: Ильин А.Н. Массовая культура и субкультура: общее и особенное // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 69 – 75.

граждан; защита и поддержка со стороны государства языков и культуры народов РФ; формирование отношений на началах взаимного уважения обычаев и традиций народов России; гарантия соблюдения прав малочисленных этнических общностей, в том числе поддержка социального, культурного и экономического развития, сохранение самобытного образа жизни и традиционного ареала обитания; оказание помощи переселению соотечественников, проживающих за пределами РФ, а также содействие в сохранении и развитии культуры и родного языка, укрепление связей с Российской Федерацией. Меняется система организационных принципов социально-национальной политики: 1) комплексный подход к решению задач целевого развития культуры межнационального общения в организациях различного типа (исходя из ее межотраслевого характера); 2) государственная гарантия прав этнических меньшинств как членов трудового коллектива; 3) разделение предметов ведения и полномочий органов государственной власти, всех уровней органов местного самоуправления, властных структур отдельных формальных организаций в области социально-национальной политики России; 4) государственная гарантия трудового равноправия представителей различных национальностей; 5) связь исторических традиций служебно-трудовой сплоченности и взаимоподдержки народов Российской Федерации; 6) участие в урегулировании, профилактике и пресечении межнациональных (межэтнических) конфликтов и противоречий в рамках отдельных формальных трудовых организаций; 7) предупреждение любой деятельности, нацеленной на подрыв безопасности как государства в целом, так и отдельных формальных организационных структур, нарушений и согласия между представителями различных этнических групп в гражданских и воинских коллективах, провоцирования расовой, этнической и религиозной вражды, ненависти, розни в рамках деятельности формальных хозяйственных организаций²²⁶.

²²⁶ См.: О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на

Можно резюмировать, что социальное конструирование целевого развития культуры межнационального общения военнослужащих осуществляется в результате реализации государственной (федеральной и региональной), а также внутриорганизационной национальной стратегии. Данные процессы на современном этапе представляют собой не только политику государства в области регулирования правового положения народов, формирования нормативно-правовых основ межнационального взаимодействия социума, но и механизм целевого формирования национальной культуры всех форм, в том числе и культуры межнационального общения представителей различных служебно-трудовых воинских коллективов. Последнее и должно обеспечить воплощение инструментов политики на уровне государственной власти, местного самоуправления, отдельных формальных военных организаций. Государство осуществляет аккумуляцию усилий всех субъектов власти и общественно-политических структур для закрепления межнационального равноправия граждан разного вероисповедания и национального происхождения, сохранения межэтнического согласия, целевого формирования культуры межнационального общения на уровне общества, отдельных регионов, формальных организаций различного типа, в том числе и военного. Начальный этап социального конструирования культуры межнационального общения связан с оценкой состояния данного вида культуры в отдельных воинских коллективах. Промежуточный этап – выявление проблем данного развития. Завершающий этап определяет пути разрешения данных проблем. Государство не только организует, контролирует процессы, внедряет социокультурные проекты, но и создает необходимые организационные, правовые и материальные условия воинским коллективам, военнослужащим для полноценного целевого развития их культуры межнационального общения.

Таким образом, социальная национальная культурная политика является на практике, с одной стороны, механизмом социального конструирования культуры межнационального общения, с другой – представляет собой необходимый базис национальной безопасности страны, отдельных ее формальных военных и гражданских организаций.

На практике национальная политика включает в себя:

- 1) оценку процессов развития культуры межнационального общения;
- 2) выявление проблем развития культуры межнационального общения;
- 3) разработку набора социально-культурных проектов на макро- (общественном) и микро- (организационном) уровнях, направленных на развитие культуры межнационального общения.

Рассмотрим фрагменты процесса оценки развития культуры межнационального общения в воинских коллективах России. Исследователи, как правило, рассматривают базовое проявление развития культуры межнационального общения через призму наличия ценностей межнационального общения, а также проявления/непроявления межнациональных конфликтов в воинском коллективе. По данным социологического опроса «Межнациональные отношения в коллективе курсантов Саратовского военного института»²²⁷, проведенного М. Абрамовым, В. Срибным, уровень культуры межнационального общения отражается, прежде всего, в предконфликтной напряженности общения индивидов. Особо важными являются крайние, агрессивные формы обострения отношений между этническими группами военнослужащих. Только две трети курсантов никогда (за время службы) не применяли физическую силу для разрешения межнациональных конфликтов. Можно

²²⁷ Социологическое эмпирическое исследование «Межнациональные отношения в коллективе курсантов Саратовского военного института» проведено в Саратовском военном институте (СВИ ВВ МВД России) методом опроса в 2009 – 2010 году. Опрошено 554 респондента из 1019 состава обучающихся в военном институте (54% от общего состава обучаемых военнослужащих курсантов). Среди опрошенных 62,4% «русские», 37,6% представители других этнических групп. Среди состава обучающихся курсантов представлены практически все этнические группы России.

констатировать, что данное противоречие имеет место в курсантской военной среде. Около трети (27%) опрошенных убеждены, что имеются практики в той или иной степени применения физической силы при разрешении этнических противоречий в военных организациях.

В меньшей степени курсанты на себе испытывали воздействие физической силы при разрешении межэтнических разногласий (15% опрошенных ответили утвердительно на данный вопрос). «Только 6% на вопрос «Ощущается ли в вашем коллективе напряженность на почве межнациональных отношений?» ответили «да, сильная», 18% «да, но она не существенно влияет на жизнь коллектива» и 71% – «нет»²²⁸. Необходимо отметить, что существенная группа курсантов (четвертая часть) заявляет о наличии напряжённости при реализации практик межнационального общения. При этом пятая часть (19%) опрошенных констатирует, что неэффективность социокультурных практик межнационального общения является одной из важнейших проблем деятельностного функционирования воинского коллектива.

Респонденты констатируют, что в целом происходит совершенствование межэтнических коммуникаций курсантов. 47% респондентов констатируют (в процессе прохождения военной службы), что они улучшили отношение к представителям других этнических групп военнослужащих. Существенная часть военнослужащих не изменили своего отношения к представителям других национальностей (46%). Есть и такие, которые ухудшили свое отношение (6%).

Таким образом, в воинских коллективах курсантов пока сохраняется межнациональная напряженность (в резкой форме ее ощущают 6% опрошенных), отражается данная проблема также и в крайне агрессивной форме, в виде межнациональных конфликтов, применения физического насилия в процессе разрешения противоречий в системе межэтнических

²²⁸ Абрамов М.А., Срибный В.Н. Опыт-экспериментальная проверка эффективности системы формирования культуры межнационального общения будущих офицеров внутренних войск МВД России // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4 (59). – Вып. 1. – С. 252.

отношений. Вместе с тем, в военном институте разрабатываются специализированные социальные проекты, направленные на профилактику национальных конфликтов, ознакомление с культурными ценностями, традициями различных народов, развитие культуры межнационального общения²²⁹. Последнее приводит к положительным трансформациям в системе межэтнических взаимодействий военнослужащих (около половины военнослужащих за время прохождения военной службы улучшают свое отношение к представителям иных этносов).

Оценим развитие культуры межнационального общения военнослужащих на основе данных эмпирического исследования «Культура межнационального общения современного воинского коллектива», 2019 год, n = 944²³⁰.

Постепенно расширяется состав знаний военнослужащих о традициях и ценностях различных этнических групп военнослужащих (прил. 2, табл. 35). Более половины респондентов констатируют, что в настоящее время достаточно хорошо информированы о культуре, традициях, истории других национальностей (23,1% знают культуру, традиции, историю других национальностей, 28,3% достаточно хорошо осведомлены о ней). Большинство военнослужащих в целом имеют представление, понимают и хорошо ориентируются в приоритетах, ценностях, поведенческих стратегиях представителей различных этнических групп военнослужащих. 42,4% военнослужащих в целом имеют для них необходимую информацию о культуре военнослужащих различных национальностей. Подавляющее

²²⁹ См.: Навроцкий Б.А., Седова Н.Н., Волчанский М.Е. Технологии улучшения человека в социологическом измерении // Волгоград: Изд-во ВолгГМУ, 2017. – 171 с.

²³⁰ Данный анкетный опрос осуществлен автором диссертационного исследования в 2019 году (начальный этап: март – июнь 2019 года; завершающий этап: сентябрь – декабрь 2019 года). Среди опрошенных: военнослужащие типовых воинских частей: г. Саратова (опрошено 236 человек – 25,0 %); г. Махачкала (опрошено 245 человек – 25,9 %), г. Екатеринбург (опрошено 229 человек – 24,3 %); г. Хабаровск (опрошено 234 человека – 24,8 %), n = 944. Среди опрошенных 173 человека (18,3 %) – офицеры, прапорщики; 771 человек (81,7 %) – старшины, сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту. Выборка случайная (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов).

большинство (81,9% опрошенных) военнослужащих констатируют отсутствие микрогрупп, объединенных по национальному или «земляческому принципу». Настораживает, что 10,7% военнослужащих указывают на наличие одной микрогруппы, а 6,8% предположили наличие в воинском коллективе нескольких групп, объединенных по национальному признаку. В целом военнослужащие одобряют социальные проекты, направленные на конструирование процессов развития культуры межнационального общения. Здесь проявляется приверженность военнослужащих, с одной стороны, к традиционному социальному планированию социокультурного развития, с другой стороны, к системе формального планирования правил, процедур, реализации единого государственного и внутриорганизационного процесса конструирования развития культуры межнационального общения военнослужащих. Важно подчеркнуть, что в современных условиях проявляется рост доверия военнослужащих к государственному социально-культурному проектированию, военные акторы привержены (эмоционально привязаны) к этнической интеграции, совместному межнациональному коллективному служебно-трудовому творчеству, к реализации длительных стратегий коллективного объединения военнослужащих.

Общий уровень сформированности культуры межнационального общения военнослужащих можно выявить в результате обобщения результатов анализа ответов на вопросы по отдельным структурным компонентам культуры межнационального общения военнослужащих: когнитивной (уровень информированности, получения знаний о положениях формальной культуры межнационального общения военнослужащих), мотивационной (выявление уровня сформированности внутреннего побуждения, желания личности и отдельных групп освоить не только собственную историю и культуру общения, но и национальные культурные особенности других этносов), поведенческой (уточнение способности

военнослужащих реализовывать эффективные практики межнационального общения).

На вопрос «Знаете ли Вы особенности этнической культуры сослуживцев?» (рис. 10) (прил. 2, табл. 43.1) подавляющее большинство респондентов дают положительный ответ (87,9% военнослужащих систематически получают базовые знания, в целом осведомлены и понимают специфику культуры представителей различных этносов военной организации).

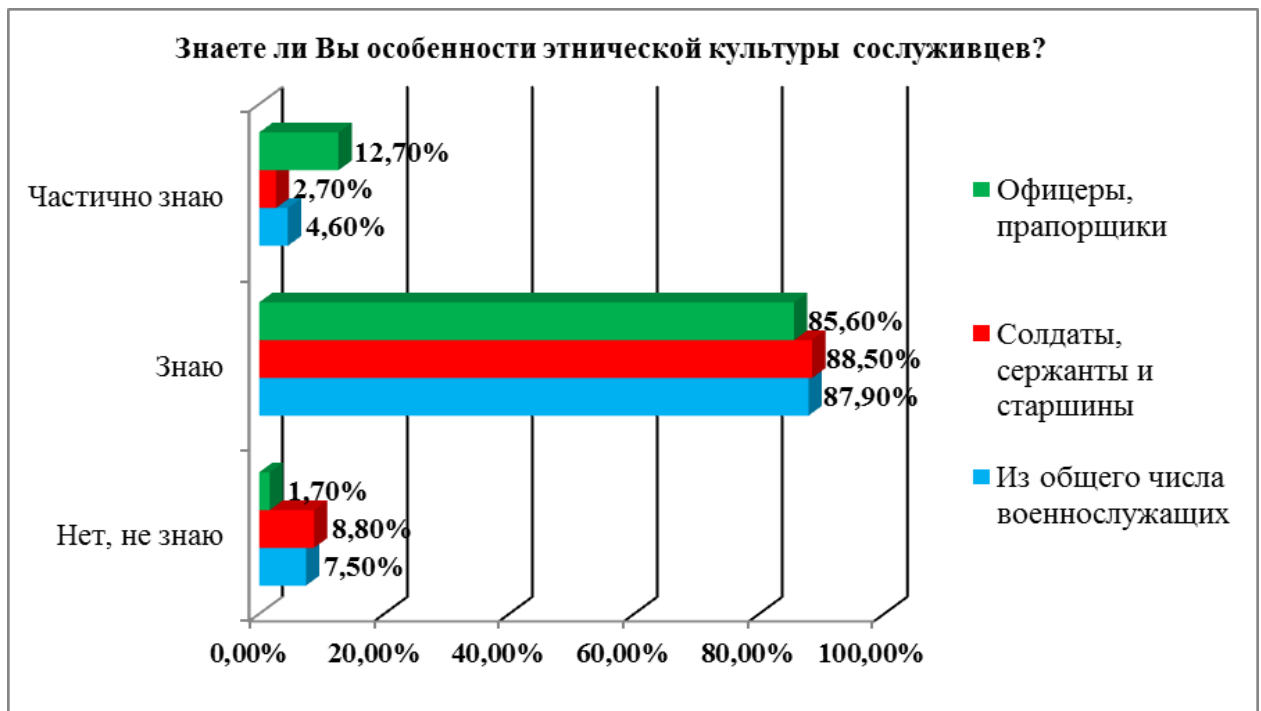


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы особенности этнической культуры сослуживцев?»

Можно сделать вывод о том, что в целом в воинском коллективе высокий уровень информированности акторов. Они регулярно получают знания, усваивают принципы, положения формальной культуры межнационального общения военнослужащих. Необходимо отметить, что различные группы военнослужащих имеют одинаковый уровень информированности о специфике межнациональных культурных ценностей сослуживцев (среди которых систематически получают базовые знания о специфике национальных культур солдаты, сержанты и старшины составляют 88,5%, офицеры и прапорщики 85,6%).

Таким образом, существенной разницы в ответах на данный вопрос респондентов различных групп военнослужащих мы не обнаруживаем.

На вопрос «Нуждаются ли Вы в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов?» (рис. 11) (прил. 2, табл. 43.2) большинство респондентов дают положительный ответ (61,2% военнослужащих внутренне мотивированы на освоение, понимание и частичное принятие национальных культурных особенностей общения коллег).

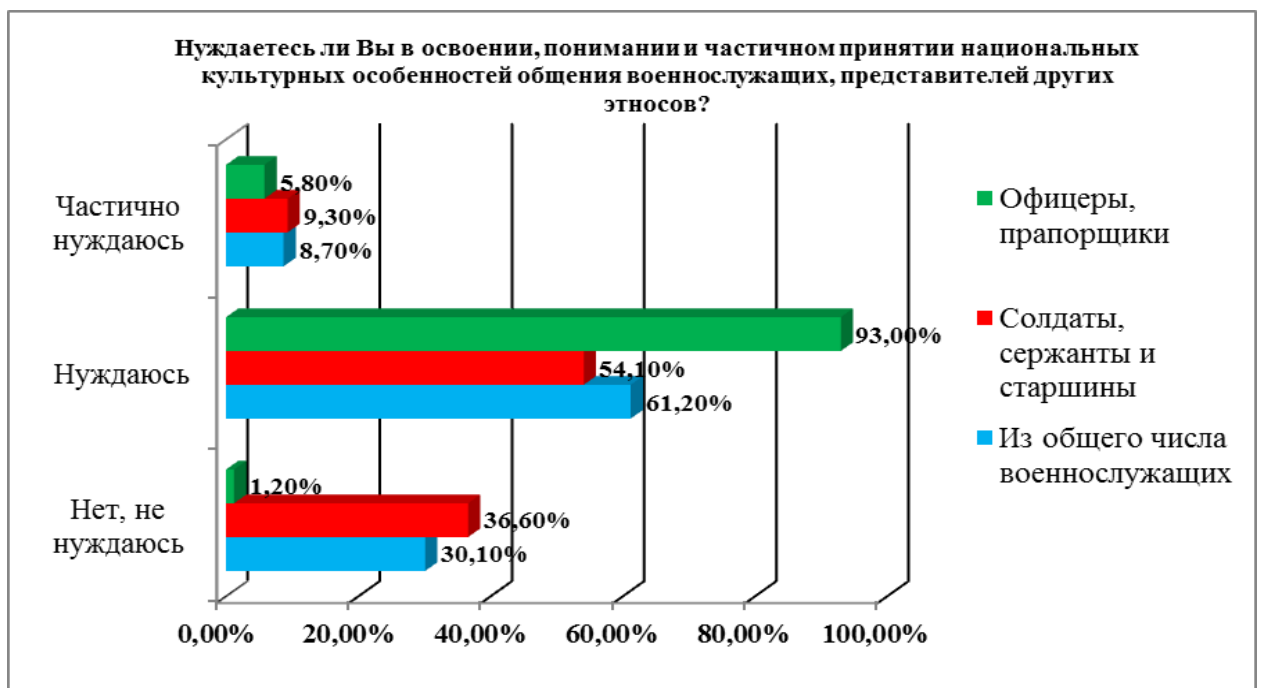


Рис. 11. Распределение ответов на вопрос: «Нуждаются ли Вы в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов?»

Можно сделать вывод о том, что в целом в воинском коллективе высокий уровень мотивации к освоению, пониманию и принятию национальных культурных особенностей. У большинства военнослужащих сформирована внутренняя потребность осваивать не только собственную историю и культуру общения, но и национальные культурные особенности других этносов. Проявляется интерес к межнациональному общению с представителями различных этносов. Необходимо отметить, что выявлены существенные различия ответов на данный вопрос различных групп

военнослужащих. Так, среди мотивированных в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения солдаты, сержанты и старшины составляют только 54,1%. При этом офицеры и прапорщики имеют существенно более высокий уровень мотивации. Среди последних 93% заявляют, что нуждаются в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов.

Таким образом, выявлена существенная разница в уровне развития мотивационной составляющей культуры межнационального общения у офицеров, прапорщиков (состав мотивированных более 90%), а так же у солдат, сержантов и старшин (состав мотивированных чуть более половины 54,1%).

На вопрос «Обладаете ли Вы способностью к эффективному межнациональному общению?» (рис. 12) (прил. 2, табл. 43.3) только половина военнослужащих дают положительный ответ (только 53,5% военнослужащих могут постоянно эффективно применять получаемые знания в практике межнационального общения и готовы принимать и одобрять ценности, стиль жизнедеятельности иных этнических культур сослуживцев).

Можно сделать вывод о том, что на практике наиболее серьезные проблемы возникают в сфере культуры межнационального общения военнослужащих. Сами военнослужащие отмечают данные проблемы. 53,5% военнослужащих способны реализовывать эффективные практики межнационального общения. Только половина военнослужащих готова бесконфликтно и эффективно общаться с различными национальными группами, а значит и непримиримо относиться к возможным проявлениям нарушения прав разных этносов, ущемления их интересов.

Необходимо отметить, что выявлены существенные различия ответов на данный вопрос разных групп военнослужащих. Среди обладающих способностью к эффективному межнациональному общению солдаты, сержанты и старшины составляют только 41,6%. При этом офицеры и

прапорщики имеют существенно более высокий состав, владеющих способностью к эффективному межнациональному общению. Среди последних 82,1% заявляют, что имеют способности к эффективному межнациональному общению.

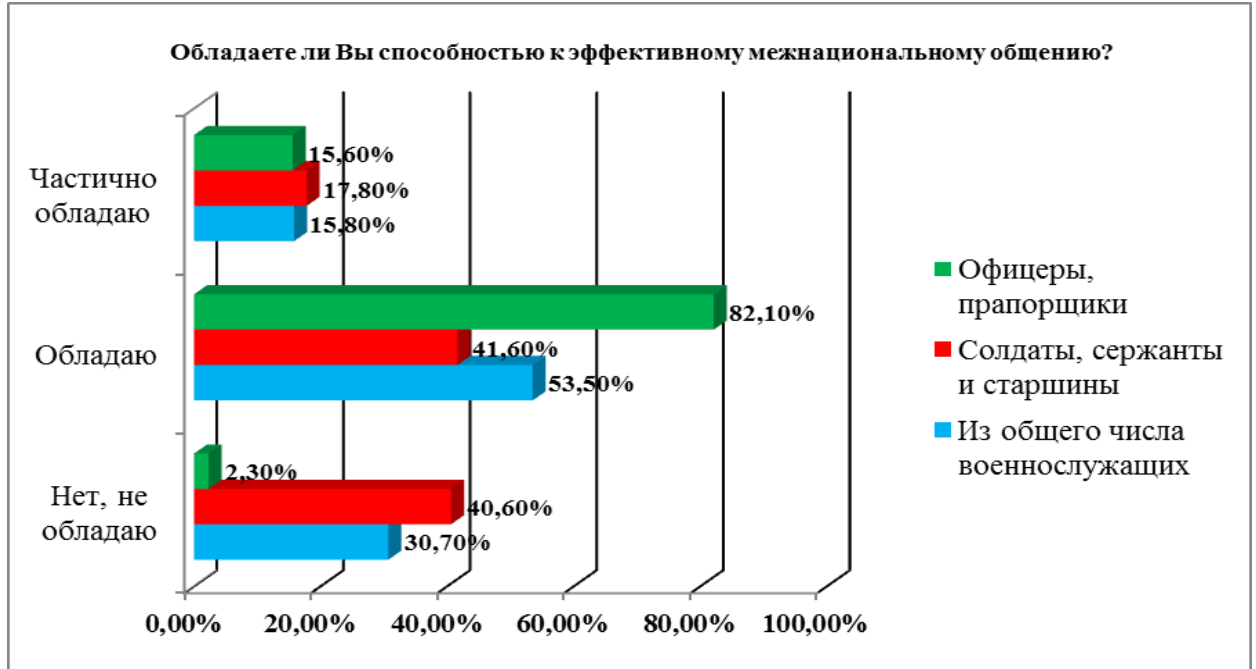


Рис. 12. Распределение ответов на вопрос: «Обладаете ли Вы способностью к эффективному межнациональному общению?»

Таким образом, выявлена существенная разница в составе групп военнослужащих, имеющих способности к эффективному межнациональному общению. Среди офицеров, прапорщиков – 82,1%, среди солдат, сержантов и старшин – только 41,6% имеют данные способности.

Предсказуемы ответы респондентов на следующий вопрос: «Ощущается ли этническая напряженность в вашем воинском коллективе?» (рис. 13) (прил. 2, табл. 43.4). Чуть более половины респондентов (55,5%) дают положительный ответ. При этом 5,2% военнослужащих частично ощущают межэтническую напряженность. Несложно заметить, что только 39,3% военнослужащих не ощущают этнической напряженности при реализации собственной служебно-трудовой деятельности.

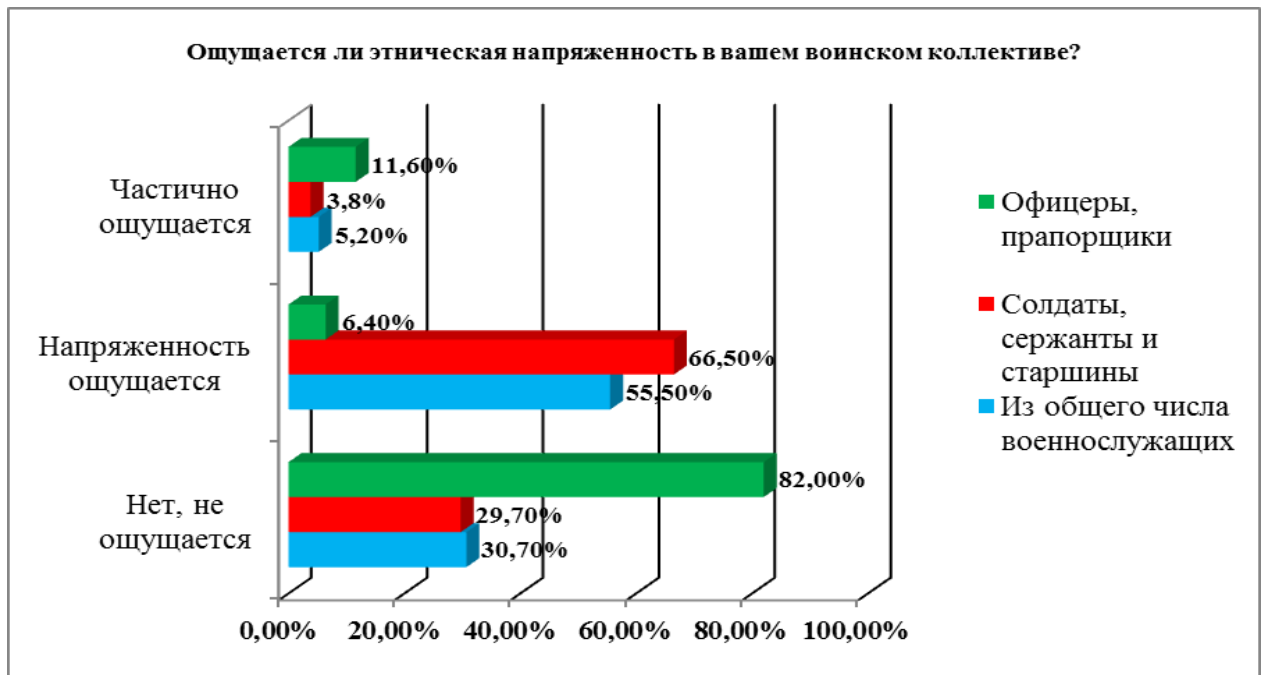


Рис. 13. Распределение ответов на вопрос: «Ощущается ли этническая напряженность в вашем воинском коллективе?»

Можно сделать промежуточный вывод о том, что только 39,3% военнослужащих в полном объеме готовы преодолевать межэтническую напряженность, могут свободно объективно диагностировать межнациональные отношения в коллективе, эффективно общаться с различными национальными группами.

Также имеются существенные различия ответов на данный вопрос разных групп военнослужащих. Так, солдаты, сержанты и старшины, ощущающие этническую напряженность в воинском коллективе, составляют 66,5% , то есть более половины. При этом состав офицеров и прапорщиков, ощущающих этническую напряженность, только 6,4%.

Таким образом, выявлена существенная разница в составе разных групп военнослужащих, ощущающих этническую напряженность в собственном воинском коллективе. Офицеры и прапорщики почти полностью преодолевают данную напряженность. Солдаты, сержанты и старшины имеют проблемы. Только менее трети состава данной группы (29,7%) не ощущают данной напряженности. Последнее говорит о необходимости существенной работы по данному сегменту военнослужащих, важности формирования

специализированных программ социокультурного развития именно солдат, сержантов и старшин.

Рассмотрим, как на практике проявляется культура межнационального общения современных военнослужащих.

Большинство военнослужащих считают, что предвзятости со стороны командиров, представителей другой национальности в воинских частях не существует вообще (мнение 63,5% опрошенных). 24,3% полагают, что предвзятости в целом нет, отношение, в основном, справедливое (проявляется оттенок сомнения респондентов в данном утверждении). Однако присутствует и иное мнение у военнослужащих. Так, 8,1% опрошенных указывают на наличие национальной предвзятости, 2,7% на достаточно высокий уровень предвзятости начальства, сложности служебных отношений между представителями разных этнических групп, 1,4% отмечают крайне высокий уровень предвзятости.

Предвзятость в отношениях – это предпосылка роста напряженности, формирования межэтнических конфликтов в воинском коллективе.

Анализ данных показывает, что около десятой части военнослужащих не имеют четкой устойчивой положительной мотивированной установки на выстраивание позитивных отношений с представителями других национальностей. Они не могут эффективно осуществлять процесс межнационального общения с представителями других этнических групп воинского коллектива. Это и представляет собой причину нетерпимости и формирования межнациональных конфликтных ситуаций в процессе реализации военной службы. Представители командования в этой связи отмечают: 1) Респондент С.В. (муж., 44 года, полковник) *«В современном воинском коллективе только небольшая часть военнослужащих не имеет устойчивых навыков и потребностей межнационального общения. Данные военнослужащие не мотивированы на поддержание стабильных и здоровых отношений с представителями различных национальных групп военнослужащих. Поэтому основная воспитательная работа в новых*

условиях и направлена на профилактическую воспитательную работу с данной группой военнослужащих»; 2) Респондент Р.Н. (муж., 36 лет, подполковник) «В воинских частях зеркально отражается положение межнациональных отношений в российском обществе в целом. 7-8% военнослужащих имеют низкий уровень культуры национального общения. Они не владеют способностями межнационального общения, не имеют опыт положительного общения и поэтому ориентированы на противостояние с представителями национальных меньшинств в воинском коллективе. Наша задача поднимать и развивать уровень культуры национального общения данных военнослужащих, формировать у них способности общаться, мотивировать желание профессионального сотрудничества»; 3) Респондент Т.В. (муж., 40 лет, полковник) «Низкий уровень культуры межнационального общения – вот причина межнациональных конфликтов в современных воинских коллективах».

Таким образом, около десятой части военнослужащих имеют крайне низкий уровень развития культуры межнационального общения. Они не имеют четкой устойчивой положительной мотивированной установки на выстраивание позитивных отношений с представителями других национальностей, у них не сформированы способности эффективного осуществления процесса межнационального общения с представителями других этнических групп воинского коллектива. Данные военнослужащие не имеют устойчивых норм межнационального взаимодействия. Общение, поведение, профессиональные действия данной группы формируют предпосылки нетерпимости, создают условия этнической напряженности, формируют конфликтные ситуации в процессе реализации служебно-трудовой деятельности.

6,7% военнослужащих констатируют, что за последние полгода в их подразделении были конфликты на межнациональной почве, что определило снижение результативности выполнения боевых задач. 3,3% отмечают наличие межнациональных конфликтов в ежемесячном режиме, 1,4% в

еженедельном режиме. 1% опрошенных подчеркивают, что в их подразделении каждодневно в различных формах случаются межэтнические конфликты (рис. 14) (прил. 2, табл. 40).

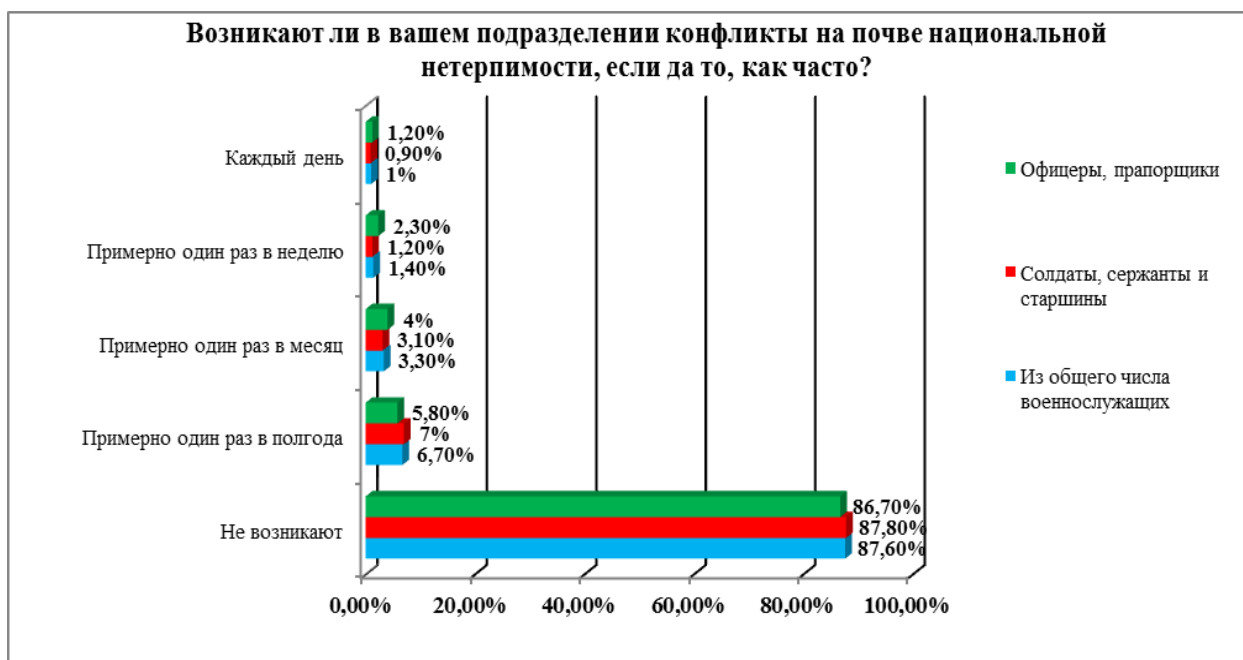


Рис. 14. Распределение ответов на вопрос: «Возникают ли в вашем подразделении конфликты на почве национальной нетерпимости? Если да, то как часто?»

12,4% военнослужащих имели опыт конфликтных отношений на межнациональной почве. Последнее определило их избирательность в отношениях с представителями иных этнических групп. Важно отметить, что 12,2% военнослужащих констатируют предвзятость со стороны командиров к представителям другой национальности. Именно предвзятость на национальной почве представляет собой первопричину национальной напряженности. Вместе с тем большинство военнослужащих негативно относятся как к практикам предвзятого отношения к военнослужащим других национальностей, так и к конфликтам на национальной почве. 56,8% военнослужащих крайне негативно относятся к проявлению национально конфликтных отношений (рис. 15) (прил. 2, табл. 30). Респондентами обосновывается жизненная стратегия национального примирения: «В мире должны царить дружба и согласие».

Была выявлена группа военнослужащих с диаметрально противоположными взглядами. Так, 3,0% опрошенных военнослужащих

утверждают, что они не ко всем национальностям относятся в равной мере одинаково, и поэтому считают представителей некоторых национальностей неизбежным злом. 1,0% вообще относится к представителям других народностей крайне враждебно, конфликты с ними считает счастьем своей жизни.

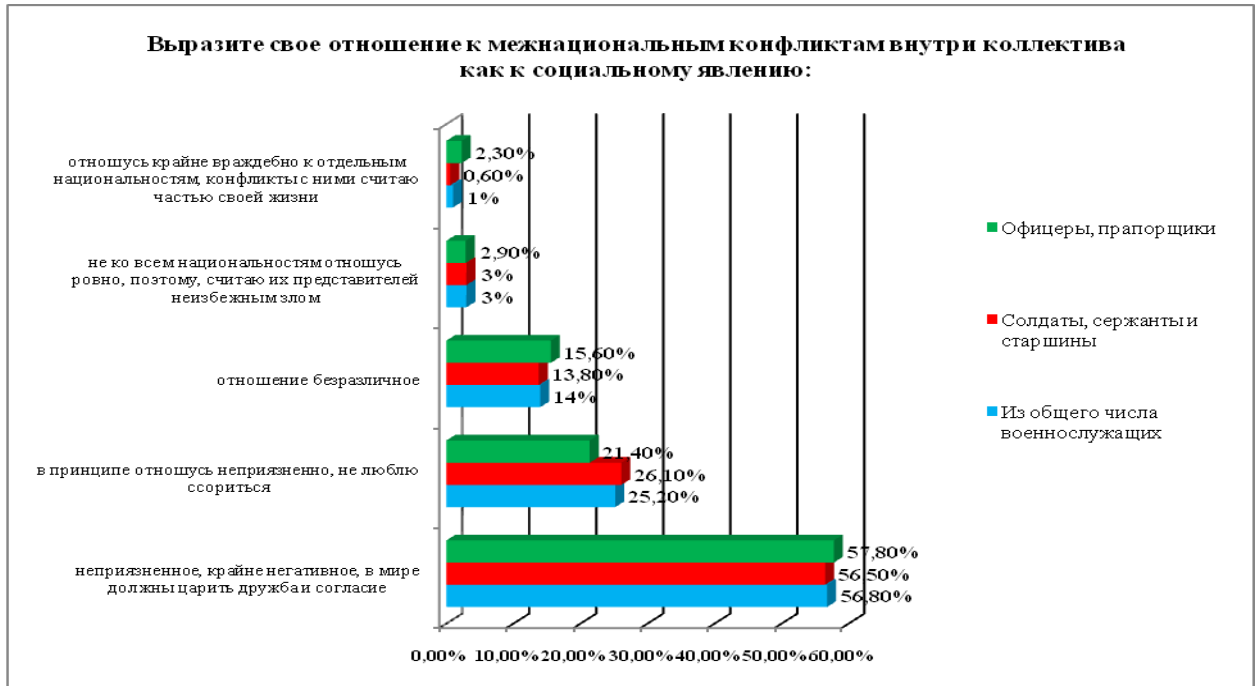


Рис. 15. Распределение ответов на вопрос: «Выразите свое отношение к межнациональным конфликтам внутри коллектива как к социальному явлению»

Можно сделать вывод о том, что в целом акторы воинского коллектива негативно относятся к фактам конфликтного поведения. Тем не менее, по-прежнему имеется группа военнослужащих крайне агрессивно настроенная к представителям иных этнических групп военных. Неслучайно сплоченным свой воинский коллектив считают только 46,3% военнослужащих.

Практически столько же (44,2%) полагают, что сплоченность некоторых национальных групп определяет проявление деструктивных практик в воинском коллективе. Около 10% респондентов вообще дают низкую оценку уровня сплоченности воинского коллектива (5,3% считают, что их воинский коллектив сплоченностью не отличается, 4,2% подчеркивают, что сплоченность воинского коллектива очень низкая). Последнее и определяет оценку военнослужащими обстановки в воинском

принадлежности военнослужащих. 8,2% считают, что подбор осуществляется только иногда, вне зависимости от национальности.

4% опрошенных констатируют, что в воинском коллективе постоянно осуществляется процесс подбора акторов с учетом их национальной принадлежности. Национальная напряженность также частично проявляется и в системе бытовых отношений военнослужащих. Около пятой части (18,6%) военнослужащих считают, что в воинском коллективе учитывается национальность при размещении акторов в столовой за столами.

Анализ эмпирических данных позволяет представить зависимость, согласно которой межнациональное общение связано с уровнем материального обеспечения, а также статусом военнослужащих. Солдаты и сержанты, обладающие более низким материальным обеспечением и социальным статусом, констатируют значительно более высокий уровень межнациональной напряженности.

В этой связи интересны высказывания участников проведенного нами глубинного интервью²³¹. Респондент С.Ю. (муж., 36 лет, подполковник) констатирует *«Не только проектирование социокультурных мероприятий в воинской части является механизмом развития межнациональной культуры, культуры межнационального общения. Важным фактором является общий образовательный и культурный уровень развития военного»*. Респондент В.А. (муж., 38 лет, подполковник) *«Подавляющее большинство проблем культуры межнационального общения имеют экономические корни. Рост материального довольствия военнослужащих – реальный механизм преодоления проблем социокультурного общения, а значит и фактор повышения эффективности профессиональной деятельности военнослужащих»*.

²³¹ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, п = 14. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

На практике воздействие фактора преодоления социальных девиаций, формирования социальной солидарности групп военнослужащих является более весомым, чем фактор межнациональных несоответствий и различий²³². Можно выдвинуть гипотезу о том, что социальный статус, уровень образовательного развития, а также уровень жизни являются основными факторами, влияющими на уровень межэтнической напряженности в воинском коллективе. Именно рост образования и уровня жизни акторов в перспективе должен оказывать позитивное влияние на решение проблемы межнациональной напряженности в воинском коллективе. Культуру межнациональных отношений преимущественно стоит рассматривать как причину и условие решения социально-экономических проблем в обществе в целом и в отдельных его воинских коллективах в частности.

Национальная напряженность в трудовом коллективе представляет собой производную составляющую от социально-экономических проблем его развития. Исходя из данной теоретической посылки, можно констатировать, что рост социальной и экономической напряженности является предпосылкой этнической напряженности в воинском коллективе.

Необходимо отметить, что целевые социокультурные проекты существенно влияют на процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих. Вместе с тем существует и множество других факторов, влияющих на данное развитие. Среди данных факторов наиболее важные следующие: 1) влияние реализуемых в воинской части управленческих проектов общего социокультурного развития (70,5% респондентов отмечают частичное влияние, 3,2% кардинальное влияние) (рис. 17) (прил. 2, табл. 20); 2) влияние родителей и ближайшего окружения (27,6% отмечают частичное влияние, 1,8% кардинальное влияние) (прил. 2, табл. 22).

²³² См.: Деларю В.В., Шатыр Ю.А., Мулик И.Г., Улесикова И.В., Мулик А.Б. Систематизация факторов формирования социальных девиаций // Logos et Praxis. – 2017. – Т. 16. – № 3. – С. 136 – 144.

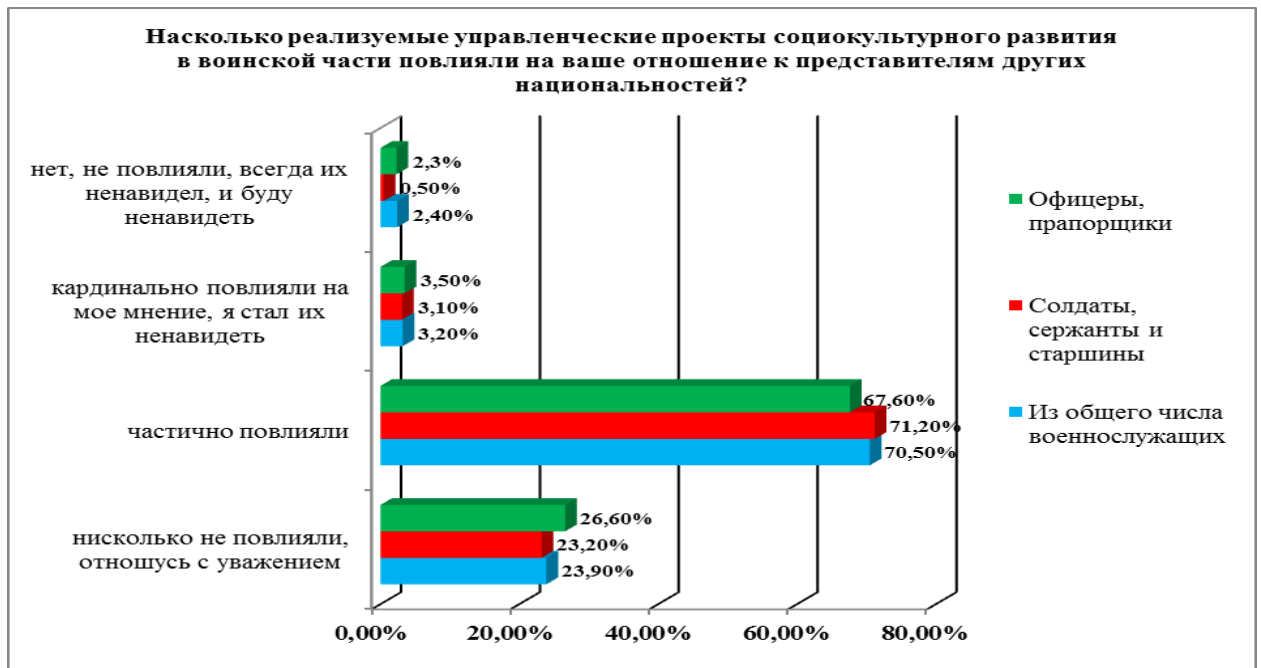


Рис. 17. Распределение ответов на вопрос: «Насколько реализуемые управленческие проекты социокультурного развития в воинской части повлияли на ваше отношение к представителям других национальностей?»

Последние данные подтверждают, что в исследуемых воинских коллективах в целом даётся позитивная оценка динамики роста культуры межнационального общения. Гражданская жизнь военных акторов несет в себе фактор положительного отношения к представителям разных этносов. При этом проявляется следующая тенденция: более высокая насыщенность воинских групп представителями различных национальностей определяет уменьшение межнациональной напряженности, а также способствует прогрессу динамичного развития культуры межнационального общения, улучшению характеристик межнациональных отношений между микрогруппами военнослужащих. Можно сделать вывод о том, что полиэтничность представляет собой положительный фактор для развития культуры межнационального общения военнослужащих, выработки толерантного отношения к представителям различных национальных групп в воинском коллективе.

В современных воинских коллективах систематически ведется просветительская социально-культурная работа. Офицеры постоянно проводят воспитательные мероприятия, беседы с представителями

различных этнических групп (прил. 2, табл. 29). 68,9% военнослужащих констатируют, что офицеры часто проводят беседы по проблемам межнациональной культуры, о взаимоотношениях между различными национальностями в часы воспитательной работы. Образовательная и воспитательная деятельность офицеров представляет собой часть социального конструирования развития межнациональной культуры в военных организациях.

По мнению военнослужащих ни религиозный контекст, ни вероисповедание, ни уровень менталитета военного актора негативно не влияет на межнациональные отношения военнослужащих, а стиль взаимодействия подчиненных и начальников, сложность выполнения поставленных задач, необходимость следовать формальным правилам и приказам – вот первопричины межэтнической напряженности в воинском коллективе. Дисциплина в системе воинского коллектива представляет собой важный фактор развития культуры межнационального общения. Ведь отсутствие требовательности, воли, безнаказанности неуставных отношений – это устойчивое условие деструктивных межнациональных практик в отношениях военнослужащих. Данные выводы подтверждают участники проведенного нами глубинного интервью²³³. Респондент Д.Н. (муж., 33 года, майор) констатирует *«Суть, разрешение межэтнических проблем в воинском коллективе связано не только с эффективным наращиванием знаний о национальных традициях, ценностях, нормах поведения, навыками межнационального общения, но и от создания нормальных условий воинского труда, здорового межнационального климата в воинском коллективе»*. Респондент Р.Н. (муж., 40 лет, полковник) *«Ключ к разрешению межнациональных конфликтов – железные правила и дисциплина,*

²³³ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, п = 14. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

обязательность выполнения приказов, жесткое пресечение неуставных отношений». Респондент М.Г. (жен. 45 лет, подполковник) «Профилактику межнациональных конфликтов в военной организации я бы связала с тремя факторами: 1) жесткая дисциплина; 2) реализация широкого набора образовательных программ развития культуры межнационального общения; 3) повышение профессионализма офицера-командира. Офицер (командир) должен быть не только грамотным военным профессионалом, но и современным культурным человеком, знающим ценности молодежи в целом, а также отдельных ее этнических групп».

Таким образом, анализ эмпирических данных показывает, что реальными факторами роста межнациональной напряженности в воинском коллективе являются нарушения требований устава, воинской дисциплины, возможность безнаказанного поведения. Факторами снижения межнациональной напряженности в воинском коллективе являются принципиальность, требовательность командиров, комплексная проектно-воспитательная деятельность администрации в целом и отдельных офицеров в частности.

Можно отметить, что процесс социально-культурного проектирования представляет собой наиболее существенный фактор развития культуры межнационального общения военнослужащих. Военнослужащие готовы оказывать содействие данному процессу. 57,1% опрошенных полагают, что каждый военнослужащий должен оказывать помощь и содействовать процессам развития культуры межнационального общения, 17,7% хотели бы непосредственно участвовать в реализации проектов социокультурного развития военнослужащих, 19,9% сомневаются в собственном желании участвовать. По сути, военнослужащие понимают необходимость и готовы содействовать и помогать в формальном конструировании социокультурных проектов. В данном контексте также уместно привести позицию ряда

участников проведенного нами глубинного интервью²³⁴. Респондент Д.Н. (муж., 33 года, майор) *«Воинский коллектив представляет собой уменьшенную модель российского общества. Важно понимать, что национальный и идейно-религиозный кризис России, а также кризис межнационального общения нашего общества характерен также и для воинских коллективов военных организаций»*. Респондент Р.Н. (муж., 40 лет, полковник) *«В новых условиях необходимо совершенствовать культуру межнациональных отношений как в российском обществе в целом, так и в рамках отдельных военных организаций. Важно, что бы всем стало понятно, что истинный этнопатриотизм представляет собой не национализм, а социально ответственный интернационализм, предполагающий учёт этнических интересов различных социальных групп военнослужащих»*. Респондент М.Г. (жен. 45 лет, подполковник) *«Механизм развития культуры межнационального общения должен противостоять тем, кто ставит перед собой задачу реализовать в Российской Федерации антinationальную политику «разделения и властвования», расколоть и столкнуть народы. Однако культурная близость и готовность гармонично сосуществовать дают возможность противиться вышеуказанным негативным тенденциям»*.

Таким образом, военнослужащие разных этнических групп не только готовы к реализации совместной жизнедеятельности, но и понимают необходимость модернизации культуры межнационального общения в воинском коллективе. При этом данный процесс связывается с общей системой воспитания и целевого образовательного развития человеческого потенциала военных акторов. В данном контексте думается, что как на федеральном, так и на внутриорганизационном уровнях система

²³⁴ Данные анализа глубинного интервью «Целевое управление развитием культуры межнационального общения военнослужащих». 2020 г., Саратов, п = 14. Проинтервьюированы старшие офицеры – руководители подразделений воинского коллектива Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации.

профессионального образования и воспитания должна в той или иной степени включать в себя практики конструирования культуры межнационального общения. Необходимо путем разработки и внедрения образовательных, а так же социально-культурных программ целенаправленно формировать у военнослужащих ценности межнационального общения, понимание значимости толерантного отношения к другим национальностям. В настоящее время возрастает значение не только профессиональных способностей военнослужащих к бесконфликтному общению и коммуникациям, но и их умение находить и преодолевать противоречия межэтнического взаимодействия в воинском коллективе.

Обобщим результаты представленного анализа.

Таким образом, государственная национальная политика на современном этапе представляет собой политику государства в области регулирования правового положения народов, формирования нормативно-правовых основ функционирования многонациональных военных организаций. Последнее и призвано обеспечить воплощение инструментов политики на уровне государственной власти, местного самоуправления, отдельной военной организации. Государство осуществляет аккумуляцию усилий всех субъектов власти и общественно-политических структур для закрепления равноправия военнослужащих разного вероисповедания и национального происхождения, сохранения межэтнического согласия в воинских коллективах. Оно создает равные организационные, правовые и материальные условия отдельным военнослужащим, этническим группам для равноправных возможностей служебно-трудовой деятельности, полноценного развития их культуры межнационального общения.

Развитие культуры межнационального общения военнослужащих на современном этапе реформирования российского общества может быть эффективным только в условиях интеграции процессов его целевого конструирования на трех базовых уровнях: федеральном (общественном, определяющем реализацию социально-культурных проектов и

взаимодействие отдельных воинских коллективов, иных представителей воинских частей с социально-культурными государственными структурами, а также взаимодействие с подсистемами военного профессионального образования с административными государственными военными органами); региональном (определяющем реализацию социально-культурных проектов, совокупность взаимодействия отдельных воинских коллективов, иных представителей воинских частей с социально-культурными и профессионально-образовательными структурами региона); организационном (внутреннем, определяющем реализацию социально-культурных проектов, совокупность взаимодействия отдельных воинских групп воинского коллектива с социально-культурными и профессионально-образовательными структурами воинских частей).

Анализ различных эмпирических данных позволил уточнить уровень сформированности культуры межнационального общения как удовлетворительный. Социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения военнослужащих достигнут по основным позициям.

Военнослужащие имеют общее представление и знание ценностей, традиций, норм военной организации. Они разделяют различные этнические ценности, стремятся общаться и действовать в соответствии с действующими нормами, принципами и правилами служебно-трудовой деятельности. Подавляющее число военнослужащих проявляют интерес к военной истории России, их интересуют проблемы и специфика развития этнической культуры в стране и в рамках отдельных военных организаций. В воинских частях принято уважительно относиться к традициям собственной и других национальностей. Большая часть военнослужащих (84,9%) частично готовы к принятию иных этнических культур сослуживцев. В целом военнослужащие демонстрируют готовность к реализации практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями различных народов и национальностей. При этом сохраняется группа военнослужащих (8,8%),

имеющих негативное восприятие стиля поведения представителей других этносов. По-прежнему сохраняется часть военнослужащих (33,4%) допускающая наличие культурной отсталости представителей этнических групп. И только малая группа военнослужащих устойчиво проявляет нежелание общаться с некоторыми военнослужащими по этническому признаку. В целом воинский коллектив проявляет готовность объединяться в группы (социально интегрироваться) при общении, поведении, реализации служебно-трудовой деятельности не зависимо от национальной принадлежности и вероисповедания.

В целом в воинских коллективах сформирован гармоничный стиль межнационального общения военнослужащих. Подавляющее большинство проявляет устойчивый интерес к жизнедеятельности представителей различных этнических групп военнослужащих, у них возрастает потребность в расширении знаний о жизни разных народов и этносов. Национальные проекты, направленные на развитие культуры межнационального общения, необходимо оценить как эффективные. В настоящее время созданы предпосылки сокращения практик проявления агрессивного настроения военнослужащих по отношению к представителям других наций.

Таким образом, анализ данных показывает, что процесс развития культуры межнационального общения определяет формирование межэтнических ценностных приоритетов военнослужащих. Постепенно происходит осознание необходимости толерантного отношения к представителям других этнических групп и отрицательное отношение к возможности разрешения социальных противоречий через реализацию конфликта в целом и на межнациональной почве в частности. Среди военнослужащих, ориентирующих свою служебно-трудовую деятельность преимущественно на межэтническую толерантность, на адаптацию к межнациональному социально-культурному общению, более двух третей не испытывает трудности в реализации служебно-трудовой деятельности. Военнослужащие, ориентирующие служебно-трудовую деятельность

преимущественно на стабильное межнациональное социально-культурное общение, практически не испытывают трудности в реализации служебно-трудовой деятельности. В целом военнослужащие связывают рост эффективности служебно-трудовой деятельности военной организации не только с образовательным ростом военно-профессионального потенциала, но и с формированием современной модели культуры межнационального общения, коллективной интеграцией, развитием новаторской инициативы и творчества. Само положение, согласно которому в системе воинских коллективов преобладает многонациональность социума, респонденты воспринимают положительно. Военнослужащие не рассматривают возможность перехода к формированию воинских коллективов на моноэтнической основе, а важнейшее условие динамичного саморазвития культуры межнационального общения военнослужащие видят в достижении реального равноправия военнослужащих разных национальностей. При этом подчеркивается, что администрацией должны учитываться не только этнические предпочтения акторов, но и их религиозные интересы и потребности.

Недостаточный уровень культуры межнационального общения приводит к сбоям в системе реализации военно-профессионального потенциала военных акторов, формированию диспропорций в области карьерного роста, снижению качества трудовой жизни военнослужащих. По сути, культура межнационального общения представляет собой компонент профессионального потенциала военнослужащих.

2.3. Стратегии развития культуры межнационального общения в многонациональных воинских коллективах Российской Федерации

В условиях трансформации системы военных организаций России неизменным остается традиционный принцип формирования данных организаций на основе полиэтничности. Между тем, государственные

механизмы формирования культуры межнационального общения в современных условиях безнадежно устарели. Поэтому в настоящее время необходимо уточнение основных проблем и предоставление рекомендаций, направленных на оптимизацию процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих.

Для решения выше представленных задач необходимо: 1) уточнить теоретические подходы к разработке проблем развития культуры межнационального общения военнослужащих; 2) провести эмпирическую диагностику данных проблем; 3) разработать рекомендации, направленные на устранение ранее выявленных проблем, а также оптимизацию процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих в условиях современной России.

Данный параграф и посвятим разработке данных направлений.

Рассмотрим теоретические подходы к разработке *проблем* развития культуры межнационального общения военнослужащих. В современных научных источниках представляются теоретические разработки проблем развития культуры межнационального общения, обосновываются направления государственного регулирования данных процессов²³⁵. Исследователи доказывают, что уточнение проблем развития культуры межнационального общения представляет собой отправную базу для разработки рекомендаций, направленных на оптимизацию ее последующего развития²³⁶. Последнее и обуславливает создание условий реализации социальной необходимости стимулирования деятельности «наций и народностей по взаимному познанию и выражению своего отношения к национальному»²³⁷. Проблемы развития культуры межнационального

²³⁵ См.: Баландина Т.М., Кузнецов Н.И. Особенности социальной адаптации курсантов современного военного института // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 4 (73). – С. 166 – 171.

²³⁶ См.: Баландина Т.М., Немоляев В.В. Социальное конструирование профессиональной культуры работников организаций // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 5 (59). – С. 197 – 200.

²³⁷ Бабейко Ф.С. Общение народов и социальный прогресс. Вопросы теории и методологии. – Кишинев, 1983. – С. 58.

общения внешне выражаются как система антагонистических взаимоотношений и взаимосвязей, нуждающаяся в разрешении. В процессе разрешения данной проблемы создаются условия, при которых «люди, принадлежащие к разным национальным общностям и придерживающиеся различных религиозных взглядов, эффективно обмениваются опытом, духовными ценностями, мыслями, чувствами»²³⁸. В данном контексте проблемы развития культуры межнационального общения военнослужащих можно рассматривать как факторы сдерживания данного развития. Разработка путей преодоления данных проблем проявляется как механизм активизации развития и предотвращения национальных конфликтов в воинском коллективе. Отсутствие устойчивой культуры межнационального общения обычно и представляет собой первопричину зарождения межэтнического конфликта. При этом необходимо отметить, что наличие элементов социальной системы с различными межэтническими групповыми интересами, между которыми возникают противоречия, и борьба по их преодолению не всегда способствует трансформации служебно-трудовых отношений в лучшую сторону. В условиях же когда в рамках воинского коллектива сформирована устойчивая межнациональная культура, личность может соотносить и адекватно воспринимать представителей других национальностей, эффективно реализовывать межнациональные ценности в процессе выполнения поставленных служебно-трудовых задач.

Формирование культуры межнационального общения военнослужащих необходимо связывать не только с усвоением комплекса знаний о специфике этнических культур населения России, с развитием базовых ценностей²³⁹, принципов, правил, норм, представлений, способностей бесконфликтного и толерантного общения, но и с преодолением проблем развития данной

²³⁸ Бабейко Ф.С. Общение народов и социальный прогресс. Вопросы теории и методологии. – Кишинев, 1983. – С. 66.

²³⁹ См.: Баландина Т.М. Социальные коммуникации в системе организационной культуры предприятия // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2017. – Т. 17. – № 2. – С. 166 – 169.

культуры, сглаживания практик межэтнического напряжения в процессе реализации служебно-трудовой деятельности акторов. Большинство ученых термин «межэтнический конфликт в военной организации» рассматривает как крайнее проявление проблем развития культуры межнационального общения²⁴⁰. Формирование данных проблем, усиление межэтнической напряженности и конфликтности необходимо связывать не только с разрушением порядка, хаосом и межнациональным регрессом, но также и с нарушением коллективного этнического единства военнослужащих²⁴¹. Ведь межнациональный конфликт – это предпосылка и одновременно оценочный показатель системного развития и саморазвития культуры межнационального общения²⁴². В данном контексте совершенствование процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих отражает процесс движения от отсутствия практик межнационального общения к формированию последних²⁴³, от простых моделей взаимодействия различных этнических групп военнослужащих к сложным, от неэффективных форм взаимодействия военнослужащих к эффективным.

Совершенствование процессов развития культуры межнационального общения «воинской службы должно происходить через формирование сознания военнослужащих и в соответствии с целями и задачами, которые решают Вооруженные Силы в настоящее время, и на основе имеющихся

²⁴⁰ См.: Магомедов М.К. Структура и механизм возникновения межэтнического конфликта // Интеграция теории, методологии и практики в современных науках и образовании. – Армавир: РИО АЛСИ, 2018. – С. 194.

²⁴¹ См.: Дунаевский Л.С. Советская культура как фактор формирования многонациональных коллективов военных строителей. – Симферополь: СВВПУ, 1988. – С. 47.

²⁴² См.: Баландина Т.М., Немоляев В.В. Социальное конструирование профессиональной культуры работников организаций // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 5 (59). – С. 197 – 200.

²⁴³ См.: Навроцкий Б.А., Седова Н.Н. Социальные субъекты технологий «совершенствования человека» как фактор риска их применения // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость. 2016. С. 523–527.

традиций»²⁴⁴. В данном контексте совершенствование развития культуры межнационального общения военнослужащих является результатом ряда взаимосвязанных процессов: 1) целевого конструирования формальной системы принципов, норм, правил, процедур межнационального общения военнослужащих как в воинской части, так и за ее пределами; 2) проектирования интеллектуально-образовательных и социокультурных мероприятий, направленных на целевое совершенствование социально значимых способностей военных акторов к межнациональному общению; 3) активизация системы внешнего стимулирования толерантных межэтнических практик общения, положительных взаимодействий военнослужащих разных национальностей.

Таким образом, можно констатировать, что культура межнационального общения военнослужащих отражает способность военных акторов нивелировать проявление межэтнического напряжения в ходе выполнения служебно-трудовой деятельности. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих характеризуется как процесс, направленный на выявление и преодоление внутренних разногласий социокультурного взаимодействия военнослужащих. В данной связи будем рассматривать внутренние трудности, как причины, затрудняющие развитие культуры межнационального общения военнослужащих. Совершенствование процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих – это двойственный процесс. С одной стороны – это реализация программ целевого и не целевого развития культуры межнационального общения военнослужащих (результат: обеспечение оптимальных условий для общения различных групп военнослужащих, обеспечение активизации внутренней мотивации к изучению ценностей, принципов, правил, норм, представлений, проявляющихся в межнациональном общении различных этнических групп военнослужащих, а также образовательное развитие потребностей и

²⁴⁴ Панасенко Ю.А. Пути и условия совершенствования культуры воинской службы в сознании военнослужащих // Вестник Челябинского государственного университета. Философские науки. – 2017. – Вып. 46. – № 13 (409). – С. 75.

способностей к осуществлению общения с акторами различных национальностей). С другой – это результат выявления и разрешения межнациональных проблем, профилактика межнациональных конфликтов в воинском коллективе. Ведь совершенствование культуры межнационального общения способствует утверждению готовности, умения и способности военнослужащих общаться, коммуницировать с представителями различных этносов.

Проанализируем характер проблем, препятствующих развитию культуры межнационального общения военнослужащих. В результате проведения и анализа социологического опроса²⁴⁵ нами решены две задачи: 1) установлены формы проявления противоречий, препятствующие развитию культуры межнационального общения военнослужащих; 2) расположены данные противоречия по степени значимости.

При ранжировании выявленных проблем используем следующие обобщенные параметры: 1) уровень выражения данного противоречия; 2) количественный состав респондентов, указывающих на данную проблему; 3) уровень влияния установленной проблемы на процессы развития культуры межнационального общения военнослужащих. Используя данные параметры, расположим выявленные проблемы, обозначим пути их разрешения в рамках разработки социальных проектов целевого развития культуры межнационального общения военнослужащих.

В результате обработки данных анкетирования, можно дифференцировать проблемы развития культуры межнационального общения военнослужащих на следующие группы (рис. 18) (прил. 2, табл. 47).

²⁴⁵ Представляется анализ данных социологического опроса военнослужащих, проведенного в декабре 2018 – марте 2019 года (n = 944). Опрошены военнослужащие воинских частей городов Саратова, Махачкалы, Екатеринбурга, Хабаровска.

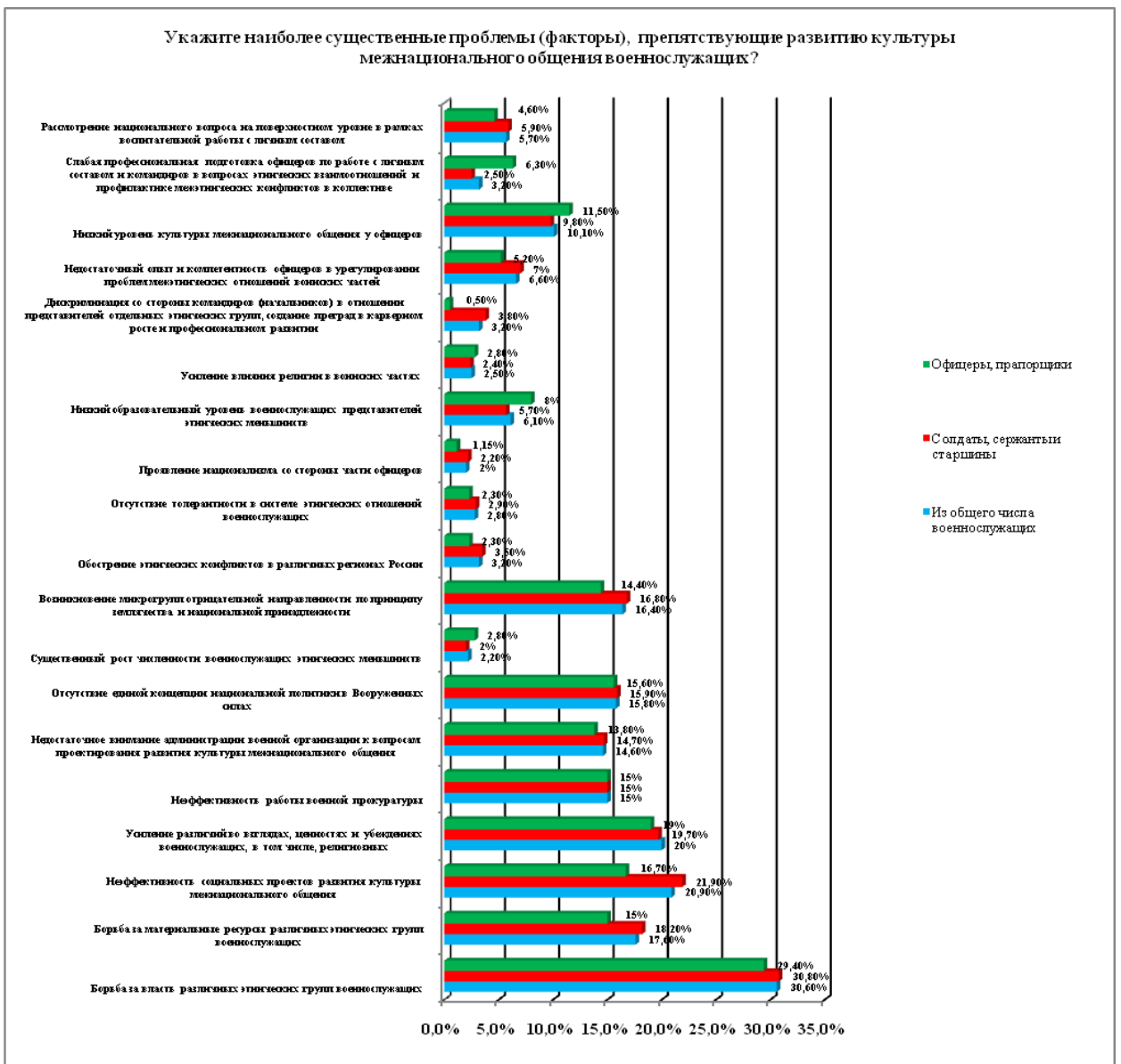


Рис. 18. Распределение ответов на вопрос: «Укажите наиболее существенные проблемы (факторы), препятствующие развитию культуры межнационального общения военнослужащих?»

Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%

1. Активизация неформальной борьбы за власть различных этнических групп военнослужащих. Данный проблемный фактор как наиболее актуальный отмечают 30,6% респондентов. Военнослужащие акцентируют внимание, на возникновение в воинских коллективах административно-управленческих противоречий в ходе реализации военно-гражданских реформ. Проявляется попытка со стороны отдельных этнических групп военнослужащих влиять на институциональные управленческие процессы, оказывать партикулярное управленческое воздействие на воинский

коллектив, в том числе на его отдельные структурные подразделения. Несмотря на то, что этнические группы, в общем, ограничены и жёстко регламентированы в реализации служебно-профессиональной деятельности, наблюдаются практики насаждения собственных интересов, попытки выразить индивидуальную управленческую инициативу, трансформировать (а зачастую исказить) изначально поставленные административные задачи, культивировать собственное видение специфики служебно-трудовых отношений в воинском коллективе.

2. Борьба за материальные ресурсы различных этнических групп военнослужащих. Отмечают данный проблемный фактор 17,6% респондентов.

Воинский коллектив, как унифицированная, структурированная (иерархизированная), регламентированная и одновременно управляемая социальная система, состоит из социальных групп, взаимоотношения между которыми выстроены по принципу доминирования и подчинения. По полиэтничному составу и содержанию межнациональных отношений военнослужащих, воинские коллективы разнородны. В ходе реализации социальных взаимодействий этническая группа военнослужащих независимо от своей численности стремится зафиксировать за собой главенствующее положение в неформальной структуре (иерархии) воинского коллектива. Зачастую одна этническая группа военнослужащих способна концентрировать в своем подчинении, как властно-административные, так и материальные ресурсы и закреплять немаловажную прерогативу в формировании и насаждении удобной для себя модели этносоциальных отношений.

Воинская служба в силу специфики своего правового содержания помещает военнослужащих в особую среду условий, ограниченную пределами территории военной организации. Тем самым ограничиваются свобода действий и перемещений, возможности удовлетворения потребностей материального, финансового, культурного характера. Члены

доминирующих этнических групп в воинских коллективах удовлетворяют свои групповые и личные потребности путем присвоения различного рода благ (денежного довольствия, вещевого и продовольственного имущества), принадлежащих другим военнослужащим не своей этнической группы, тем самым нарушая уставные правила взаимоотношений между военнослужащими. Любые же проявления неправомерного присвоения (отчуждения) материальных средств независимо от характера взаимоотношений между субъектами сопряжены с правонарушением и должны пресекаться должностными лицами командного состава подразделений воинских частей.

3. Неэффективность социальных проектов развития культуры межнационального общения. Данную проблему как приоритетную определили 20,9% респондентов. Базовый механизм регулирования и организации межнациональных отношений в Российской Федерации отражают программно-целевые проекты, применяемые в процессе реализации государственной национальной политики. Принят и функционирует ряд подпрограмм, среди которых: «Общероссийская гражданская идентичность и этнокультурное развитие народов России», «Профилактика экстремизма на национальной и религиозной почве»²⁴⁶, а также «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России»²⁴⁷ (последняя является подпрограммой национальной программы развития культуры). Вопреки мерам принятым и направленным на развитие этнонациональных отношений, имеются отрицательные факторы, препятствующие данному процессу:

²⁴⁶ Постановление Правительства РФ от 29.12.2016 N 1532 (ред. от 29.03.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Реализация государственной национальной политики». [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210753/6d10019360305b683a8a160809ab012e816f8d67/ (дата обращения 31.10.2019 г.).

²⁴⁷ Постановление Правительства РФ от 20.08.2013 N 718 (ред. от 25.05.2016) «О федеральной целевой программе «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России (2014 - 2020 годы)». [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151043/ (дата обращения 31.10.2019 г.).

- ограниченность проектируемых мероприятий, нацеленных на развитие общероссийской идентичности и гражданского единства, изучение отечественной истории, культурных традиций и обычаев народов нашей страны, интеллектуально-образовательное обеспечение формирования и развития культуры межэтнического общения;

- усиление тенденции политизации этнического и религиозного фактора в субъектах страны;

- галопирующий уровень региональной экономической дифференциации, имущественного и социального неравенства, пропаганда на информационных просторах через средства массовой информации негативных образов и стереотипов в отношении малых народов;

- утрата фундаментальных исконных нравственных ценностей народов России;

- распространение радикального религиозного и международного терроризма, противостояние в обществе религиозных и секулярных взглядов и тенденций.

4. Сохранение различий во взглядах, ценностях и убеждениях военнослужащих, в том числе религиозных. Данный фактор, как один из проблемных отмечают 20% респондентов. Вышеуказанный показатель очевиден, в силу определённого противоречия, выраженного в следующем: отсутствие единой государственной идеологии и культурно-цивилизационной базисной конструкции и информационной политики формирования единого культурно-исторического и гражданского общества; подмена единой идентичности советского общества на множество сегментированных региональных, этнокультурных и религиозных идентичностей. В результате необратимых исторических процессов и смены социально-экономических, политических и культурно-исторических парадигм на постсоветском пространстве, были приведены в действие глубинные тектонические социально-культурные преобразования. Среди декларируемых целей данной трансформации центральное место заняло

создание открытого либерально-демократического общества с внедрением ценностей рыночной экономики. Отсутствие необходимых подготовительных мероприятий и поспешное проведение преобразовательных реформ запустили процессы неконтролируемые и разрушительные по своему характеру, в последующем ставшие причиной межэтнической и религиозной нетерпимости, кризиса идентичности российской нации, шовинизма и сепаратизма. В итоге террористическая активность антиобщественных элементов, создавшая благодатную почву для запуска механизма социокультурной дезинтеграции общества. Следствием таких общественных процессов стали сокращение интеллектуально-образовательных институтов, деградация культурно-духовной сферы (в том числе сокращение культурно-духовных учреждений, предназначенные для удовлетворения общественных культурных потребностей, электронных и печатных изданий и т.д.). Военнослужащий, как член общества, относящий себя к разным социальным группам, в том числе к этническим и религиозным, становится объектом воздействия различной информации и идеологии, которая не всегда носит конструктивный характер.

5. Отсутствие единой концепции национальной политики в Вооруженных Силах. Данный фактор как принципиально важный выделяют 15,8% респондентов. Административно-территориальный анализ показывает, что из 85 регионов Российской Федерации, 26 относятся к национально-административным единицам и занимают около 53% территории страны. Этнонациональный показатель является отнюдь не последним среди приоритетных направлений и задач, стоящих перед Вооруженными Силами. Фундаментальным нормативным документом в сфере государственной национальной политики является «Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 г. № 1666. В пункте «г» статьи 21.1 вышеуказанного нормативно-правового акта говорится о необходимости учета «этнических и религиозных аспектов при

работе с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и сотрудниками правоохранительных органов Российской Федерации, мониторинга состояния межнациональных (межэтнических) отношений в воинских коллективах и районах дислокации воинских частей»²⁴⁸.

Анализ состояния национальной политики на военном ведомственном уровне демонстрирует отсутствие нормативно-правовой базы и выработанной на её основе концепции, способной обеспечить выстраивание продуктивных межнациональных (межэтнических) взаимоотношений, достижение и укрепление гражданского единства и межнационального согласия, профилактику проявления дискриминации по признаку национальной, языковой и религиозной принадлежности, а также на пресечение экстремизма и предупреждение межнациональных и религиозных конфликтов. В ведомственных приказах Министерства обороны Российской Федерации от 12 октября 2016 года № 655 «Об организации работы с личным составом в Вооруженных силах РФ», а также Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 14 ноября 2017 года № 487 «Об утверждении Положения об организации работы с личным составом в войсках национальной гвардии Российской Федерации» регламентируются аспекты духовно-нравственного воспитания, но при этом не затронуты вопросы регулирования межнационального взаимодействия, развития культуры межнационального общения и предупреждение межэтнических конфликтов. Органы военного управления не имеют в своём арсенале необходимых нормативных, информационных и экономических механизмов разрешения возникающих этнонациональных проблем. Причины и предпосылки межнационального конфликта остаются без должного анализа и дальнейшей профилактики. Последнее приводит к обострению межгрупповых и межличностных отношений.

²⁴⁸ О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 19.12.2012 № 1666 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 24.12.2012. № 52. Ст. 7477.

б. Возникновение микрогрупп отрицательной направленности по принципу землячества и национальной принадлежности. Данную проблему как существенную отмечают 16,4% респондентов. Необходимо акцентировать внимание на том, что военная организация, не смотря на свои институционально-формальные характеристики, допускает возможность для неформальной самоорганизации. Администрация воинского коллектива не в состоянии охватить все проявления и интересы общественной жизни военнослужащих, тем самым оставляя возможность для их национального самовыражения. В полиэтнических воинских коллективах интенсивно протекает процесс формирования и развития национального самосознания военного актора. Данному процессу способствует его взаимодействие с индивидами других этнических групп, соприкосновение с их культурными ценностями, нравами и традициями. В ходе такого взаимовлияния и взаимодействия военнослужащий все яснее осознает свою этническую принадлежность и данная самоидентификация может стать причиной возникновения обособленной этнической группы по принципу землячества, то есть неформального разделения членов воинского коллектива по национально-территориальной и религиозной принадлежности. Такие группы в воинском коллективе не всегда могут иметь антиобщественную и деструктивную направленность. Но практика свидетельствует, что именно в рамках таких неформальных образований генерируются и получают применение различного рода поведенческие практики, архаические социальные привычки и обычаи. Отрицательным проявлением групп, созданных по принципу землячества, можно считать их закономерное стремление к обособленности от других военных акторов воинского коллектива. Члены данных неформальных образований действуют из соображений доминирования интересов своей группы и по принципу «один за всех, и все за одного». Здесь представители своей группы имеют привилегированное положение относительно представителей иных групп воинского коллектива.

Таким образом, микрогруппы, образованные на принципах «землячества», оказывают преимущественно деструктивное воздействие на функционирование воинского коллектива и служебно-трудовую деятельность военных акторов. Последствием таких процессов в повседневной жизнедеятельности подразделения может стать снижение эффективности развития культуры межнационального общения военнослужащих и требует к себе должного внимания со стороны административно-управленческого состава.

7. Недостаточное внимание администрации военной организации к вопросам проектирования развития культуры межнационального общения. Отмечают данный проблемный фактор 14,6 % респондентов. Планируемая и проводимая в оперативно-территориальных объединениях, соединениях и воинских частях работа с личным составом регламентируется приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 14 ноября 2017 года № 487 «Об утверждении Положения об организации работы с личным составом в войсках национальной гвардии Российской Федерации». Данный нормативно-правовой документ определяет основные направления работы с личным составом, среди которых: работа по укреплению и поддержанию воинской и служебной дисциплины и правопорядка; военно-социальная работа; психологическая работа; информационно-воспитательная работа; культурно-досуговая работа.

Анализ правовой основы ведомства демонстрирует отсутствие систематической целевой работы, направленной на проектное конструирование культуры межнационального общения военнослужащих групп воинских коллективов. Отсутствует деятельность органов военного управления, направленная на регулирование и гармонизацию межнациональных отношений, проектно-целевое формирование универсальных межэтнических культурных ценностей, принципов, практик социального поведения. Органы военного управления разного уровня в настоящее время не имеют ни проектов, ни программ формирования и

развития культуры межнационального общения военнослужащих и социокультурного преобразования отдельных воинских коллективов.

8. Неэффективность работы военной прокуратуры. Данную проблему как существенную отмечают 15% респондентов. Одно из направлений деятельности военно-следственных структур и военной прокуратуры в соединениях и воинских частях гарнизона заключается в принятии участия в согласованном и запланированном органами военного управления комплексе мероприятий. Цель данной работы заключается в сохранении жизни и здоровья военнослужащих, профилактике не боевых потерь, самовольного оставления воинской части, искоренении неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими (насильственных действий в межличностных и межгрупповых отношениях). Данные мероприятия проводятся в рамках месячников в форме встреч с личным составом воинских частей, на которых доводят результаты судебной практики, основные положения и изменения в уголовном кодексе, делается обзор о преступлениях, связанных с нарушением уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Органы военной прокуратуры в рамках своих полномочий осуществляют надзор за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина органами военного управления, предварительным следствием по уголовным делам, находящимся в их компетенции. Деятельность органов военной прокуратуры в воинских частях носит периодический характер и не отличается постоянством контактов с воинскими коллективами.

9. Низкий уровень подготовки офицеров к управлению процессами развития культуры межнационального общения военнослужащих. Данную проблему как существенную отмечают 10,1% респондентов. Закономерность сложившейся практики заключается в ряде объективных причин. Во-первых, учебный процесс и программы обучения курсантов в военных образовательных организациях высшего образования не позволяют в рамках изучаемых дисциплин формировать навыки и компетенции управления

полиэтническим воинским подразделением и развитием культуры межнационального общения военнослужащих. Анализ тематического содержания дисциплины «Военная педагогика» наглядно демонстрирует недостаточность выделяемого количества учебных часов не только для формирования навыков управления процессами взаимоотношений в многонациональном воинском коллективе, но и для детального изучения основных аспектов. В рамках вышеуказанной дисциплины предусмотрено проведение двух лекционных занятий по два часа каждое, на темы: «Особенности воспитания военнослужащих различных религиозных конфессий», «Особенности воспитания военнослужащих различных национальностей Российской Федерации» и индивидуального собеседования по вышеуказанным темам. Дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» и «Военная психология» в рамках своих программ обучения данные вопросы не рассматривают вовсе. Во-вторых, как было замечено выше, отсутствие у административно-управленческих органов воинских коллективов программ (методических разработок) для руководства с личным составом в полиэтничном подразделении. В-третьих, формирование навыков культуры межнационального общения у курсантов и офицеров как важного компонента профессионального потенциала является второстепенной задачей, на практике приоритет данному направлению не отдается. Небольшой экскурс в историческое прошлое демонстрирует, политику в сфере межнациональных отношений в СССР, которая считалась приоритетной и решалась на государственном уровне. Консолидация общества и укрепление отношений между этносами страны считались одной из базовых основ советского государства. Идеология и основные скрепы советского общества, основанные на коммунистических ценностях и марксистско-ленинском учении, имели задачу формировать нового советского гражданина с единой гармоничной идентичностью на основе комплиментарности, интернационализма (дружбы народов) и атеизма (верховенство научных принципов и взглядов). В рамках существовавшей

идеологии, единой идентичности советского гражданина и системы ценностей была утрачена необходимость акцентировать внимание на национальных и религиозных различиях. Социокультурные отличия и противоречия между этносами были минимизированы, а в позднесоветский период проблемы межнационального взаимоотношения не выносились на первый план, как противоречащие идеологии. Вооруженные Силы Российской Федерации в постсоветский период, уже как правопреемник Вооруженных Сил СССР, переняли направления и доктрины строительства армии, в том числе ошибочный подход не признания и отсутствия этнического и религиозного фактора в условиях, когда данные явления стали доминировать в обществе. На институциональном уровне был осуществлен отказ от приоритетности развития культуры межнационального общения военнослужащих как компонента профессионального потенциала.

Наиболее важные направления совершенствования культуры межнационального общения военнослужащих можно условно представить в виде следующих подсистем (рис. 19) (прил. 2, табл. 48).

1. Разработка и реализация федеральной программы развития культуры межнационального общения в воинских коллективах России. 39,9% военнослужащих обращают внимание на необходимость в современных условиях внедрения специализированной федеральной программы социокультурного этнического развития акторов воинских коллективов России. Работа над вышеназванной программой обусловлена полиэтничным составом Вооруженных Сил и необходимостью гармонизации межэтнических отношений с целью сглаживания межнациональных противоречий в воинском коллективе. В рамках данной программы необходимо дополнительно разработать образовательный курс, направленный на обоснование необходимости комплементарного сосуществования этносов в Российской Федерации. Разработать ряд социальных подпроектов.

Исторический – «Братство народов – залог величия страны», в рамках

которого необходимо заложить в программу профессиональной подготовки военнослужащих проведение занятий по темам, раскрывающим исторические события, в которых наглядно будет раскрываться дружба, самопожертвование и помощь между представителями народов России²⁴⁹. На ведомственном уровне инициировать выпуск цикла документальных фильмов об истории, культуре, обычаях и традициях народов России.

Культурно-гуманитарный проект – «Мы разные, но мы вместе», проведение в рамках культурно-досуговых мероприятий воинских частей и подразделений творческих вечеров национальной литературы, с упором на гармоничное сосуществование в воинском коллективе представителей различных этносов. Издание литературных пособий, наглядных материалов, раскрывающих историю, культуру, традиции и обычаи различных этносов России, демонстрирующих положительные факты и события сосуществования различных этнических групп, с включением их в обязательный перечень библиотечного фонда подразделений и воинских частей. Проведение музыкальных викторин с целью ознакомления личного состава с музыкой и песнями народов России и раскрытием идентичных творческих начал.

Духовно-просветительский проект, в рамках которого важно разработать комплексную систему духовно-нравственного просвещения, направленную на развитие духовно-нравственных качеств и ценностей военнослужащих, формировать положительное отношение к другим конфессиям, выработать у военнослужащих разных конфессий единое понимание идентичности концептуальных, базовых ценностных начал всех монотеистических религий, исповедующихся на территории Российской Федерации.

В целом внедрение данной программы должно быть нацелено на

²⁴⁹ См.: Хвостанцев С.В. Парадигмальные основания профессионально-трудовой адаптации военнослужащего // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф. Вольск: 2019. – № 13. – Ч. 5. – С. 107.

формирование в воинских коллективах условий гармоничного сосуществования и взаимодействия военнослужащих разных национальностей.



Рис. 19. Распределение ответов на вопрос: «Укажите основные пути совершенствования процессов профилактики этнических конфликтов военнослужащих?»

Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%

2. Формирование административных механизмов диагностики и разрешения межнациональных проблем в воинских частях. 23,6% военнослужащих выделяют данное направление как наиболее важное. В этих целях является целесообразным создание на уровне оперативно-территориальных объединений системы мониторинга состояния межэтнических отношений в соединениях и воинских частях, выявление межэтнических конфликтов на стадии их зарождения путем проведения социологических опросов, использования других источников информации, позволяющих выявлять факты межнациональной напряженности, осуществлять оперативное вмешательство в предконфликтные и конфликтные процессы.

На ведомственном, а также внутриорганизационном уровнях важно:

1) проведение научно-исследовательских аналитических работ с целью диагностики состояния межэтнических отношений и изучения продуктивности мер по предупреждению и пресечению межнационального противостояния; 2) привлечение военнослужащих, общественности военной организации к научно-практическим конференциям, слушаниям, круглым столам по проблемам укрепления межэтнического согласия в воинских коллективах и обществе в целом; 3) разработка и проведение деловых социокультурных игр по вопросам межконфессиональных и межэтнических социальных взаимодействий.

3. Создание в воинских частях общественных (совещательных) этнических советов из представителей различных этнических групп военнослужащих. 15,2% респондентов выделяют данное направление как наиболее важное. В целях создания атмосферы взаимного доверия, гласности и социальной справедливости, считаем, что помимо существующих организаций войсковой общественности (офицерское собрание, советы ветеранов, прапорщиков, женсовет, совет сержантов, советы клуба и библиотеки), необходимо создать в воинских частях совет по национальным вопросам. В воинской части утвердить Положение по работе данного совета. Работу совета должен возглавить заместитель командира воинской части по работе с личным составом (начальник отделения по работе с личным составом). Данный орган включал бы в свой состав около десяти военнослужащих (офицеров, сержантов и солдат) и его работа носила бы совещательный характер. В данном контексте работа общественного этнического совета должна заключаться в обсуждении возникших проблем национального характера, и выработке конструктивных предложений по их решению, предоставляемых на рассмотрение командирам различного ранга и уровня (в том числе и командиру воинской части). В состав совета важно будет включать военнослужащих разных национальностей, положительно характеризующихся по службе и боевой подготовке, пользующихся

уважением среди сослуживцев, представителей этнических групп, командиров подразделений. Данный орган в соответствии с утвержденным планом в текущем режиме должен собираться ежемесячно. Он вправе не только обсуждать возникшие проблемы национального характера, но и представлять инициативные предложения, планировать и организовывать проведение мероприятий в рамках работы с личным составом (этно-воспитательной, военно-патриотической, культурно-досуговой работы), направленных на укрепление национальных отношений.

4. Повышение эффективности системы профессиональной подготовки офицерских кадров. 16,9% военнослужащих выделяют данное направление как наиболее важное. Проведенный анализ профессиональной образовательной программы военно-профессиональной подготовки в военных вузах, а также тематических планов дисциплин показывает, что учебное время на изучение тем, раскрывающих национальный аспект и особенности воспитания военнослужащих разных национальностей в воинском коллективе, недостаточно. Считаем, что для качественной подготовки офицерских кадров необходимо увеличить количество учебных часов, а также повысить качественный компонент отведенных на изучение тем межкультурного общения.

5. Создание квот (фиксированного числа) для представительства разных этнических групп в органах не стратегического (социально-культурного и досугового) управления воинских частей, находящихся в национальных республиках России. 9,9% военнослужащих выделяют данное направление как наиболее важное. Данное квотирование не должно и не может затрагивать стратегические, боевые, основополагающие комплексы управления воинской части. Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что такой подход решения национальных вопросов частично включает и негативные аспекты, что в последующем может создавать предпосылки нарушения прав военнослужащих других национальностей, попирая основополагающие принципы справедливости и законности, провозглашающие равные права и

возможности для всех граждан Российской Федерации независимо от национальности, религиозной принадлежности, социального положения. В рамках данной парадигмы и необходимо развивать национальные отношения, следуя принципам законности, социальной справедливости. В военной организации повышение по карьерной лестнице должно происходить объективно: по критериям компетентности, лучших показателей, и морально-деловым качествам военнослужащего. Этнический фактор не должен стать определяющим при назначении на вышестоящие должности в военной организации.

6. Пропаганда интернациональных комплиментарных идей и толерантности в обществе, искоренение негативного стереотипного мышления в отношении представителей других национальностей. 15,6% военнослужащих выделяют данное направление как наиболее важное. В настоящее время в многонациональном российском обществе этнический фактор необходимо рассматривать как одно из определяющих условий обеспечения национальной безопасности. Укрепление единства, формирование общегражданской идентичности, обеспечение этнокультурного развития всех народов и закладывает потенциал устойчивого развития российского общества. Несмотря на достигнутые результаты межнационального согласия и сотрудничества, а также реализацию приоритетных направлений и решения задач в обеспечении национальной политики, необходимо отметить, что по-прежнему имеются проблемы в сфере межнациональных отношений. В обществе наблюдается устойчивая тенденция политизации религиозно-этнического фактора развития общества. Проявляются практики информационного искажения фактов по возникающим этническим проблемам со стороны средств массовой информации, не объективно освещаются события этнической напряженности в воинских частях. Средства массовой информации зачастую выставляют одну из сторон этнического конфликта не в лучшем свете и тем самым нагнетают общественное мнение в отношении одной из социальных

национальных групп общества. Межнациональные стереотипы, формируемые через киноиндустрию, низкопробный юмористический контент и печатные издания, засели глубоко в сознании нашего общества. Для преодоления негативных последствий от таких длительных деструктивных процессов в обществе, необходима координация государственных и независимых общественных институтов, усиление работы по укреплению интернационального единства общества, постоянная разработка и реализация информационных проектов, направленных на формирование российской национальной идентичности. Данная работа должна активно проводиться не только на уровне общероссийских средств массовой информации, но и информационными структурами ведомств, обеспечивающих оборону и безопасность государства.

Таким образом, в условиях трансформации системы военных организаций России обостряются противоречия межнационального общения, в воинских коллективах наблюдается рост числа преступлений на этнической почве, растет число бытовых преступлений, которые зачастую приобретают характер межнациональных конфликтов из-за преднамеренного предания этнических оттенков одной из сторон конфликта или необъективного освещения события средствами массовой информации. Всё это свидетельствует о необходимости системных мер информационного, просветительского, гуманитарного, общественного и государственного характера.

Данные противоречия усугубляются тем, что в воинских коллективах Российской Федерации на данный момент имеется множество проблем, препятствующих развитию культуры межнационального общения военнослужащих. Основные из них следующие: наличие неконтролируемых попыток активизации неформальной борьбы за власть, за материальные ресурсы различных этнических групп военнослужащих; неэффективная реализация социальных проектов развития культуры межнационального общения; сохранение различий во взглядах, ценностях и убеждениях

военнослужащих разных этнических групп; отсутствие единой концепции национальной политики в Вооруженных Силах; низкий уровень подготовки офицеров к управлению процессами развития культуры межнационального общения военнослужащих. Поэтому сохраняется межэтническая напряженность, возникают микрогруппы отрицательной направленности по принципу землячества и национальной принадлежности.

Можно резюмировать, что имеющиеся проблемы в системе межнационального общения приводят к снижению уровня военно-профессионального потенциала воинских коллективов в целом и отдельных военнослужащих в частности. В этой связи надо отметить, что в обобщенном контексте последующее развитие культуры межнационального общения военнослужащих предполагает его осуществление на уровне трех структурных подсистем: 1) содержательной (развитие ценностей, норм, принципов межнационального общения, уточнение критериев сформированности принципов, правил, процедур осуществляемого межнационального общения); 2) управленческой (развитие нормативной базы, реализация государственных функций, направленных на коррекцию деятельности государственных, а также негосударственных структур, системы контроля, координации процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих); 3) личностного (развитие непосредственного процесса обновления поведенческих практик межнационального общения военнослужащих, совершенствование военно-профессиональной деятельности военнослужащих, непосредственное формирование положительных межнациональных ценностей, установок, положительной оценки действия представителей других наций, их культуры поведения и действия).

На практике необходим расширенный подход к процессам развития культуры межнационального общения как компонента военно-профессионального потенциала военнослужащих. Данный процесс необходимо рассматривать двойственно. С одной стороны, как результат

самосовершенствования духовной культуры военнослужащих в целом, гуманизации отношений между личностями, начальниками и подчиненными. Данный процесс отражает качественный рост общих духовных ценностей, принципов, традиций гуманистических и универсальных по своей природе. Повышение общей духовной культуры военнослужащих определяет качественный рост общего профессионального потенциала, а значит развитие межнациональных коммуникаций военной организации в целом. Качественное совершенствование духовной культуры военнослужащих обеспечивает условия, при которых военные разных национальностей нуждаются в понимании общих духовных ценностей друг друга, формируют общую социально-духовную почву взаимопонимания при реализации служебно-трудового взаимодействия. С другой стороны, развитие культуры межнационального общения представляет собой результат целевого проектного воздействия со стороны государства, военной организации, отдельных воинских групп. Необходимы разработка и внедрение программ формирования знаний специфики традиций и обычаев национальных групп, конструирование потребности и готовности их понять, воспринять и частично разделять. Последнее в итоге должно быть направлено на принятие межнациональных ценностей, формальных и неформальных правил, норм коммуникативного взаимодействия военнослужащих разных национальностей и конфессий. В данном контексте наиболее важным является усиление мотивации военнослужащих к освоению нового знания, связанного с жизнедеятельностью различных этнических групп России, формирование потребности к осмыслению образа жизни разных социальных межнациональных групп, постижению и пониманию поведенческих стратегий и приоритетов жизнедеятельности национальных групп воинского коллектива, особенностей их коммуникаций, интересов, потребностей, стиля потребления. По сути, основной результат целевого развития культуры межнационального общения связан с созданием системы мотивов, положительных эмоций эффективных (то есть бесконфликтных)

межнациональных коммуникативных практик, обеспечение условий устранения отрицательного, а также безразличного восприятия специфического поведения различных этнических групп, особенностей их духовной культуры. Развитие данной формы культуры отражается в формировании социально значимых форм положительного образа современных моделей межнационального общения на уровне отдельной социальной группы, воинского коллектива, общества в целом.

Таким образом, современный этап реформирования гражданско-военных отношений объективно предусматривает обновление культуры межнационального общения военнослужащих, реализацию социальных проектов ее совершенствования, модернизацию практик служебно-трудового взаимодействия военнослужащих. Практики развития культуры межнационального общения военнослужащих должны осуществляться как на федеральном, так и на военном внутриорганизационном уровнях. Они должны, с одной стороны, определять формирование традиций и норм общения между представителями различных этнических групп военнослужащих, с другой – органически сочетаться в системе конструирования организационной культуры воинских частей России. Необходима реализация целевых социокультурных проектов, определяющих не только формирование знаний об этнических ценностях, культуре, традициях, но и усиление этнической толерантности, социальной ответственности, способности адаптивно коммуницировать с представителями разных национальностей, стимулирование практик партнерского взаимодействия военнослужащих в бытовой сфере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений в России формируется новая модель военных микроорганизаций (воинских частей), как относительно открытых социальных систем, интегрированных с социально-культурными, образовательными, а также научными структурами общества. В новых условиях важно не только выявление проблем развития культуры межнационального общения военнослужащих, но и разработка рекомендаций, направленных на оптимизацию ее развития. Ведь особенность реализации служебно-трудовой деятельности военнослужащих, важность выполняемых задач, полиэтничность современных воинских коллективов, определяет необходимость не только высокого уровня интеграции и сплоченности военных акторов, но и формирования эффективной культуры межнационального общения, преодоления межнациональной напряженности в системе жизнедеятельности военнослужащих, при коллективном решении ими задач обеспечения защиты, законности и порядка в российском обществе.

Культура межнационального общения военнослужащих – это набор базовых ценностей, принципов, правил, норм, представлений, проявляющихся в межнациональном общении военных акторов, определяющих их статус, а также стиль служебно-трудовой деятельности. Культура межнационального общения военнослужащих – это двойственная теоретическая конструкция. С одной стороны, она представляет собой систему законодательных актов, приказов, предписаний, правил и формально прописанных процедур, определяющих принципы и правила межнационального общения военнослужащих. С другой стороны, культура межнационального общения военнослужащих – это коллективная (или личная) способность, реальные практики адекватного восприятия военнослужащими (индивидами) представителей других национальностей, а также реализация межнациональных ценностей, универсальных норм,

принципов, правил, потребностей и способностей вступать в общение, контактировать и взаимодействовать с ними. В обобщенном контексте культура межнационального общения военнослужащих представляет собой интегративную характеристику воинского коллектива, определяющую не только формальные принципы, знания о ценностях, нормах, традициях, предпочтениях, обычаях наций различных военнослужащих, но и уважительное, равноправное, толерантное отношение членов воинского коллектива к различным этносам, способность общаться, эффективно осуществлять коммуникативное взаимодействие, преодолевать сложности при выполнении служебно-трудовой деятельности, связанной с общением с представителями других национальностей.

Успешность деятельности любой формальной военной организации зависит не только от конечных показателей ее деятельности, степени приспособления к изменяющейся среде, но и эффективности процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих, формирования их способности осуществлять межэтнические коммуникации, находить интегрированные решения, внедрять новые возможности общения и служебно-трудового взаимодействия. Военная формальная организационная система способна достичь заявленной миссии только в условиях стабильного этнического общения ее субъектов, эффективного их межнационального взаимодействия. Только при устойчивом развитии и саморазвитии культуры межэтнического общения возникают условия, когда составные сегменты воинского коллектива в общей иерархизированной структуре не утрачивают внутренние и внешние межэтнические связи, что дает возможность военнослужащим своевременно реагировать на внутренние и внешние этнические вызовы. Военная организация с эффективной культурой межэтнического общения военнослужащих способна успешно преодолевать этнические противоречия, осуществлять профилактику межнациональных конфликтов, устойчиво и результативно функционировать.

Комплексная система целевого развития культуры межнационального общения военнослужащих на практике представляет собой результат системных изменений деятельности военной организации: 1) результат федеральных и внутриорганизационных целевых государственно-патриотических, социально-образовательных, общекультурных программ (формирование знаний, норм, традиций, ценностей доброжелательного, толерантного взаимодействия, общения, способностей бесконфликтных коммуникаций, преодоление межэтнической напряженности); 2) конструирование специфической этнически толерантной организационной культуры военной организации (административное регулирование роста ценностей формальной дисциплины, точности и беспрекословности выполнения положений устава, порядка, законности в военном коллективе, социально-этнической адаптивности, толерантности, справедливости для всех подразделений, формирование партнерской культуры неформального взаимодействия военнослужащих, целевое проектирование социально-интеграционных процессов); 3) реализация социально-экономических проектов роста уровня жизни семьи военнослужащего.

Все группы критериев оценки развития культуры межнационального общения военнослужащего, в той или иной степени, связаны с процессом профилактики этнической напряженности в воинском коллективе. Деятельностное проявление развития культуры межнационального общения военнослужащих внешне проявляется в следующих формах.

Первая форма: конфликтное межнациональное общение военнослужащих. Данный уровень отношений характеризуется проявлением негативного отношения к военнослужащим других этнических групп, отрицательными высказываниями в адрес представителей других национальностей, агрессивностью настроения к другим нациям, враждебностью, присутствием некоторых признаков националистической неприязни, низким уровнем возможностей общения и коммуникации с представителями других национальностей. Допускается возможность

преувеличения ценностей собственной национальности, проявление нетерпимости, превосходства, высокомерия по отношению к представителям других наций и народностей, их традициям, ценностям, нормам поведения.

Вторая форма: нейтральное межнациональное общение военнослужащих. Данный уровень отношений характеризуется неустойчивостью проявления отношений с военнослужащими других этнических групп, иногда проявляются отрицательные высказывания в адрес представителей других национальностей, при определенных условиях проявляется агрессивность настроения к другим нациям. Имеет место избирательно-ситуативные практики агрессивности, в условиях неопределенности появляются признаки националистической неприязни. Удовлетворительный характер общения и коммуникаций с представителями других национальностей, не допускается возможность преувеличения ценности собственной национальности, не проявляется нетерпимости, превосходства, высокомерия по отношению к представителям других наций и народностей, их традициям, ценностям, нормам поведения. Наличие мотивов общаться и идти на обмен информацией с представителями других национальностей, нестабильное желание уходить от конфликта с представителями других этносов. Принятие и одобрение норм поведения и действий этнических групп при межнациональном общении.

Третья форма: гармоничное межнациональное общение военнослужащих.

Данный уровень отношений характеризуется проявлением интереса к жизнедеятельности представителей различных народов, ростом потребности в расширении знаний о жизни различных этносов, устойчивостью конструктивных проявлений отношений с военнослужащими других этнических групп, стабильностью положительных коммуникаций с представителями других национальностей, отсутствием проявления агрессивного настроения по отношению к представителям других наций. Поддержание плодотворных отношений, устойчивых коммуникаций и

практик общения с представителями иных этнических групп, избегание неестественного этноцентрического позиционирования своей национальности, отсутствия высокомерия, превосходства и нетерпимости в адрес представителей иных народностей и наций, их ценностей, традиций, норм поведения. Принятие и одобрение этических норм поведения и действий при межнациональном общении. В условиях гармонично развитой культуры межнационального общения военнослужащие легко понимают, разделяют и принимают поведение представителей других национальностей, готовы дружить с представителями разных этносов, имеют потребность расширять с ними деловые и бытовые отношения.

Более высокая насыщенность воинских групп представителями различных национальностей определяет уменьшение межнациональной напряженности, а также способствует динамичному развитию культуры межнационального общения, улучшению характеристик межнациональных отношений между микрогруппами военнослужащих. Полиэтничность представляет собой положительный фактор для развития культуры межнационального общения военнослужащих, формирования толерантного отношения к представителям различных этнических групп в воинском коллективе. Дисциплина в системе воинского коллектива представляет собой важный фактор развития культуры межнационального общения, так как отсутствие требовательности, воли, безнаказанность неуставных отношений устойчивое условие деструктивных межнациональных практик в отношениях военнослужащих.

Таким образом, реальными факторами роста межнациональной напряженности в воинском коллективе являются нарушение требований общевоинских уставов, воинской дисциплины, возможность безнаказанного девиантного поведения. Факторами снижения межнациональной напряженности в воинском коллективе являются принципиальность, требовательность командиров, комплексная проектно-воспитательная деятельность администрации в целом и отдельных офицеров в частности.

В целом культура межнационального общения в рамках воинских коллективов постепенно развивается. Только незначительная доля военнослужащих (менее десятой части) имеет агрессивное, предвзятое отношение к представителям других национальностей. Вместе с тем, существует большая группа военнослужащих, сохраняющая неустойчивые принципы межнационального общения (около трети от общего состава военнослужащих). Данные военнослужащие склонны довольно часто менять свое отношение к представителям других этнических групп, выражать нетерпимость по отношению к представителям других этносов.

В настоящее время в системах воинских коллективов сохраняется межнациональная напряженность, что определяет предпосылки не только формирования конфликтов, но и частичного снижения эффективности служебно-трудового взаимодействия военнослужащих. Десятая часть военнослужащих не имеет устойчивых положительных реакций на действия, поведение, ценностные приоритеты представителей другого этноса. Около трети представителей военной профессии не мотивированы на освоение, понимание и частичное принятие национальных культурных особенностей общения коллег, хотя они и имеют общее представление и понимание различия этнических ценностей. Они стремятся общаться и действовать в соответствии с формальными нормами, принципами и правилами служебно-трудовой деятельности, их интересуют проблемы и специфика развития этнической культуры в стране и в рамках отдельных военных организаций. При этом в данных группах военнослужащих отсутствуют устойчивые навыки эффективного взаимодействия с акторами иных национальных групп.

Современный этап реформирования гражданско-военных отношений объективно предусматривает обновление культуры межнационального общения военнослужащих, реализацию социальных проектов ее совершенствования, модернизации практик служебно-трудового взаимодействия военнослужащих. Практики развития культуры межнационального общения военнослужащих должны осуществляться как на

федеральном, так и на военном внутриорганизационном уровнях. Они должны, с одной стороны, определять формирование традиций и норм общения между представителями различных этнических групп военнослужащих, с другой – органически сочетаться в системе конструирования организационной культуры воинских частей России в целом. Необходима реализация целевых социокультурных проектов, определяющих не только формирование знаний об этнических ценностях, культуре, традициях, но и усиление этнической толерантности, социальной ответственности, способности адаптивно коммуницировать с представителями разных национальностей, стимулирование практик партнерского взаимодействия военнослужащих в бытовой сфере.

Процесс социально-культурного проектирования представляет собой наиболее существенный фактор развития культуры межнационального общения военнослужащих. При этом данный процесс связывается с общей системой воспитания и целевого образовательного развития культурного человеческого потенциала военных акторов. В данном контексте, как на федеральном, так и на внутриорганизационном уровнях система профессионального образования и воспитания должна в той или иной степени включать в себя практики конструирования культуры межнационального общения. Необходимо путем разработки и внедрения образовательных, а так же социально-культурных программ целенаправленно формировать у военнослужащих ценности межнационального общения, понимания значимости толерантного отношения к военнослужащим других национальностей. Также важно создать условия саморазвития культуры межнационального общения, отшлифовки навыков понимания поведенческих практик национальных меньшинств, способностей межнационального общения, а также военно-профессионального взаимодействия. В новых условиях возрастает значение не только профессиональных способностей военнослужащих к бесконфликтному общению и коммуникациям, но и становление их умений находить и

преодолевать противоречия межэтнического взаимодействия в воинском коллективе.

Завершая исследование, отметим, что выбор темы диссертации определен не только актуальностью данной проблемы, но и объективной необходимостью, поставленными новыми стратегическими целями научной деятельности военных социологов. Представленная научная тема имеет только начальный этап разработки, она по-прежнему представляется актуальной и в целом важной для последующих исследователей. Наиболее важными последующими направлениями научных исследований данной темы будут являться: 1) анализ процесса трансформации культуры межнационального общения военнослужащих в различных регионах России; 2) раскрытие универсальной методологии диагностики культуры межнационального взаимодействия военнослужащих; 3) исследование тенденций развития культуры межнационального общения военнослужащих; 4) выявление закономерностей формирования культуры межнационального общения военнослужащих; 5) уточнение роли и места культуры межнационального общения военнослужащих в системе организационной культуры военной организации; 6) выявление факторов, препятствующих развитию культуры межнационального общения; 7) проектирование процессов развития культуры межнационального общения военнослужащих.

Список использованной литературы:

1. Абазалиева, М.М. О культуре межнациональных отношений в современных условиях [Текст] / М.М. Абазалиева, Р.М. Камова, З.С. Тамбиева // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2017. – № 3 (52). – С. 93 – 97.
2. Абалов, И.Ю. Этнонациональный фактор корпоративной культуры современных российских организаций: дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / И. Ю. Абалов. – М.: МГУПиИ, 2006. – 187 с.
3. Абдулатипов, Р.Г. Мой дагестанский народ: историко-философские очерки [Текст] / Р.Г. Абдулатипов. – 2-е изд., испр. и доп. – Махачкала : Эпоха, 2013. – 343 с.
4. Абрамов, М.А. Опыт-экспериментальная проверка эффективности системы формирования культуры межнационального общения будущих офицеров внутренних войск МВД России [Текст] / М.А. Абрамов, В.Н. Срибный // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4 (59). – Вып. 1. – С. 238 – 244.
5. Авксентьев, В.А. Этнические конфликты: история и типология [Текст] / В. А. Авксентьев // Социологические исследования. – 1996. – № 12. – С. 43 – 49.
6. Агафонова, И.Н. Организационная культура образовательного учреждения [Текст] / И.Н. Агафонова // Справочник заместителя директора школы. – 2011. – № 1. – С. 71 – 75.
7. Амелин, В.В. Оренбургская область: модель этнологического мониторинга [Текст] / В. В. Амелин. – М.: Институт этнологии и антропологии РАН, 1997. – 84 с.
8. Арутюнов, С.А. Передача информации как механизм существования этносоциальных и биологических групп человечества [Текст] / С.А. Арутюнов, Н.Н. Чебоксаров // Расы и народы. – 1972. – Вып. 2. – С. 8 – 30.
9. Аствацатурова, М.А. Конфликтологические модели и мониторинг конфликтов в Северо-Кавказском регионе [Текст] / М.А. Аствацатурова, В.А. Тишков, Л.Л. Хоперская. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2010. – 264 с.

10. Бабейко, Ф. С. Общение народов и социальный прогресс : вопросы теории и методологии [Текст] / Ф.С. Бабейко. – Кишинев: Штиинца, 1983. – 131 с.

11. Баграмов, Э.О. О противоречиях в сфере межнациональных отношений и путях их разрешения [Текст] / Э.О. Баграмов // Политическое образование. – 1989. – № 12. – С. 47 – 57.

12. Баксанский, О.Е. Когнитивное конструирование реальности. Философия образования [Текст] / О.Е. Баксанский, Е.Н. Кучер. – М.: Либроком, 2013. – 258 с.

13. Баландина, Т.М. Особенности социальной адаптации курсантов современного военного института [Текст] / Т.М. Баландина, Н.И. Кузнецов // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 4 (73). – С. 166 – 171.

14. Баландина, Т.М. Оценка персонала в условиях перехода организации на инновационный тип развития [Текст] / Т.М. Баландина, Н.А. Ерохина, Н.Н. Черевешник // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 2 (71). – С. 192-196.

15. Баландина, Т.М. Социальное конструирование профессиональной культуры работников организации [Текст] / Т.М. Баландина, В.В. Немоляев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 5 (59). – С. 197 – 201.

16. Баландина, Т.М. Социальные коммуникации в системе организационной культуры предприятия [Текст] / Т.М. Баландина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2017. – Т. 17, № 2. – С. 166 – 169.

17. Баландина, Т.М. Социальные технологии управления организационной культурой [Текст] / Т.М. Баландина. – Саратов : Издательский центр СГСЭУ, 2005. – 108 с.

18. Баландина, Т.М. Социология управления [Текст] / Т. М. Баландина. – Саратов: ССЭИ (филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2016. – С. 32.

19. Бариев, А.Р. Сущность и основные компоненты культуры межнационального общения курсантов вузов МЧС России [Текст] / А.Р. Бариев // Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – № 4. – С. 117 – 119.

20. Барышная, Н.А. Многофакторная модель депривационного анализа конфликтогенного потенциала обществ в условиях структурных преобразований [Текст] / Н.А. Барышная; под ред. С Ю. Наумова. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 111 с.

21. Барышная, Н.А. Нациестроительство как способ формирования межэтнических отношений [Текст] / Н.А. Барышная // Власть. – 2014. – Т. 22. – № 3. – С. 43 – 47.

22. Барышная, Н.А. Нациестроительство: региональный уровень [Текст] / Н. А. Барышная. – Саратов: Издат. центр «Наука», 2013. – 381 с.

23. Барышная, Н.А. Этнокультурный контекст нациестроительства [Текст] / Н.А. Барышная // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2010. – № 2 (23). – С. 112 – 119.

24. Барышная, Н.А. Этнонационализм малых народов России [Текст] / Н. А. Барышная. – М.: Междунар. издат. центр «Этносоциум», 2014. – 400 с.

25. Барышная, Н.А. Этнополитическое исследование: концепции, методология, практика [Текст] / Н.А. Барышная, К.С. Мокин. – Саратов: Издат. центр «Наука», 2009. – 247 с.

26. Барышников, Ю.Н. История менеджмента: ключевые модели [Текст] / Ю. Н. Барышников. – 2-е изд., доп. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 198 с.

27. Барышников, Ю.Н. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России [Текст] / Ю.Н. Барышников. – М.: РАГС, 1998. – 48 с.

28. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания [Текст] / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.

29. Беспалова, Т.В. Национальная идентичность и идентификация [Текст] / Т.В. Беспалова, Е.В. Свиридкина, Г.А. Филатов // Философия права. – 2006. – № 1. – С. 82 – 87.

30. Большакова, Т.Е. Военнослужащие. Российская энциклопедия социальной работы [Текст] / Т.Е. Большакова. – М.: Дашков и К°, 2016. – 1030 с.

31. Борисова, О.В. Категория этничности как эпистемологический феномен [Текст] / О. В. Борисова // Общественные науки и современность. – 2003. – № 3. – С. 122 – 127.

32. Борисова, О.В. Этническая группа и государство как субъекты социального взаимодействия: социопсихологический и биополитический аспекты [Текст] / О.В. Борисова, А.В. Олескин // Общественные науки и современность. – 2004. – № 3. – С. 132 – 142.

33. Бороничева, Э.З. Профессионал как социокультурный тип: автореф. дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / Э.З. Бороничева. – М.: ИС РАН, 1992. – 25 с.

34. Бромлей, Ю.В. Очерки теории этноса [Текст] / Ю.В. Бромлей. – 2-е изд., доп. – М.: ЛКИ, 2008. – 440 с.

35. Брубейкер, Р. Этничность без групп [Текст] / Р. Брубейкер ; пер. с англ. И. Борисовой. – М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2012. – 408 с.

36. Буева, Л.П. Человек: деятельность и общение [Текст] / Л.П. Буева. – М.: Мысль, 1978. – 216 с.

37. Бурдые, П. Формы капитала [Электронный ресурс] / П. Бурдые // Экономическая социология. Электронный журнал. – 2002. – Т. 3. – № 5. – С. 62 – 73. – URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf (дата обращения 26.12.2019).

38. Бурмистрова, Т.Ю. Дружбой сплоченные: культура межнационального общения в СССР [Текст] / Т.Ю. Бурмистрова, О.А. Дмитриев. – М.: Мысль, 1986. – 252 с.

39. Бучнева, А.В. Многонациональный воинский коллектив как фактор адаптации иностранных курсантов-первокурсников к образовательной среде военного вуза [Текст] / А. В. Бучнева // Национальная ассоциация ученых. – 2015. – № 15-1 (15). – С. 20 – 21.

40. Быстряков, О.Ю. Военнослужащие в социальной структуре современного российского общества [Текст] / О.Ю. Быстряков // Известия Саратовского университета. Новая серия. Социология. Политология. – 2011. – Т. 11. – Вып. 1. – С. 42 – 45.

41. Быченко, Ю.Г. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации / Ю.Г. Быченко, А.А. Савенко // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – Т. 13, № 3. – С. 27 – 34.

42. Вебер, М. Отношения этнической общности [Текст] / М. Вебер ; пер. с нем. К. Г. Тимофеевой // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т. 7. – № 2. – С. 8 – 21.

43. Ведерников, В.Н. Военная социология: вопросы теории, методологии, истории и практики [Текст] / В. Н. Ведерников. – М.: Гуманитарная академия Вооруженных Сил, 1994. – 232 с.

44. Владимиров, В.Н. Партийно-политическая работа в частях, на кораблях, соединениях по сплочению многонациональных воинских коллективов [Текст] / В. Н. Владимиров, В. А. Алещенков. – М.: ВПА, 1984. – 26 с.

45. Гасанов, З.Т. Воспитание культуры межнационального общения: методология, теория и практика [Текст] / З.Т. Гасанов. – Махачкала: Межвузовский центр «По разработке методологического обеспечения новых подходов к формированию культуры межнационального общения» Министерства общения и профессионального образования РФ при Даггоспедуниверситете, 1998. – 338 с.

46. Грдзелидзе, Р.К. Межнациональное общение в развитом социалистическом обществе: (На примере ГССР) [Текст] / Р.К. Грдзелидзе. – Тбилиси: Изд-во Тбилисского университета, 1980. – 271 с.

47. Гумилев, Л.Н. Этногенез и биосфера Земли [Текст] / Л.Н. Гумилев. – М.: АСТ, 2003. – 557 с.

48. Давыдов, Д. Управление морально-психологическим климатом воинского коллектива. Пути предупреждения и разрешения конфликтов [Текст] / Д. Давыдов // Ориентир. – 2009. – № 3. – С. 59 – 64.

49. Данилевский, Н.Я. Горе победителям [Текст] / Н.Я. Данилевский. – М.: АЛИР; Облиздат, 1998. – 416 с.

50. Дарендорф, Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы [Текст] / Р. Дарендорф; пер. с нем. Л. Ю. Пантиной. – М.: РОССПЭН, 2002. – 286 с.

51. Дашкова, С.В. Идеология современного терроризма [Текст] / С.В. Дашкова // Вестник Калмыцкого университета. – 2017. – № 1 (33). – С. 141 – 148.

52. Дашкова, С.В. Терроризм как новый вид войны [Текст] / С.В. Дашкова // Практическая философия: от классики до информационного социума. – Астрахань: Издатель Сорокин Роман Васильевич, 2018. – С. 56 – 62.

53. Деларю, В.В. Систематизация факторов формирования социальных девиаций [Текст] / Деларю, В.В., Шатыр Ю.А., Мулик И.Г., Улесикова И.В., Мулик А.Б. // Logos et Praxis. – 2017. – Т. 16. – № 3. – С. 136 – 144.

54. Деникин, А.В. Профессионально-нравственный идеал офицера внутренних войск : аксиологические и военно-профессиональные основания [Текст] / А.В. Деникин, Е.И. Федак, Е.В. Андриянов. – М.: Лаборатория «ОП», 2014. – 150 с.

55. Диалоги об идентичности и мультикультурализме : материалы 11 ежегодного семинара Сети этнологического мониторинга и раннего

упреждения конфликтов, 2 – 8 октября 2004 г. Ренн (Франция) [Текст] / под ред. Е. Филипповой, Р. Ле Кодиака. – М.:ЕАWARN: ARBRE, 2005. – 237 с.

56. Дробижева, Л.М. Динамика российской гражданской идентичности в полиэтническом пространстве России [Текст] / Л.М. Дробижева // XIII Конгресс антропологов и этнологов России. – Казань: Институт истории имени Шигабутдина Марджани Академии наук Республики Татарстан, 2019. – С. 11 – 14.

57. Дробижева, Л.М. Турбулентность деполитизации полиэтнического пространства России [Текст] / Л.М. Дробижева // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова). – М.: ФНИСЦ РАН, 2019. – С. 11 – 14.

58. Дробижева, Л.М. Социально-культурный контекст межнациональных (межэтнических) отношений в Республике Татарстан [Текст] / Л.М. Дробижева, Т.А. Титова // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. – 2019. – №1. – С. 7 – 23.

59. Дробижева, Л.М. Межэтнические отношения на российском пространстве в 2000-е годы: основные тренды в методологии изучения и социальной практике [Текст] / Л.М. Дробижева // Россия реформирующаяся. – 2018. – № 61. – С. 120 – 144.

60. Дробижева, Л.М. Теоретические вопросы этничности [Текст] / Л.М. Дробижева // Этносоциология. Социология конфликтов. – М.: РУДН, 2004.

61. Дробижева, Л.М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России [Текст] / Л.М. Дробижева. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003.

62. Дунаевский, Л.С. Советская культура как фактор формирования многонациональных коллективов военных строителей [Текст] / Л.С. Дунаевский. – Симферополь: СВВПУ, 1988. – 47 с.

63. Дьякова, М.Г., Интеграционный потенциал культуры в поликультурной среде [Текст] / М.Г. Дьякова, А.А. Дьякова // Известия Волгоградского государственного технического университета. Сер.

Проблемы социально-гуманитарного знания. – 2015. – Т. 21. – № 7 (167). – С. 15 – 17.

64. Дьякова, М.Г., Межкультурная коммуникация в рамках образовательного процесса: теоретический и практический аспекты [Текст] / М.Г. Дьякова, Е.Н. Рыданова, В.Г. Поляков // Вестник Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета. – 2016. – №45 (64). – С. 199 – 210.

65. Европеизация и разрешение конфликтов: конкретные исследования европейской периферии / Б. Коппитерс [и др.]; пер. с англ. – М.: Изд-во «Весь мир», 2005. – 312 с.

66. Загорская, Л.М. Межкультурная компетентность в студенческой среде и методы ее формирования [Текст] / Л.М. Загорская // Сервисные технологии: теория и практика. – Новосибирск: НГТУ, 2012. – Вып. 4. – С. 5-63.

67. Загорская, Л.М. Формирование межкультурной компетентности у студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм» (на примере курса «Интеркультурная адаптация») [Текст] / Л.М. Загорская // Экономика. Сервис. Туризм. Культура (ЭСТК-2007): IX Международная научно-практическая конференция. – Барнаул: АлтГТУ, 2008. – С. 398-402.

68. Замогильный, С.И. Этносоциология и этнопедагогика мультикультурных обществ [Текст] / С.И. Замогильный. – Саратов: Издат. центр «Наука», 2006. – 201 с.

69. Захаров, А.В. Молодые офицеры – выпускники военно-учебных заведений: приоритеты, ценности, проблемы становления [Текст] / А. В. Захаров // Военно-социологические исследования. – 2008. – № 3 (23). – С. 43 – 47.

70. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта [Текст] / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 317 с.

71. Зильберман, Д.Б. Традиция как коммуникация: традиция ценностей, письменность [Текст] / Д.Б. Зильберман // Вопросы философии. – 1996. – №

4. – С. 76 – 105.

72. Зиновьева, Е.А. Адхократическая организационная культура самообучающейся организации [Текст] / Е. А. Зиновьева // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 4 (43). – С. 170 – 173.

73. Зиновьева, Е.А. Развитие инновационной компенсаторной функции адхократической организационной культуры [Текст] / Е.А. Зиновьева // Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории. – М.: Международный центр науки и образования, 2012. – Ч. 1. – С. 34 – 40.

74. Злобин, Н.С. Культура и общественный прогресс [Текст] / Н.С. Злобин. – М.: Наука, 1980. – 303 с.

75. Зорин, В.Ю. Этнополитика в современной России: статьи, выступления, интервью [Текст] / В.Ю. Зорин. – Саратов: Поволжский институт им. П. А. Столыпина, 2012. – 132 с.

76. Ильин, А.Н. Массовая культура и субкультура : общее и особенное [Текст] / А.Н. Ильин // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 69 – 75.

77. Йодль, Ф. Л. Фейербах, его жизнь и учение [Текст] / Ф. Л. Йодль. – Санкт-Петербург, 1905.

78. Ионин, Л.Г. Социология культуры [Текст] / Л.Г. Ионин. – М.: Издат дом ГУ ВШЭ, 2004. – 427 с.

79. Ионин, Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие [Текст] / Л. Г. Ионин. – М.: Логос, 2000. – 430 с.

80. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.

81. Карелина, И.Л. Совершенствование культуры управления медицинской организации в условиях реформы здравоохранения [Текст] / И.Л. Карелина // Вестник Саратовского государственного аграрного университета им. Н. И. Вавилова. – 2006. – № 3-2. – С. 65 – 67.

82. Карчагин, Е.В. Об идее справедливости в русской культуре [Текст] / Е.В. Карчагин // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. Философия. Социология и социальные технологии. – 2016. – № 2 (32). – С. 42 – 48.

83. Карчагин, Е.В. Справедливость как социокультурный феномен [Текст] / Е.В. Карчагин // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. Философия. Социология и социальные технологии. – 2015. – № 4 (30). – С. 28 – 37.

84. Киреевский, И. В. Полное собрание сочинений: в 2 т. [Текст] / И. В. Киреевский; под ред. М. Гершензона. – М.: Типография Императорского Московского университета, 1911. – Т. 2. – 300 с.

85. Князев, А.Б. Толерантность как качество военнослужащих, отражающее культуру межнационального общения [Текст] / А.Б. Князев // Вестник университета. – 2012. – № 10-1. – С. 289 – 293.

86. Ковалев, В.А. Этничность и согражданство [Текст] / В. А. Ковалев, Ю. П. Шабаев // Политические исследования. – 2004. – № 4. – С. 126 – 138.

87. Коган, Л.Н. Культура межнационального общения [Текст] / Л.Н. Коган // Интернациональное и национальное в социалистическом образе жизни советского народа. – М.: Наука, 1982. – С. 199 – 208.

88. Козелько, В. Н. Национальная культура: сущность, структура, компоненты [Текст] / В. Н. Козелько // Новые технологии. – 2008. – Вып. 5. – С. 136 – 139.

89. Козер, Л. Функции социального конфликта [Текст] / Л. Козер ; пер. с англ. О. Назаровой; под общ. ред. Л.Г. Ионина. – М.: Идея-пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000. – 2005 с.

90. Козин, Н.Г. Идентификация. История. Человек [Текст] / Н.Г. Козин // Вопросы философии. – 2011. – № 1. – С. 37-49.

91. Козелько, В. Н. Национальная культура: сущность, структура, компоненты [Текст] / В. Н. Козелько // Новые технологии. – 2008. – Вып. 5. – С. 136-139.

92. Комаров, В.П. Приоритетные направления воспитания культуры межнационального общения молодежи [Текст] / В.П. Комаров // Вестник ОГУ. – 1999. – № 3. – С. 42 – 50.

93. Кочетов, Г.М. Воспроизводство профессиональной культуры: концептуальная постановка задачи: автореф. дис. ... д-ра филос. наук [Рукопись] / Г.М. Кочетов. – Томск: ТГУ им. В. В. Куйбышева, 1975. – 31 с.

94. Кузнецов, И.М. Адаптационные возможности и сетевые связи мигрантских этнических меньшинств [Текст] / И.М. Кузнецов, В.И. Мукомель. – М.: Институт социологии РАН, 2005. – С. 51 с.

95. Кузьменко, Б.В. Социально-политические процессы в воинских коллективах: анализ, моделирование и управление [Текст] / Б.В. Кузьменко. – М.: Военный университет, 1997. – 436 с.

96. Лаврик, В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных силах многонационального государства: дис. ... канд. филос. наук [Рукопись] / В.В. Лаврик. – М., 1992. – 225 с.

97. Лебедева, Н.М. Этническая толерантность в регионах России: теория и практика // Этнопанорама. 2005. №1 – 2. – С. 79 – 85.

98. Лезнов, К.Н. Культура межнационального общения в советских воинских коллективах [Рукопись] / К.Н. Лезнов: автореф. дис. ... канд. филос. наук. – М.: ВПА, 1988.

99. Лезнов, К.Н. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе [Текст] / К.Н. Лезнов // Лектору и пропагандисту. Вопросы теории и методики. – 1989. – № 2. – С. 27 – 35.

100. Лихоманова, Л.Ф. Этническая стратификация в полиэтнических обществах [Текст] / Л.Ф. Лихоманова // Управленческое консультирование. – 2012. – № 3. – С. 97 – 102.

101. Магомедов, М.К. Организационная культура военной организации: сущность, компоненты, специфические характеристики [Текст] / М.К. Магомедов // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – Т. 18. – № 6. – С. 115 – 122.

102. Магомедов, М.К. Развитие культуры межнационального общения в воинских коллективах России [Текст] / М.К. Магомедов // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 9. – С. 177 – 185.

103. Малахов, В.С. Нация и культурный плюрализм [Текст] / В.С. Малахов // «Скромное обаяние расизма» и другие статьи / В.С. Малахов. – М.: Дом интеллектуальной книги; Модест Колеров, 2001. – 176 с.

104. Маликова, Н.Р. Этносоциологическое исследование трансформации постсоветских наций [Текст] / Н.Р. Маликова // Социологические исследования. – 2005. – № 5. – С. 148 – 153.

105. Малькова, В.К. Культура и пространство [Текст] / В.К. Малькова. – М.: ИЭА РАН, 2009. – Кн. 1: Образы российских республик в Интернете. – 147 с.

106. Малькова, В.К. Мобилизация этнических сообществ в современной России [Текст] / В.К. Малькова. – М.: ИЭА РАН, 2011. – 210 с.

107. Мальцев, Л.С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины [Текст] / Л.С. Мальцев. – Минск: Асобны Дах, 2002. – 221 с.

108. Матис, В.И. Культура межнационального общения в системе социально-национальных связей на Алтае [Текст] / В.И. Матис. – Барнаул: Изд-во АГИК, 2017. – 399 с.

109. Межнациональное согласие в общероссийском и региональном измерении. Социокультурный и религиозный контексты [Текст] / Под ред. В.И. Мукомель, Н.Н. Никс, С.В. Рыжовой. Отв. ред. Л.М. Дробижева. – М.: ФНИСЦ РАН, 2018. – 552 с.

110. Митрахович, В.А. О воинской толерантности [Текст] / В.А. Митрахович, А.А. Маркарян // К толерантности – через образование: материалы «круглого стола», 29 сентября 2005 г. / сост.: И. А. Соловцова; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград: ТЦ «Оптим», 2006. – С. 68 – 73.

111. Михалев, Г.В. Культура межнациональных отношений в пограничных органах Федеральной службы безопасности России: социально-

философский анализ: автореф. дис. ... канд. филос. наук [Рукопись] / Г.В. Михалев. – М.: Пограничная академия ФСБ РФ, 2007. – 23 с.

112. Мокин, К.С. Депривационный анализ социальной напряженности: возможности индикатирования [Текст] / К.С. Мокин, Н.А. Барышная // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 1 (26). – С. 51 – 60.

113. Мокин, К.С. Мультикультурализм региона: проблемы взаимодействия этнических миграционных общин и государства [Текст] / К.С. Мокин // Вестник Поволжской академии государственной службы им. П. А. Столыпина. – 2006. – № 3. – С. 94 – 103.

114. Навроцкий, Б.А. Истины и ценности в структуре понимания [Текст] / Б.А. Навроцкий // Философия человека в историческом контексте. – СПб: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – С. 104 – 107.

115. Навроцкий, Б.А. Технологии улучшения человека в социологическом измерении [Текст] / Б.А. Навроцкий, Н.Н. Седова, М.Е. Волчанский. – Волгоград: Изд-во ВолгГМУ, 2017. – 171 с.

116. Навроцкий, Б.А. Социальные субъекты технологий «совершенствования человека» как фактор риска их применения [Текст] / Б.А. Навроцкий, Н.Н. Седова. – Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость, Екатеринбург, 2016. – С. 523 – 527.

117. Навроцкий, Б.А. Этические риски технологий «улучшения человека» [Текст] / Б.А. Навроцкий, Н.Н. Седова // Стратегия выживания в контексте биоэтики, философии и медицины. – Кишинев: СЕР «Medicina», 2015. – С. 8 – 12.

118. Назарова, М.П. Отношение к военнопленным в СССР в начальный период плена (на материалах г. Сталинграда и сталинградской области) [Текст] / В.Г. Поляков, М.П. Назарова, Е.П. Воробьев // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. История.

Регионоведение. Международные отношения. – 2018. – Т. 23. – № 1. – С. 67 – 78.

119. Нарушев, В.И. О противоречиях в сфере национальных отношений и путях их разрешения на современном этапе перестройки [Текст] / В.И. Нарушев // Научный коммунизм. – 1989. – № 4. – С. 55 – 61.

120. Некрасова, А.Н. Культура межнационального общения в молодежной среде: (Состояние и формирование) : автореф. дис. ... док. соц. наук [Рукопись] / А. Н. Некрасова. – Москва, 1992. – 18 с.

121. Немоляев, В.В. Профессиональная культура как социальный феномен [Текст] / В.В. Немоляев // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 2 (47). – С. 81 – 86.

122. Николаева, Г.А. Сущностные характеристики культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] / Г.А. Николаева // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2008. – С. 4. – URL: <http://jurnal.org/articles/2008/ped11.html> (дата обращения: 30.09.2019).

123. Николаева, Г.А. Теоретические основы формирования культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации [Текст] / Г. А. Николаева // Известия ВГПУ. – 2010. – № 3. – С. 40 – 44.

124. Николаева, Г.А. Формирование культуры межнационального общения военнослужащих по призыву: дис. ... канд. пед. наук [Рукопись] / Г.А. Николаева. – Волгоград: ВГПУ, 2010. – 199 с.

125. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 19.12.2012 № 1666 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 24.12.2012. – № 52.

126. О стратегии национальной безопасности РФ до 2020 года: Указ Президента РФ от 12.05.2009 № 537 // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 20.

127. Омарова, М.К. Культура межнационального общения как важная компетенция выпускников педагогических специальностей [Электронный ресурс] / М.К. Омарова // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 11 – 1. – С. 27 – 29. – URL: <http://expeducation.ru/ru/article/view?id=4410> (дата обращения: 17.09.2019).

128. Паин, Э.А. Межнациональные конфликты в СССР (некоторые подходы к изучению и практическому решению) [Текст] / Э.А. Паин, А.А. Попов // Советская этнография. – 1990. – № 1. – С. 3 – 15.

129. Панасенко, Ю.А. Пути и условия совершенствования культуры воинской службы в сознании военнослужащих [Текст] / Ю.А. Панасенко // Вестник Челябинского государственного университета. Философские науки. – 2017. – Вып. 46. – № 13 (409). – С. 74 – 77.

130. Панкратов, В.Н. Культура общения офицера [Текст] / В.Н. Панкратов. – М.: ТОО «Интел Тех», 1993. – 64 с.

131. Парсонс, Т. О социальных системах [Текст] / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2002. – 832 с.

132. Парсонс, Т. Система современных обществ [Текст] / Т. Парсонс. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 269 с.

133. Передня, Д.Г. Самообразование курсантов высших военных учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации и его институциональное регулирование: социологический анализ : дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / Д.Г. Передня. – М.: Военный университет, 2003. – 217 с.

134. Петрова, И.А. Биогенетические основания этнического развития [Текст] / И.А. Петрова, Г.П. Кибасова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2018. – № 5 (128). – С. 221 – 224.

135. Петрова, И.А. Этническое и социальное в истории России: поиски новых подходов [Текст] / И.А. Петрова, Г.П. Кибасова // Антро. – 2016. – № 1 (18). – С. 79 – 84.

136. Пилипонский, А. Г. Социализация личности и ее особенности в условиях воинской службы (теоретико-методологические основы) [Текст] / А.Г. Пилипонский, В.Л. Примаков. – М.: Военный университет, 1998. – 37 с.

137. Пименов, В.В. Удмурты: опыт компонентного анализа этноса [Текст] / В. В. Пименов. – Л.: Наука (Ленинградской отделение), 1977. – С. 13 – 14.

138. Пихтелёв, А.М. Организация военного типа как объект социологического [Текст] / А.М. Пихтелёв // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 2 (121). – С. 70 – 77.

139. План мероприятий по реализации в 2019-2021 годах Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2018 г. № 2985-р.

140. Покасова, Е.В. Современная специфика национально-культурной идентичности [Текст] / Е.В. Покасова // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. – 2014. – Т. 12, вып. 3. – С. 92 – 97.

141. Прокофьев, С.Я. Потребность межнационального общения: философско-социологический анализ на примере Северо-Кавказского региона: автореф. дис. ... д-ра филос. наук [Рукопись] / С. Я. Прокофьев. – Москва: ВПА, 2002. – 45 с.

142. Работинский, В.О. Личные качества военного специалиста, необходимые для выполнения служебно-боевых задач [Текст] / В.О. Работинский // Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России: в 2 ч. / под общ. ред. С.А. Куценко. – Новосибирск, 2014. – С. 52 – 57.

143. Романова, Е.Н. Военная культура и ее основные характеристики [Текст] / Е.Н. Романова // Вестник СамГУ. – 2008. – № 1 (60). – С. 213 – 218.

144. Романовская, О.А. Социологическая рефлексия государственной национальной политики современной России [Текст] / О.А. Романовская,

С.Г. Ивченков, Я.А. Никифоров, М.В. Калининкова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – № 4. – С. 370 – 374.

145. Романовская, О.А. Социография социальной вражды. Потенциал «спровоцированных» документов [Текст] / О.А. Романовская // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – № 3. – С. 266 – 267.

146. Романовская, О.А. Концепт «национализм» в социологическом дискурсе [Текст] / О.А. Романовская, Я.А. Никифоров // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2018. – Т. 18. – № 4. – С. 400 – 402.

147. Романовская, О.А. К вопросу «смысловой адекватности» исторической памяти о гражданской войне [Текст] / О.А. Романовская // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2018. – Т. 18. – № 1. – С. 10 – 12.

148. Романовская, О.А. Лимб толерантности или засечная черта терпимости? Социологический этюд [Текст] / О.А. Романовская // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2016. – Т. 16. – № 4. – С. 387 – 389.

149. Романовская, О.А. Этнические константы: повседневность, культура, политика [Текст] / О.А. Романовская // Общество и этнополитика. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Сибирский институт управления, под научной редакцией Л. В. Савинова. – Новосибирск: СИУ, 2015. – С. 10 – 14.

150. Романовская, О.А. Народная героика: судьбы русского лубка в событиях Первой Мировой войны [Текст] / О.А. Романовская, А.В. Посадский // «...И помнит мир спасенный...» в 2 ч. – Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2015. – Ч. 1. – С. 57 – 59.

151. Руткевич, М.Н. Обострение национальных противоречий в СССР (размышления по поводу предварительных итогов переписи населения 1989

г.) [Текст] / М.Н. Руткевич // Социологические исследования. – 1991. – № 1. – С. 27 – 38.

152. Рыбаков, С.Е. Философия этноса [Текст] / С.Е. Рыбаков. – Москва: ИПК Госслужбы Москвы, 2001. – С. 47 – 92.

153. Савин, А.Д. Эффективность социально-культурной деятельности в жизни военнослужащих [Текст] / А.Д. Савин // Вестник Московского университета МВД России. – 2014. – № 10. – С. 324 – 329.

154. Самойленко, В.Ф. Культура межнационального общения в советском воинском коллективе [Текст] / В.Ф. Самойленко, В.М. Шевцов. – М.: ВПА, 1989. – С. 73 – 75.

155. Серова, И.И. Культура межнационального общения [Текст] / И.И. Серова. – Минск: Университетское, 1986. – С. 157.

156. Силласте, Г. Межнациональные конфликты и армия [Текст] / Г. Силласте // Армия и общество / под общ. ред. Н.А. Чаддымова, А.И. Черкасенко. – М.: Прогресс, 1990. – 162 с.

157. Слостенин, В.А. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы как объект теоретического исследования [Текст] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев // Теория и практика высшего педагогического образования / под ред. В.А. Слостенина. – М.: Прометей, 1993. – С. 15 – 19.

158. Смелик, Р.Г. Воинский труд в системе рыночных отношений [Текст] / Р.Г. Смелик. – Новосибирск: Редакция журнала «ЭКО», 2004. – 240 с.

159. Согомонян, А.С. Культура межнационального общения в воинских коллективах вузов на современном этапе строительства ВС РФ: дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / А.С. Согомонян. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – 227 с.

160. Согомонян, А.С. Сущность культуры межнационального общения и ее функции в сплочении полиэтнических воинских коллективов вузов [Текст] / А.С. Согомонян // Социально-гуманитарные знания. – 2013. –

№ 2. – С. 343 – 347.

161. Соловей, В.Д. Русская история: новое прочтение [Текст] / В.Д. Соловей. – М.: АИРО-XXI, 2005. – 319 с.

162. Социология межэтнической толерантности / отв. ред.: Л.М. Дробижева. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 2005. – С. 14 – 15.

163. Спивак, В. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] / В. Спивак. – СПб.: Питер, 2000. – 412 с.

164. Срибный, В.Н. Факторы формирования культуры межнационального общения у будущих офицеров: автореф. дис. ... канд. культурологии [Рукопись] / В.Н. Срибный. – Саратов: СГТУ, 2012. – 20 с.

165. Староверов, О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации [Текст] / О. Староверов, О. Алехина // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 55 – 62.

166. Статистика Министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс]: официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации (Минобороны России). – URL: [http:// mil.ru/ fea/ docs/ static.htm](http://mil.ru/fea/docs/static.htm) (дата обращения 12.10.2019).

167. Суркова, И.Ю. «Фасад» и «закулисы» военной профессии : социокультурный анализ [Текст] / И.Ю. Суркова // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 133 – 139.

168. Сустанов, В. П. Культура межнационального общения [Текст] / В.П. Сустанов // Культура взаимоотношений военнослужащих. – М.: Воениздат, 1990. – 176 с.

169. Терехин, Р.А. Ценностные факторы готовности к изменению служебной ситуации военнослужащих на разных этапах военной социализации [Текст] / Р.А. Терехин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия. Философия. Психология. Педагогика. – 2017. – Т. 17, вып. 3. – С. 324 – 333.

170. Тишков, В.А. Реквием по этносу: исследования по социально-культурной антропологии / В.А. Тишков. – М.: Наука, 2003. – 544 с.

171. Тишков, В.А. Социальное и национальное в историко-антропологической перспективе [Текст] / В. Тишков // Вопросы философии. – 1990. – № 12. – С. 3 – 15.

172. Фатеев, К.В. Обеспечение военной безопасности Российской Федерации: теория и практика правового регулирования [Текст] / К.В. Фатеев. – М.: Изд-во «За права военнослужащих», 2005. – 467 с.

173. Федюнина, С.М. Межкультурная толерантность как цивилизационная ценность: западноевропейские и российские реалии XXI века [Текст] / С.М. Федюнина // Консервативные традиции и либеральные ценности в постсоциалистической России. – Саратов: ПИУ им. П.А. Столыпина, 2016. – С. 94 – 96.

174. Федюнина, С.М. Толерантность в поликультурном обществе XXI века: миф или возможность сохранения цивилизации? [Текст] / С.М. Федюнина // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 2 (47). – С. 102 – 109.

175. Федюнина, С.М. Социокультурные и правовые факторы как детерминанты межэтнических отношений [Текст] / С.М. Федюнина, А.Е. Федюнин, Н.А. Хазанов // Правовая культура. – 2015. – № 1 (20). – С. 24 – 32.

176. Федюнина, С.М. Управление рисками и коммуникативными практиками современности [Текст] / С.М. Федюнина, А.В. Федорова // Вестник Поволжского института управления. – 2019. – Т. 19. – № 1. – С. 68 – 77.

177. Фуко, М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы [Текст] / М. Фуко. – М.: Ad Marginem, 1999. – 267 с.

178. Хамова, С.Н. Особенности управления процессом формирования этнической толерантности учащейся молодежи: автореф. дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / С.Н. Хамова. – М.: МГПУ, 2005. – 27 с.

179. Хвостанцев, С. В. Парадигмальные основания профессионально-трудовой адаптации военнослужащего [Текст] / С.В. Хвостанцев // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук:

материалы XIII международной научно-практической конференции. – 2019. – Т. 13. – № 5. – С. 105 – 109.

180. Хвостанцев, С.В. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России [Текст] / С.В. Хвостанцев, Т.М. Баландина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3 (67). – С. 167 – 171.

181. «Хорошее общество»: социальное конструирование приемлемого для жизни общества / отв. ред.: В. Г. Федотова. – М.: ИФ РАН, 2003. – 183 с.

182. Червяков, А.А. Культура солидарности общества и армии в современной России: дис. ... канд. филос. наук [Рукопись] / А.А. Червяков. – Ставрополь: СГУ, 2008. – 155 с.

183. Черепкова, Н.В. Культура как фактор формирования национальной идентичности и межнациональных отношений : материалы научного симпозиума [Текст] / Н.В. Черепкова. – Черкесск: КЧНЦ ЮО ГАН «РАО», 2009. – С. 327 – 332.

184. Шевченко, И.В. Специфика многонационального воинского коллектива [Текст] / И.В. Шевченко, Т.В. Шевченко // Доклады Академии военных наук. – 2006. – № 2 (20). – С. 110 – 113.

185. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2011. – 330 с.

186. Широкогоров, С.М. Этнос: исследование основных принципов изменения этнических и этнографических исследований [Текст] / С.М. Широкогоров. – М.: ЛИБРОКОМ, 2012. – 134 с.

187. Элез, Й. Проблема бытия и мышления в философии Л. Фейербаха [Текст] / Й. Элез. – М.: Наука, 1971. – 240 с.

188. Этнополитическая ситуация в России и сопредельных государствах в 2011 году: ежегодный доклад Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов [Текст] / под ред. В.А. Тишкова, В.В. Степанова. – М.: ИЭА РАН, 2012. – 641 с.

189. Ядрихинская, Л.С. Сущность и принципы воспитания культуры межнационального общения [Текст] / Л.С. Ядрихинская // *Философия образования*. – 2012. – № 2 (41). – С. 53 – 60.

190. Ярская, В.Н. Противостоит ли нация насилию? [Текст] / В.Н. Ярская // *Журнал социологии и социальной антропологии*. – 2011. – Т. 8. – № 1. – С. 24 – 39.

191. Goffman, E. *Asylums: the Essays on the Social Situation of the Mental Patients and Other Inmates* [Text] / E. Goffman. – New York : Doubleday, 1961. – 386 pp.

192. Fedyunina, S.M. Multiculturalism in the Higher education: integration contexts [Text] / S.M. Fedyunina // *Scientific notes of the Russian state social University*. – 2017. – № 3. – Pp. 20 – 28.

193. Fedyunina, S.M. Philosophical and legal grounds of social design in modern Russia [Text] / S.M. Fedyunina, N.B. Zazaeva // *Bulletin of the Volga Institute of management*. – 2019. – Т. 19. – № 5. – Pp. 4 – 10.

194. Fedyunina, S. Formation of regional brand: geomarketing and image resources of the territory [Text] / S. Fedyunina, G. Panichkina // *Edulearn 16. 8th International Conference on Education and New Learning Technologies, 2016*. – Pp. 6524–6530.

Программа
социологического исследования:

**«Культура межнационального общения в современном воинском
коллективе»**

**Содержание программы социологического исследования по теме:
«Культура межнационального общения в современном воинском
коллективе»**

1. Теоретико-методологическая часть

- 1.1. Обоснование проблемы социологического исследования
- 1.2. Цель социологического исследования
- 1.3. Задачи социологического исследования
- 1.4. Объект и предмет социологического исследования
- 1.5. Основные гипотезы социологического исследования
- 1.6. Структурный анализ объекта социологического исследования
- 1.7. Глоссарий основных категорий
- 1.8. Структурная фрагментация основной категории
- 1.9. Факторная операционализация
- 1.10. Границы проведения социологического исследования

Процессно-инструментальная часть

- 2.1. Определение выборки социологического исследования
- 2.2. Методика оценки культуры межнационального общения в
многонациональных воинских коллективах.
- 2.3. Анкета.

1.1. Обоснование проблемы социологического исследования

В период завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений в современной России обостряются межнациональные организационные противоречия, связанные с недостаточным уровнем развития культуры межнационального общения акторов. В процессе реорганизации различных сторон военно-гражданского взаимодействия формируется новая модель военных микроорганизаций (воинских частей), как относительно открытых социальных систем, интегрированных с социально-культурными, образовательными, а также научными структурами общества. Социокультурное пространство военной микроорганизации (воинской части) расширяется.

Политико-экономические показатели общемировых процессов не отличаются стабильностью и выражают тенденцию к нарастанию кризиса. Вероятность возникновения региональных вооруженных конфликтов в приграничных районах Российской Федерации (боевые действия на территории Донецкой и Луганской народных республиках) остается высокой. Вооруженные Силы Российской Федерации являются эффективным инструментом локализации и пресечения вооруженных столкновений с террористическими организациями в ближневосточном регионе, на территории Кавказа и постсоветских республик (Абхазия, Таджикистан, Приднестровье), тем самым выступая гарантом мира и спокойствия на данных территориях. Вооруженные структуры Российской Федерации по составу являются многонациональными, что помимо положительных сторон имеет и негативное проявление, а именно возникновение проблем с поддержанием боевой готовности соединений и воинских частей.

Данная проблема требует пристального внимания и комплексного изучения, выработки системы диагностики и критерий промежуточной и конечной оценки развития культуры межнационального общения в воинском коллективе, а также разработки рекомендаций для эффективной деятельности военной организации.

Для решения проблем, поставленных в диссертации, требуется разработать программу социологического исследования.

Основная проблема социологического исследования отражает противоречие между современным требованием динамичного комплексного формирования культуры межнационального общения военнослужащих и устаревшей, статичной системой образовательного развития данной культуры в воинских коллективах через трансляцию традиционных знаний о национальных социокультурных ценностях и нормах. В настоящее время государственные механизмы развития культуры межнационального общения имеют узко образовательную, ограниченную, как правило, абстрактную направленность. Они не согласуются с реальными практиками общения военнослужащих и поэтому безнадежно устарели. Существует проблема низкого уровня межнационального общения в воинских коллективах. Основной базовой проблемой исследования является содержательная разница ожидаемым и существующим уровнями развития культуры межнационального общения военнослужащих, выражению взаимно толерантного, уважительного отношения между военнослужащими различных национальных групп. Наличие в воинских коллективах межэтнической напряженности и конфликтов на этой почве между представителями различных национальных групп подтверждают данное утверждение.

1.2. Цель исследования – выявить проблемы в системе развития культуры межнационального общения военнослужащих.

1.3. Задачи исследования

1.3.1. Исследовать культуру межнационального общения военнослужащих в системе организационной культуры многонационального воинского коллектива.

1.3.2. Уточнить основные проблемы развития культуры межнационального общения в воинских коллективах России.

1.3.3. Определить состояние культуры межнационального общения в воинских коллективах в условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений российского общества.

1.3.4. Представить рекомендации, направленные на оптимизацию процесса развития культуры межнационального общения военнослужащих.

1.4. Объект и предмет исследования

Объект исследования – полиэтнические воинские коллективы Российской Федерации.

Предмет исследования – процесс развития культуры межнационального общения военнослужащих.

1.5. Гипотезы исследования

1.5.1. В условиях завершения крупномасштабного реформирования гражданско-военных отношений в России необходима не только модернизация технических, информационных, человеческих ресурсов военных организаций, но и обеспечение условий динамичного комплексного развития культуры межнационального общения военнослужащих, предотвращение этнической напряженности, конфликтности в воинских коллективах.

1.5.2. Традиционная образовательная политика на федеральном и внутриорганизационном уровнях только создает предпосылки формирования идентичности национальных групп военнослужащих. Она не определяет стратегии динамичного целевого конструирования современных социально-культурных практик эффективного межнационального общения и нуждается в дополнении новыми механизмами социологической оценки, а также целевого конструирования ценностей, норм, принципов межэтнического общения; реализацией проектов поддержания и мотивации необходимых (социально значимых) практик межнационального общения, административной профилактики межнациональных конфликтов в военных организациях; повышением открытости жизнедеятельности воинских

коллективов, расширением внутренней и внешней системы социального контроля взаимодействия военнослужащих.

1.5.3. Имеется ряд показателей, отражающих уровень развития культуры межнационального общения между представителями различных национальных групп, которые носят субъективный и объективный характер. Наиболее важными являются факторы внешней среды: историко-географические условия формирования и развития этноса, его основных социокультурных характеристик; политические и социально-экономические условия сосуществования этносов, степень дифференциации уровня жизни между регионами страны; трудовая иммиграция, конкуренция на рынке труда регионов.

1.5.4. Существует зависимость между развитием культуры межнационального общения и толерантными и комплементарными взаимоотношениями и единением национальных групп воинского коллектива, что является условием профилактики межнациональных конфликтов.

Программа социологического исследования культуры межнационального общения в современном воинском коллективе состоит из нескольких этапов:

- 1) наблюдение, а также анализ отношений в современном воинском коллективе;
- 2) уточнение и исследование правовой, нормативной документации;
- 3) выявление параметров оценки культуры межнационального общения военнослужащих;
- 4) разработка анкеты исследования;
- 5) проведение анкетирования (вопросы, отражающие процессы развития культуры межнационального общения военнослужащих);
- 6) обработка данных, ранжирование результатов, представление обобщений, выводов, рекомендаций.

На основе представленной программы исследования социальной защиты военнослужащих, мы определили базовые средства эмпирического исследования:

- 1) наблюдение в процессе пребывания в воинском коллективе, анализ социальных процессов;
- 2) рассмотрение имеющихся правовых, нормативных документов;
- 3) применение анкеты в процессе проведения анкетного опроса;
- 4) уточнение специфики взаимоотношений, взаимодействий военнослужащих, раскрытие состояния, проблем, стратегий развития культуры межнационального общения военнослужащих.

В процессе эмпирического исследования обследованы 944 человек. Среди опрошенных: военнослужащие, проходящие военную службу по контракту в типовых воинских частях: г. Саратова (опрошено 236 человек – 25 %); г. Махачкалы (опрошено 245 человек – 25,9 %), г. Екатеринбурга (опрошено 229 человек – 24,3 %); г. Хабаровска (опрошено 234 человека – 24,8 %). Среди опрошенных 173 человека (18,3 %) – офицеры и прапорщики; 771 человек (81,7 %) – старшины, сержанты и солдаты. Выборка случайная (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов).

1.6. Структурный анализ объекта исследования



1.7. Глоссарий основных категорий

Военная организация – формально определенная регламентированная, структурированная и управляемая часть государственного механизма, состоящая из взаимосвязанных организационных элементов: воинских коллективов (как правило, профессиональных групп военнослужащих) и иных социальных структур.

Воинский коллектив – группа людей (военнослужащих) особой направленности, объединенная для выполнения специфичных задач по обеспечению безопасности государства и наделенная особыми обязанностями, правами.

Единение – уровень консолидации элементов социальной системы и устойчивость основных структурных связей, единства разделяемых всеми членами социальных групп социальных ценностей, культурных традиций и ценностных ориентаций, направленных на формирование ожидаемого и организованного поведения в различных сферах жизнедеятельности.

Культура – совокупность достижений человечества в производственной, общественной и духовной жизни, в соответствии, с чем различают материальную, социальную и духовную культуру. Культура – это своеобразная сумма деятельности разума человечества, которая объединяет позитивные стороны и противоположна негативным проявлениям человеческой деятельности. Культура имеет накопительный характер, она строится и видоизменяется на всем протяжении человеческой истории, суммируя и обогащая накопленный опыт.

Культура межнационального общения военнослужащих – это объединенный комплексный показатель воинского коллектива, включающий в себя как формальные ценности, знания о традициях, ценностях и нормах, обычаях разных этносов военнослужащих, так и уважительное, равноправное, толерантное отношение членов воинского коллектива к разным этносам, способность общаться, эффективно осуществлять коммуникативное взаимодействие, преодолевать сложности при выполнении

служебно-трудовой деятельности, связанной с общением с представителями других национальностей.

Уровни проявления культуры межнационального общения военнослужащих. Первый уровень – поверхностный (это степень усвоения, групповое/личностное понимание, отражение в социально-групповом сознании законодательных актов, приказов, правовых предписаний, формально принятых правил и процедур служебно-трудового общения военных представителей разных национальностей). Второй – потенциальный (это степень принятия, базовый элемент коллективного культурного потенциала военнослужащих, отражающий потребность и способность последних адекватного воспринимать, использовать знания межнациональных ценностей, норм, принципов, правил, а также эффективно осуществлять практики межнационального общения). Третий – служебно-трудовой (это степень практической служебно-трудовой реализации, проявление реальных практик социально-культурного общения военнослужащих).

Межнациональное общение – форма социального общения, обусловленная своей необходимостью в ходе совместной деятельности представителей различных национальностей общества, выраженная в обмене информацией, опытом, навыками, умениями, знаниями, взаимопознании и отношении к национальному.

Межнациональное общение военнослужащих – форма социального общения, при которой осуществляется как взаимодействие, взаимовлияние и оценка представителей различных национальных групп, так и взаимный обмен информацией, опытом, навыками, умениями, знаниями, удовлетворение духовных потребностей, совершенствование ценностей, норм, принципов, правил, а также формирование социально-культурных качеств индивидов.

Меры по повышению единения военнослужащих – комплекс интеллектуально-образовательных и социокультурных мероприятий,

осуществляемых командирами (начальниками), офицерами по работе с личным составом органов военного управления, направленных на формирование и укрепление межличностных, межгрупповых и межнациональных отношений и организованного поведения в различных сферах жизнедеятельности.

Нация – большая социальная группа, сформированная как историческая чрезвычайно сплоченную общность людей, высшая форма развития этноса, характеризующуюся общностью экономических связей, единством территории, наличием литературного языка, национальными особенностями культуры и психологии.

Национальность – правовые отношения между отдельным лицом и государством; принадлежность человека к определённому гражданству или к определенному национальному государству.

Общение военнослужащих – это, с одной стороны, сложный многонаправленный процесс установления контактов между различными группами воинского коллектива, с другой – это важнейший механизм процесса воспроизводства социальной культуры военной организации в целом.

Отношение к другим национальностям – проявление позиции индивида или группы одного этноса по поводу индивидов других этнических групп.

Субъекты межнационального общения воинского коллектива – военнослужащие, представители различных национальных групп.

Субъекты единения воинского коллектива – военнослужащие, обладающие формальными и неформальными лидерскими качествами и авторитетом в воинском коллективе.

Уровни сформированности культуры межнационального общения – ряд показателей, отражающих единство разделяемых всеми членами социальных групп ценностей, культурных традиций и ценностных

ориентаций, направленных на формирование ожидаемого и организованного поведения в различных сферах жизнедеятельности.

Этнос – особенная социально-культурная группа индивидов, объединенная местом совместного проживания на условно очерченной территории, имеющая общий язык, культуру общения, собственные культурные отличия поведения и быта, характерные параметры идентичности и самосознания. Этничность обозначает не только существование специфических (отличительных) этнических социально-культурных групп социума, организационных форм социальной идентичности, но и определяет комплекс культурных черт, характерных признаков общения, поведения, взаимодействия.

Этничность (синоним понятия этнос) – это свойство, характеристика этнической общности, этническое самосознание определенной группы населения, обозначающее её особенность, отличие от других общностей.

1.8. Структурная фрагментация основной категории



1.9. Факторная операционализация

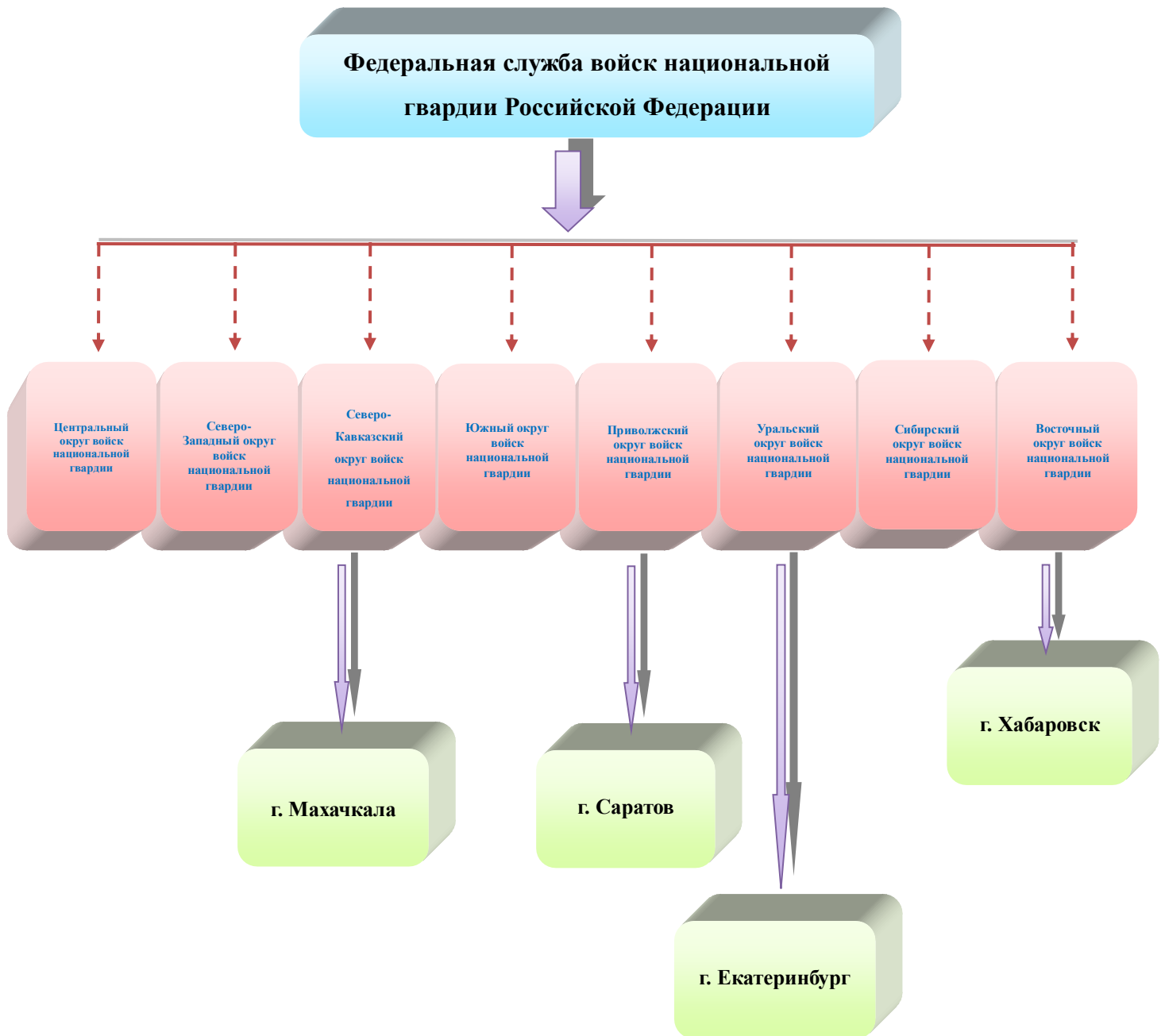
№ п/п	Субъективные факторы	№ п/п	Объективные факторы
1	Индивидуально-детерминированные	3	Общественно-детерминированные
1.1	Личное восприятие и отношение к сослуживцам – представителям иных национальных групп	3.1	Территориальная принадлежность, место проживания до призыва на службу
1.2	Позиция военнослужащего относительно обязательности проживания того или иного этноса на территории исконного проживания	3.2	Национальность
1.3	Субъективное отношение военнослужащего к межэтническим противостояниям и конфликтам в воинском коллективе	3.3	Образование
1.4	Субъективное отношение к сплоченности между военнослужащими - представителями различных этнических групп в воинском коллективе	3.4	Наличие, либо отсутствие у военнослужащего в ближайшем окружении лиц (друзей или родственников), состоящих в националистических движениях
1.5	Выражение негативного, неприязненного отношения представителями славянских этнических групп в адрес представителей народов Северо-Кавказского региона и отождествления их с террористами и экстремистами	3.5	Отношение близких родственников и друзей военнослужащего к представителям иных народов
1.6	Выражение негативного, неприязненного отношения к представителям славянских этнических групп, отождествляя с захватчиками	3.6	Роль близких родственников и друзей в формировании отношения военнослужащего к представителям иных народов
1.7	Присутствие среди военнослужащих воинского коллектива и близкого	4	Служебно-трудо

	окружения (друзей) вне военной службы – представителей других этносов		
1.8	Отношение к воспитанию военнослужащих – представителей других этносов	4.1	Срок прохождения службы военнослужащего
1.9	Субъективное отношение к религии	4.2	Воинское звание
1.10	Уровень интенсивности и частоты межэтнических противостояний и конфликтов между представителями различных групп, по субъективному мнению военнослужащих	4.3	Количество национальных групп в воинском коллективе
1.11	Присутствие/отсутствие предпочтения или стремления у военнослужащих занимать места за обеденными столами во время приема пищи в столовой, исходя из принадлежности к той или иной национальной группе	4.4	Воспитательная работа в воинском коллективе
1.12	Степень интеграции воинского коллектива	4.5	Степень предвзятости младшего командирского состава воинского коллектива одной этнической группы к военнослужащим другой этнической группы
1.13	Психоэмоциональное состояние в воинском коллективе	4.6	Объективность младшего командирского состава воинского коллектива при распределении служебной нагрузки (назначении в суточный наряд) военнослужащих различных национальных групп
1.14	Отношение к традициям, культуре и истории других национальностей	4.7	Степень проявления национализма со стороны офицерского состава
1.15	Характеристики системы управления воинским	4.8	Стратегии поведения военнослужащих, используемые

	коллективом		с высокой долей вероятности в межнациональных конфликтах
1.16	Важнейшие характеристики воинского коллектива	4.9	Степень влияния сослуживцев на отношение военнослужащего к иным этносам
1.17	Основные характеристики общего стиля административного лидерства в воинском коллективе	4.10	Частота разрешения в воинском коллективе межэтнических конфликтов мирным путем
1.18	Характеристики связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива	5	Негативные факторы воинской среды
1.19	Основные социальные цели развития воинского коллектива	5.1	Присутствие и количество микрогрупп в подразделении по этническому или «земляческому» признаку
1.20	Важнейшие ценности современного военнослужащего	5.2	Проявление неуставных взаимоотношений
1.21	Наиболее существенные проблемы (факторы), препятствующие развитию культуры межнационального общения военнослужащих	5.3	Наличие межнациональных конфликтов
1.22	Основные пути совершенствования процессов профилактики этнических противоречий и конфликтов в воинском коллективе	5.4	Проявление в воинском коллективе межэтнических противоречий и конфликтов между военнослужащими славянских и Северо-Кавказских этнических групп
1.23	Способность эффективного и толерантного межнационального общения военнослужащих	5.5	Наличие (отсутствие) в воинском коллективе материалов тиражных изданий националистического толка
2	Когнитивно-аксиологический	5.6	Наличие (отсутствие) в воинском коллективе наглядно агитационного материала, аудио и видеозаписей националистического толка
2.1	Осведомленность и субъективное мнение военнослужащего о главных источниках и мотивах	5.7	Наличие (отсутствие) военнослужащих, в прошлом состоявших в рядах радикальных националистических

	возникновения межэтнических противоречиях и конфликтах в воинском коллективе		группировок и движений
2.2	Осведомленность военнослужащего о культурных традициях, ценностных ориентациях и истории иных этнических групп	5.8	Наличие (отсутствие) групп с конфликтогенной наклонностью
2.3	Осведомленность и субъективное мнение военнослужащего о представителях этнических групп, которые зачастую становятся инициаторами и участниками межэтнических противоречий и конфликтов в воинском коллективе	5.9	Наличие (отсутствие) военнослужащих в воинском коллективе с агрессивно- девиантными склонностями, провоцирующих межэтнические противоречия и конфликты
2.4	Степень освоения, понимания и частичное принятие национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов		
2.5	Информированность об особенностях этнической культуры сослуживцев		

1.10. Границы проведения социологического исследования



2.1. Определение выборки исследования

Эмпирическое исследование будет проводиться методом анкетирования в 2018 – 2019 годах. Исследование будет проводиться по многоступенчатой случайной выборке (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов). На начальном этапе, планируемом в период октябрь – декабрь 2018 года будут определены регионы, где будет проводиться обследование. На завершающем этапе январь – март 2019 года, будут определены воинские части, привлекаемые для обследования, дислоцируемые в городах Махачкала, Саратов, Екатеринбург и Хабаровск. К анкетному опросу будут привлечены военнослужащие типовых воинских частей Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации.

2.2. Методика оценки развития культуры межнационального общения военнослужащих в многонациональных воинских коллективах

Существующая методика позволит административно-управленческим органам разных уровней, командирам (начальникам), структурам по работе с личным составом в процессе мониторинга состояния воинской дисциплины в подразделениях эпизодически оценивать уровень культуры межнационального общения военнослужащих в многонациональных воинских коллективах.

Для процессуального определения категории «уровень культуры межнационального общения» базовым основанием должно явиться установление ниже определенный перечень показателей, интегрированных по уровню предметности:

Объективные:

общественно-детерминированные;
негативные факторы воинской среды;
служебно-трудовые.

Субъективные:

индивидуально-детерминированные;
когнитивно-аксиологические.

Для установления уровня развития культуры межнационального общения военнослужащих могут быть следующие социологические инструментари:

анкетный опрос;
анализ служебных документов;
экспертный опрос;
глубинное интервьюирование.

Культура межнационального общения военнослужащих характеризуется способностью последних адекватно воспринимать этническое своеобразие индивидов, адекватно его оценивать, формировать толерантные практики и регулировать собственное поведение. В конечном

итоге она проявляется в процессе реализации потребностей и способностей к межнациональному общению представителей различных этносов воинского коллектива.

Качественные параметры межнационального общения военнослужащих выражаются в её уровнях:

Не удовлетворительный уровень сформированности культуры межнационального общения (*социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения, не достигнут*):

1) избирательность в принятии социально необходимых военно-культурных ценностей, норм, традиций, этических принципов военной организации; отсутствие всякого интереса к собственной истории, общественной культуре, а также других этнических групп;

2) неприятие, а порой и отторжение других этнических культур, безразличие, часто настороженное восприятие общения представителей других этносов;

3) наличие практик полного игнорирования, отказа от общения с представителями других этнических групп военнослужащих, индифферентностью в общении с людьми других национальностей вне реализации служебно-трудовой деятельности.

Удовлетворительный уровень сформированности культуры межнационального общения (*социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут по основным позициям*):

1) знание и разделение ценностей, традиций, норм военной организации, стремление общаться и действовать в соответствии с имеющимися нормами служебно-трудовой деятельности;

2) проявление выборочного интереса к военной истории России, её этнической культуре, традициям собственного народа и других национальностей, готовность частичного принятия иных этнических культур;

3) готовность к реализации практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями различных народов и национальностей;

4) проявление предубеждений об отсталости ряда этнических групп, нежелание общаться с некоторыми военнослужащими по этническому признаку, готовность частично объединяться в группы (социально интегрироваться) при общении, поведении, реализации служебно-трудовой деятельности.

Достаточный уровень сформированности культуры межнационального общения *(социально необходимый уровень развития культуры межнационального общения достигнут в полном объеме):*

1) знание и разделение ценностей, традиций, норм военной организации, стремление общаться и действовать в соответствии с имеющимися нормами служебно-трудовой деятельности;

2) проявление интереса к военной истории России, ее этнической культуре, ценностям и традициям собственного народа и других, готовность частичного принятия норм поведения иных этнических культур;

3) наличие реальных практик дружеского общения, конструктивных взаимоотношений с представителями различных народов и национальностей;

4) желание общаться с военнослужащими различных национальностей, готовность межкультурной интеграции при общении, поведении, реализации служебно-трудовой деятельности.

Развитие культуры межнационального общения военнослужащих проявляется в следующих контекстах:

Регулирующий контекст. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих как результат реализации социальных управленческих программ: 1) *не целевых* (результат создания оптимальных условий для общения различных групп военнослужащих, обеспечение активизации внутренней мотивации к изучению ценностей, принципов, правил, норм, проявляющихся в межнациональном общении различных

этнических групп военнослужащих, а также саморазвития потребностей и способностей к осуществлению общения с акторами различных национальностей); 2) *целевых* (проектное конструирование реализации интеллектуально-образовательных и социокультурных мероприятий, направленных на целевое совершенствование социально значимых способностей военных акторов к межнациональному общению) (целевое проектирование системы внешнего стимулирования толерантных межэтнических практик общения, социально-одобряемого взаимодействия военнослужащих различных национальностей).

Функциональный контекст. Развитие культуры межнационального общения военных акторов представляет собой процесс реализации социально значимых функций военной организации: 1) профилактической (развитие у военнослужащих мировоззрения, профилактика межэтнической напряженности); 2) управленческой (обеспечение саморегулирования отношений и процессов взаимодействия, разрешения межэтнических конфликтов, роста эффективности); 3) адаптивной (приспособление представителей различных этносов к социальным ценностям, нормам, принципам служебно-трудового поведения, административным требованиям).

Трансформационный контекст. Развитие культуры межнационального общения военнослужащих как результат трансформации качественных характеристик их профессионального потенциала. С одной стороны – это процессы саморазвития потенциала межнационального общения военнослужащих, а также целевого проектного формирования новых знаний о традициях, нормах поведения, ценностях других народов. С другой стороны – это процессы практического саморазвития, а также целевого проектного формирования профессиональных потребностей и способностей коммуницировать с представителями различных этносов, находить общий язык, эффективно налаживать межэтническое взаимопонимание, совместно осуществлять необходимые служебно-трудоовые действия.

Критерии оценки культуры межнационального общения военнослужащих

1. Когнитивный – определение уровня информированности, получения знаний, а также умений, усвоение ценностей, норм, традиций, принципов, положений формальной культуры межнационального общения военнослужащих (определяет ожидаемое поведение личностей и групп военнослужащих при общении с представителями других национальностей).

2. Мотивационный – выявление уровня сформированности внутреннего побуждения, желания личности и отдельных групп освоить не только собственную историю и культуру, но и национальные культурные особенности других этносов, а также интереса к межнациональному общению с представителями различных этносов.

3. Поведенческий (деятельностный) – определяет способности военнослужащих не только реализовывать эффективные практики межнационального общения, но и объективно оценивать межнациональные отношения в коллективе, эффективно общаться с различными национальными группами, непримиримо относиться к возможным нарушениям прав различных этносов, ущемления их интересов.

2.3. АНКЕТА²⁵⁰

Уважаемый товарищ!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе «**Культура межнационального общения в современном воинском коллективе**». Для разностороннего анализа этого явления, просим Вас правдиво ответить на поставленные вопросы.

Прочитайте, пожалуйста, предложенные вопросы и выберите ответы, которые более всего близки Вам. **Обведите кружком цифру, стоящую рядом с выбранным ответом.**

1. Вы являетесь:

1 – рядовым; 2 – сержантом; 3 – прапорщиком; 4 – офицером.

2. Вы проходите службу:

1 – по призыву; 2 – по контракту.

3. Ваше образование:

1 – среднее; 2 – средне-специальное; 3 – неполное высшее; 4 – высшее.

4. Ваш возраст: 1 – 18 - 25 лет; 2 – 25 - 30 лет; 3 – 30 - 35 лет; 4 – старше 35 лет (___ лет).

5. Срок прохождения службы: 1 – до 6 месяцев; 2 – от 6 до 12 месяцев; 3 – до трех лет. 4 – более 3-х лет.

6. Укажите свою принадлежность к этнической группе:

1 – представитель славянских народов (русские, украинцы, белорусы и т.д.);

2 – представитель народов Северного Кавказа (чеченцы, ингуши, кабардинцы, балкарцы, представители народностей Дагестана и т.д.);

3 – представитель христианских народов Закавказья (армяне, грузины);

4 – представитель тюркоязычных народов Закавказья (азербайджанцы, курды, езиды, удины и т.д.);

5 – представитель народов Поволжья (мари, мордва, чувашаи, татары и т.д.);

6 – представитель народов Средней Азии (таджики, узбеки, казахи, туркмены, киргизы и т.д.);

7 – представитель восточносибирских народностей (якуты, ханты, манси, ненцы, буряты, эвенки, нанайцы и т.д.);

8 – представитель степных народов Центральной России (калмыки, алтайцы, башкиры и т.д.).

7. Укажите регион, в котором Вы жили длительное время перед поступлением на военную службу:

1. – Центральная Россия (г. Москва и прилегающие регионы);

2. – Черноземье (Курская, Воронежская, Липецкая, Белгородская обл.);

²⁵⁰ При разработке анкеты использовались данные, представленные в эмпирических исследованиях Баландиной Т.М. (Баландина, Т.М. Оценка персонала в условиях перехода организации на инновационный тип развития [Текст] / Т.М. Баландина, Н.А. Ерохина, Н.Н. Черевик // Вестник СГСЭУ. – 2018. – № 2 (71). – С. 192-196.), Согомонян А.С. (Согомонян, А.С. Культура межнационального общения в воинских коллективах вузов на современном этапе строительства ВС РФ: дис. ... канд. соц. наук [Рукопись] / А.С. Согомонян. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – 227 с.; Согомонян, А.С. Сущность культуры межнационального общения и ее функции в сплочении полиэтнических воинских коллективов вузов [Текст] / А.С. Согомонян // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 2. – С. 343-347.); Срибного В.Н. (Срибный, В.Н. Факторы формирования культуры межнационального общения у будущих офицеров: дис. ... канд. культурологии [Рукопись] / В. Н. Срибный. – Саратов : СГТУ, 2012.).

3. – Поволжье;
4. – Северный Кавказ;
5. – Закавказье;
6. – Урал;
7. – Восточная Сибирь;
8. – Приморье (Дальний Восток);
9. – Северная часть Западной России (Ленинградская, Вологодская, Мурманская, Архангельская обл., Карелия);
10. – Степная часть Центральной России (Калмыкия, Алтай, Башкирия);
11. – Средняя Азия;
12. – Белоруссия, Украина.

8. Какое количество военнослужащих других национальностей проходят службу в вашем воинском коллективе?

- 1 – от 3 до 5;
- 2 – от 5 до 9;
- 3 – от 9 до 15.

9. Есть ли среди ваших сослуживцев и ближайшего окружения на «гражданке» друзья, представители национальности, к которой Вы не принадлежите, если да, то насколько много?

- 1 – друзей других национальностей у меня много;
- 2 – друзей других национальностей у меня достаточно много;
- 3 – у меня есть несколько друзей других национальностей;
- 4 – у меня есть друг другой национальности;
- 5 – у меня нет друзей другой национальностей.

10. Назовите важнейшие характеристики вашего воинского коллектива?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Воинский коллектив уникален по своим особенностям, подобен большой многонациональной семье; развивается культура межнационального общения; военнослужащие различных этнических групп имеют много общего		
2.	Воинский коллектив очень динамичен и проникнут духом этнического единства, военнослужащие ориентированы на новаторство (его члены стремятся в процессе службы разрабатывать и внедрять новшества); военнослужащие социально интегрированы, готовы жертвовать собой и идти на риск в процессе реализации служебно-трудовой деятельности		
3.	Воинский коллектив ориентирован на результат, на выполнение конкретных задач и заданий; военнослужащие ориентированы на жесткое групповое соперничество при достижении поставленных служебных целей		
4.	Воинский коллектив жестко структурирован, формальное и неформальное поведение его членов строго контролируется администрацией; действия военнослужащих неизменны, они		

	направлены на выполнение поставленных задач, не требуют инновационных внедрений, в воинской части определены неизменные правила, инструкции, процедуры общения военнослужащих		
--	---	--	--

11. Каковы важнейшие характеристики системы управления вашим воинским коллективом?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Высокая административная требовательность; преобладает централизованное бюрократическое управление; жесткая нацеленность системы управления на достижение роста эффективности реализации военной службы, поощрение индивидуальных достижений при выполнении приказов		
2.	Поощрение коллективного риска, творческого подхода в выполнении приказов, стимулирование коллективной инициативы, проявление эффективных межнациональных коммуникаций, новаторских предложений командованию		
3.	Поощрение микро командной работы, демонстрация этнической лояльности и толерантности, коллективного единодушия, участие военнослужащих в обосновании путей выполнения поставленных управленческих задач, развитие способностей принятия самостоятельных тактических управленческих решений		
4.	Гарантия служебно-трудовой занятости, требование беспрекословного подчинения, буквального выполнения задач, предсказуемость, стабильность, неизменность в системе общения военнослужащих		

12. Определите основные характеристики общего стиля административного лидерства в воинском коллективе?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Начальник (командир) является формальным и неформальным лидером, является примером беспрекословного, точного выполнения приказов, как правило, стремится помочь, подсказать и научить		
2.	Начальник (командир) служит примером оригинальности, творчества, высокой культуры межетнического общения, новаторства, склонности к риску в процессе реализации служебно-трудовой деятельности		

3.	Начальник (командир) является примером деловитости, агрессивности, ориентации на достижение результата любой ценой при сохранении статичности и неизменности культуры общения военнослужащих		
4.	Начальник (командир) не является неформальным лидером. Он не служит примером для подражания. Реальное управление часто осуществляется неформальными этническими группами воинского коллектива		

13. Основные характеристики связующей сущности межэтнических групп

воинского коллектива

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино преданность военному делу и взаимное доверие. Обязательность членов воинского коллектива находится на высоком профессиональном уровне		
2.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино приверженность творческому отношению к осуществлению военной службы, высокая внутренняя культура межнационального общения военнослужащих, стремление быть лучшим единым целым в процессе реализации служебно-трудовой деятельности		
3.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино мотивация на достижение цели военной организации, а также выполнение поставленных заданий и задач. Общепринятые темы для обсуждения – межэтническое братство, стремление к достижению общего результата и победы		
4.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино формальные правила и официальная межнациональная политика государства. Плановые проекты, направленные на развитие культуры межнационального общения		

14. Каковы основные социальные цели развития воинского коллектива?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Высокое доверие, взаимная поддержка, развитие культурных коммуникаций		
2.	Повышение материального		

	благополучия, решение социальных проблем семьи военнослужащего, развитие потребностей членов семьи военнослужащего		
3.	Рост военно-профессиональной компетенции членов воинского коллектива, стремление к лучшим военно-профессиональным результатам, развитие культуры межнационального общения, целевая концентрация способностей реализации служебно-трудовой деятельности		
4.	Неизменность, стабильность, эффективность, контроль и самоконтроль, предсказуемость практик внутри организационного межгруппового общения, поведения, деятельности		

15. Каковы важнейшие ценности современного военнослужащего?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Материальные ценности: материальное денежное довольствие, заработная плата, доплаты, надбавки, пособия, компенсации, премиальные выплаты, целевые доплаты, материальная поддержка семьи военнослужащего		
2.	Здоровье, физическая культура, возможность восстановления и развития физических профессиональных способностей		
3.	Профессиональное развитие, карьерный рост		
4.	Семья, традиции, ответственность, общение, дети		
5.	Культура группового и межнационального общения, профессиональных коммуникаций, служебно-трудовой деятельности		

16. Выразите свое отношение к военнослужащим, представителям других национальностей, к которым Вы не относитесь, проходящим службу в вашем подразделении:

- 1 – отношусь благосклонно, доброжелательно, все нации равны;
- 2 – отношусь в зависимости от ситуации;
- 3 – отношусь достаточно неприязненно;
- 4 – отношусь крайне враждебно, ярый националист.

17. Выразите свое отношение к культуре, традициям, истории других национальностей:

- 1 – отношусь с уважением, с восхищением;
- 2 – отношусь достаточно уважительно;
- 3 – отношусь нейтрально, меня это не касается;
- 4 – отношусь достаточно неприязненно;
- 5 – отношусь крайне враждебно.

18. Выразите свое отношение к уровню воспитанности военнослужащих, представителей других национальностей, к которым Вы не принадлежите:

- 1 – это культурные, воспитанные люди;
- 2 – скорее всего, это культурные, воспитанные люди;
- 3 – среди них встречаются как культурные, так и некультурные люди;
- 4 – скорее всего, это некультурные, невоспитанные люди;
- 5 – это некультурные, невоспитанные люди.

19. Как соотносится культура межнационального общения с организационной культурой воинского коллектива?

1. Культура межнационального общения является органичным элементом организационной культуры воинского коллектива;
2. Культура межнационального общения частично взаимосвязана с организационной культурой воинского коллектива;
3. Культура межнационального общения и организационная культура воинского коллектива, совершенно несовместимые явления.

20. Насколько реализуемые управленческие проекты социокультурного развития в воинской части повлияли на ваше отношение к представителям других национальностей?

- 1 – нисколько не повлияли, отношусь с уважением;
- 2 – частично повлияли;
- 3 – кардинально повлияли на мое мнение, я стал их ненавидеть;
4. – нет, не повлияли, всегда их ненавидел, и буду ненавидеть.

21. Как ваши родители и ближайшее окружение на «гражданке» относятся к людям других национальностей, представителем которых Вы не являетесь?

- 1 – относятся благосклонно, доброжелательно, все нации равны;
- 2 – отчасти благосклонно, отчасти нет;
- 3 – относятся достаточно неприязненно;
- 4 – относятся крайне враждебно, ярые националисты.

22. Насколько ваши родители и ближайшее окружение на «гражданке» повлияли на ваше отношение к национальностям, представителем которых Вы не являетесь?

- 1 – нисколько не повлияли, отношусь с уважением;
- 2 – частично повлияли;
- 3 – кардинально повлияли на мое мнение, я стал их ненавидеть;
- 4 – нет, не повлияли, всегда их ненавидел и буду ненавидеть.

23. Есть ли в вашем подразделении военнослужащие – бывшие представители националистических движений, в том числе, «скинхеды», если есть, то, как много?

- 1 – подобных людей нет;
- 2 – возможно, есть один человек;
- 3 – есть один или два человека;
- 4 – есть несколько человек;
- 5 – есть более пяти человек.

24. Вы бы согласились лично содействовать процессу сплоченности между военнослужащими, представителями различных национальностей, в подразделении?

- 1 – да, конечно, так должен сделать каждый;
- 2 – да, хотелось бы, но это не простой вопрос;
- 3 – может быть, да;
- 4 – скорее нет;
- 5 – ни за чтобы не согласился.

25. Выразите степень предвзятости со стороны командиров, представителей другой национальности по отношению к вам:

- 1 – предвзятости нет, отношение всегда одинаково справедливое;

- 2 – предвзятости нет, отношение, в основном, справедливое;
- 3 – степень предвзятости присутствует;
- 4 – отношение достаточно предвзятое;
- 5 – отношение крайне предвзятое.

26. Как Вы относитесь к необходимости проживания той или иной национальности на исторически закреплённой территории?

- 1 – не согласен, каждый сам выбирает себе место жительства;
- 2 – в какой-то степени не согласен;
- 3 – отчасти согласен, отчасти нет;
- 4 – скорее согласен;
- 5 – согласен полностью.

27. При подборе личного состава для назначения в наряд руководствуются ли командиры соображениями о национальной принадлежности военнослужащих?

- 1 – подбор осуществляется вне зависимости от национальности;
- 2 – подбор осуществляется, скорее всего, вне зависимости от национальности;
- 3 – подбор осуществляется, иногда, вне зависимости от национальности;
- 4 – подбор осуществляется, скорее всего, в зависимости от национальности;
- 5 – подбор осуществляется в зависимости от национальности.

28. Отдают ли предпочтение военнослужащие вашего подразделения национальному признаку, при размещении в столовой за столами?

- 1 – да, это так;
- 2 – отчасти верно, отчасти неверно;
- 3 – нет, это неверно.

29. Как часто офицеры вашего подразделения в часы воспитательной работы проводят беседы о взаимоотношениях между различными национальностями?

- 1 – часто;
- 2 – достаточно часто;
- 3 – редко;
- 4 – достаточно редко;
- 5 – очень редко.

3. Выразите свое отношение к военнослужащим других национальностей:

- 1 – положительно, в мире должны царить дружба и согласие;
- 2 – в принципе отношусь положительно, не люблю ссориться;
- 3 – отношение безразличное;
- 4 – не ко всем национальностям отношусь равно, поэтому, считаю их представителем неизбежным злом;
- 5 – отношусь крайне враждебно к отдельным национальностям, конфликты с ними считаю частью своей жизни.

31. Считаете ли Вы ваш воинский коллектив сплочённым?

- 1 – да, наш коллектив сплочённый;
- 2 – имеется сплочённость между отдельными членами коллектива;
- 3 – наш коллектив сплочённостью не отличается;
- 4 – сплочённость очень низкая.

32. Как Вы оцениваете обстановку в вашем воинском коллективе?

- 1 – обстановка доброжелательная, положительная;
- 2 – отчасти доброжелательная, отчасти недоброжелательная;
- 3 – обстановка скорее недоброжелательная;
- 4 – обстановка крайне недоброжелательная, отрицательная.

33. Как Вы считаете, каковы основные причины межнациональных противоречий в воинских коллективах?

- 1 – различие в воспитании, менталитете и обычаях народов;
- 2 – исторические причины;

- 3 – устоявшиеся социально-этнические стереотипы и, как следствие, пренебрежительное отношение к какой-либо национальности;
- 4 – влияние социального окружения на «гражданке» (родители, друзья, родственники, учителя);
- 5 – личные взгляды и убеждения военнослужащих, в том числе религиозные;

34. Как Вы считаете, между военнослужащими, каких национальностей и этнических групп наиболее часто возникают противоречия и конфликты?

- 1 – между военнослужащими представителями славянских народов и народов Кавказа;
- 2 – между военнослужащими представителями народов Кавказа;
- 3 – между военнослужащими представителями славянских народов и народов Сибири;
- 4 – между военнослужащими представителями славянских народов и народов Поволжья;
- 5 – между военнослужащими представителями народов Поволжья и народов Кавказа;
- 6 – другое, напишите: _____

35. Насколько хорошо Вы информированы о культуре, традициях, истории других национальностей?

- 1 – знаю отлично, проявляю к этому глубокий интерес;
- 2 – достаточно хорошо осведомлен;
- 3 – имею некоторую информацию;
- 4 – почти ничего об этом не знаю, поверхностно;
- 5 – не осведомлен вовсе, для меня абсолютно чужие люди.

36. Есть ли у Вас родственники или друзья, состоящие в националистических движениях, если есть, то, как много?

- 1 – подобных близких людей у меня нет;
- 2 – возможно, есть один близкий человек, националист;
- 3 – есть один или два человека;
- 4 – есть несколько человек;
- 5 – есть более пяти человек.

37. Есть ли в Вашем подразделении литература националистического характера, если да, то насколько много?

- 1 – подобной литературы в подразделении нет;
- 2 – возможно есть одно издание;
- 3 – есть одно или два издания;
- 4 – есть несколько изданий;
- 5 – подобной литературы много.

38. Есть ли в вашем подразделении, у Вас или у ваших сослуживцев, видео или аудиозаписи националистического характера, если да, то насколько много?

- 1 – подобных изданий в подразделении нет;
- 2 – возможно есть одно издание;
- 3 – есть одно или два издания;
- 4 – есть несколько изданий;
- 5 – подобных изданий много.

39. Существуют ли в вашем воинском коллективе микрогруппы, объединенные по национальному или «земляческому принципу», если да, то, как много?

- 1 – подобных микрогрупп нет;
- 2 – возможно, есть одна микрогруппа;
- 3 – есть одна или две микрогруппы;
- 4 – есть несколько микрогрупп;

5 – есть более пяти микрогрупп.

40. Возникают ли в вашем подразделении конфликты на почве национальной нетерпимости, если да то, как часто?

- 1 – не возникают;
- 2 – примерно один раз в полгода;
- 3 – примерно один раз в месяц;
- 4 – примерно один раз в неделю;
- 5 – каждый день.

41. Есть ли в вашем подразделении военнослужащие, подстрекающие и провоцирующие межнациональные конфликты, если есть, то, как много?

- 1 – подобных людей нет;
- 2 – возможно есть один человек;
- 3 – есть один или два человека;
- 4 – есть несколько человек;
- 5 – есть более пяти человек.

42. Есть ли в вашем подразделении микрогруппы с негативной направленностью (с высоким уровнем конфликтности, агрессии), если есть, то, как много?

1. – подобных микрогрупп нет;
- 2 – возможно, есть одна микрогруппа;
- 3 – есть одна или две микрогруппы;
- 4 – есть несколько микрогрупп;
- 5 – есть более пяти микрогрупп.

43.1. Знаете ли Вы особенности этнической культуры сослуживцев?

- 1 – нет, не знаю;
- 2 – знаю;
- 3 – частично знаю.

43.2. Нуждаетесь ли Вы в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов?

- 1 – нет, не нуждаюсь;
- 2 – нуждаюсь;
- 3 – частично нуждаюсь.

43.3. Обладаете ли Вы способностью к эффективному межнациональному общению?

- 1 – нет, не обладаю;
- 2 – обладаю;
- 3 – частично обладаю.

43.4. Ощущается ли этническая напряженность в вашем воинском коллективе?

- 1 – нет, не ощущается;
- 2 – напряженность ощущается;
- 3 – частично ощущается.

44. Как часто в вашем подразделении разрешение межнациональных конфликтов проходит мирным путем?

- 1 – часто;
- 2 – достаточно часто;
- 3 – редко;
- 4 – достаточно редко;
- 5 – очень редко.

45. Имелись ли в вашем подразделении факты проявления национализма со стороны офицеров, о которых знали бы все военнослужащие, если да, то насколько часто?

- 1 – часто;
- 2 – достаточно часто;
- 3 – редко;
- 4 – очень редко;
- 5 – факты не имелись в подразделении;

46. Какая из нижеперечисленных стратегий поведения в межнациональном конфликте между военнослужащими чаще всего применяется в вашем подразделении?

- 1 – соперничество;
- 2 – сотрудничество;
- 3 – компромисс;
- 4 – избегание;
- 5 – приспособление.

47. Укажите наиболее существенные проблемы (факторы), препятствующие развитию культуры межнационального общения военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

1. Борьба за власть различных этнических групп военнослужащих;
2. Борьба за материальные ресурсы различных этнических групп военнослужащих;
3. Неэффективность социальных проектов развития культуры межнационального общения;
4. Усиление различий во взглядах, ценностях и убеждениях военнослужащих, в том числе, религиозных;
5. Неэффективность работы военной прокуратуры;
6. Недостаточное внимание администрации военной организации к вопросам проектирования развития культуры межнационального общения;
7. Отсутствие единой концепции национальной политики в Вооруженных Силах;
8. Существенный рост численности военнослужащих этнических меньшинств;
9. Возникновение микрогрупп отрицательной направленности по принципу землячества и национальной принадлежности;
10. Обострение этнических конфликтов в различных регионах России;
11. Отсутствие толерантности в системе этнических отношений военнослужащих;
12. Проявление национализма со стороны части офицеров;
13. Низкий образовательный уровень военнослужащих представителей этнических меньшинств;
14. Усиление влияния религий в воинских частях;
15. Дискриминация со стороны командиров (начальников) в отношении представителей отдельных этнических групп, создание преград в карьерном росте и профессиональном развитии;
16. Недостаточный опыт и компетентность офицеров в урегулировании проблем межэтнических отношений воинских частей;
17. Низкий уровень подготовки офицеров к управлению процессами развития культуры межнационального общения военнослужащих;
18. Слабая профессиональная подготовка офицеров по работе с личным составом и командиров в вопросах этнических взаимоотношений и профилактике межэтнических конфликтов в коллективе;
19. Рассмотрение национального вопроса на поверхностном уровне в рамках воспитательной работы с личным составом;
20. Другое (напишите) _____.

48. Укажите основные пути совершенствования процессов профилактики этнических конфликтов военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

1. Внедрение федеральной программы этнического развития воинских частей России;
2. Формирование административных механизмов диагностики и разрешения межнациональных проблем в воинских частях;
3. Оптимизация проектов управления развитием культуры межнационального общения военнослужащих;
4. Создание в воинских частях общественных совещательных этнических советов из представителей различных этнических групп военнослужащих;
5. Повышение эффективности системы профессиональной подготовки офицерских кадров;
6. Пропаганда интернациональных идей и толерантности в обществе, искоренение негативного стереотипного мышления в отношении представителей других национальностей;
7. Создание квот (фиксированного числа) для представительства различных этнических групп в органах управления воинских частей находящихся в национальных республиках России;
8. Другое (напишите)_____

Анализ результатов эмпирического исследования «Культура межнационального общения в современном воинском коллективе». Эмпирическое исследование проведено методом анкетирования в 2018-2019 годах (начальный этап: октябрь – декабрь 2018 года; завершающий этап: январь – март 2019 года). Среди опрошенных: военнослужащие типовых воинских частей: г. Саратова (опрошено 236 человек – 25,0 %); г. Махачкала (опрошено 245 человек – 25,9 %), г. Екатеринбург (опрошено 229 человек – 24,3 %); г. Хабаровск (опрошено 234 человека – 24,8 %), n = 944. Среди опрошенных 173 человека (18,3 %) – офицеры, прапорщики; 771 человек (81,7 %) – старшины, сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту. Выборка случайная (пошаговый отбор из представителей общего алфавитного списка личного состава военнослужащих исследуемых первичных воинских коллективов).

1. Вы являетесь:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Солдатом (рядовым)			439	56,9	439	46,5
2.	Сержантом			332	43,1	332	35,2
3.	Прапорщиком	70	40,5			70	7,4
4.	Офицером	103	59,5			103	10,9
Итого:		173	100	771	100	944	100

2. Вы проходите службу:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	По призыву	-	-	-	-	-	-
2.	По контракту	173	100	771	100	944	100
Итого:		173	100	771	100	944	100

3. Ваше образование:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Среднее	12	6,9	176	22,8	188	20,0
2.	Средне-специальное	39	22,5	319	41,4	358	38,0
3.	Неполное высшее	10	5,9	80	10,4	90	9,5
4.	Высшее	112	64,7	196	25,4	308	32,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

4. Ваш возраст:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	18 - 25 лет	11	6,4	223	28,9	234	24,8
2.	25-30 лет	48	27,7	218	28,3	266	28,2
3.	30 - 35 лет	70	40,5	190	24,6	260	27,5
4.	старше 35 лет (_____ лет)	44	25,4	140	18,2	184	19,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

5. Срок прохождения службы:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	До 6 месяцев			78	10,1	78	8,3
2.	От 6 до 12 месяцев	3	1,8	110	14,3	113	12,0
3.	До трех лет	6	3,5	127	16,5	133	14,0
4.	Более 3-х лет	164	94,7	456	59,1	620	65,7
Итого:		173	100	771	100	944	100

6. Укажите свою принадлежность к этнической группе:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Представитель славянских народов (русские, украинцы, белорусы и т.д.)	126	72,8	456	59,1	582	61,7
2.	Представитель народов Северного Кавказа (чеченцы, ингуши, кабардинцы, балкарцы, представители народностей Дагестана и т.д.)	22	12,7	241	31,3	263	27,9
3.	Представитель христианских народов Закавказья (армяне, грузины)	2	1,2	6	0,8	8	0,8
4.	Представитель тюркоязычных народов Закавказья (азербайджанцы, курды, езиды, удины и т.д.)	3	1,7	20	2,6	23	2,4
5.	Представитель народов Поволжья (мари, мордва, чуваша, татары и т.д.)	6	3,5	21	2,7	27	2,8
6.	Представитель народов Средней Азии (таджики, узбеки, казахи, туркмены, киргизы и т.д.)	4	2,3	18	2,3	22	2,4
7.	Представитель восточносибирских народностей (якуты, ханты, манси, ненцы, буряты, эвенки, нанайцы и т.д.)	6	3,5	7	0,9	13	1,4
8.	Представитель степных народов Центральной России (калмыки, алтайцы, башкиры и т.д.)	4	2,3	2	0,3	6	0,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

7. Укажите регион, в котором Вы жили длительное время перед поступлением на военную службу:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Центральная Россия (г.Москва и	14	8,1	49	6,4	63	6,7

	прилегающие регионы)						
2.	Черноземье (Курская, Воронежская, Липецкая, Белгородская обл.)	11	6,4	22	2,9	33	3,5
3.	Поволжье	30	17,3	183	23,7	213	22,5
4.	Северный Кавказ	25	14,5	231	30,0	256	27,1
5.	Закавказье	1	0,6	3	0,4	4	0,4
6.	Урал	49	28,3	170	22,0	219	23,2
7.	Восточная Сибирь	12	6,9	22	2,9	34	3,7
8.	Приморье (Дальний Восток)	27	15,6	89	11,4	116	12,3
9.	Северная часть Западной России (Ленинградская, Вологодская, Мурманская, Архангельская обл., Карелия)	3	1,7			3	0,3
10.	Степная часть Центральной России (Калмыкия, Алтай, Башкирия)	1	0,6			1	0,1
11.	Средняя Азия			2	0,3	2	0,2
12.	Белоруссия, Украина						
Итого:		173	100	771	100	944	100

8. Какое количество военнослужащих других национальностей проходят службу в вашем воинском коллективе?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	От 3 до 5	54	31,2	304	39,4	358	38,0
2.	От 5 до 9	66	38,2	268	34,8	334	35,3
3.	От 9 до 15	53	30,6	199	25,8	252	26,7
Итого:		173	100	771	100	944	100

9. Есть ли среди ваших сослуживцев и ближайшего окружения на «гражданке» друзья, представители национальностей, к которой Вы не принадлежите, если да, то насколько много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Друзей других национальностей у меня много	55	31,8	315	40,9	370	39,2

2.	Друзей других национальностей у меня достаточно много	32	18,5	108	14,0	140	14,9
3.	У меня есть несколько друзей других национальностей	51	29,5	190	24,6	241	25,5
4.	У меня есть друг другой национальности	18	10,4	54	7,0	72	7,6
5.	У меня нет друзей другой национальностей	17	9,8	104	13,5	121	12,8
Итого:		173	100	771	100	944	100

10. Назовите важнейшие характеристики Вашего воинского коллектива?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Воинский коллектив уникален по своим особенностям, подобен большой многонациональной семье; развивается культура межнационального общения; военнослужащие различных этнических групп имеют много общего	11% (104)	19,96% (189)
2.	Воинский коллектив очень динамичен и проникнут духом этнического единства, военнослужащие ориентированы на новаторство (его члены стремятся в процессе службы разрабатывать и внедрять новшества); военнослужащие социально интегрированы, готовы жертвовать собой и идти на риск в процессе реализации служебно-трудовой деятельности	7,22% (68)	29,24% (276)
3.	Воинский коллектив ориентирован на результат, на выполнение конкретных задач и заданий; военнослужащие ориентированы на жесткое групповое соперничество при достижении поставленных служебных целей	27,31% (258)	18,66% (176)
4.	Воинский коллектив жестко структурирован, формальное и неформальное поведение его членов строго контролируется администрацией; действия военнослужащих неизменны, они направлены на выполнение поставленных задач, не требуют инновационных внедрений, в воинской части определены неизменные правила, инструкции, процедуры общения военнослужащих	54,47% (514)	32,14% (303)
5.	Всего	100%	100%

11. Каковы важнейшие характеристики системы управления вашим воинским коллективом?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Высокая административная требовательность; преобладает централизованное бюрократическое	47,80% (451)	27,96% (264)

	управление; жесткая нацеленность системы управления на достижение роста эффективности реализации военной службы, поощрение индивидуальных достижений при выполнении приказов		
2.	Поощрение коллективного риска, творческого подхода в выполнении приказов, стимулирование коллективной инициативы, проявление эффективных межнациональных коммуникаций, новаторских предложений командованию	23,11% (218)	31,10% (294)
3.	Поощрение микро командной работы, демонстрация этнической лояльности и толерантности, коллективного единодушия, участие военнослужащих в обосновании путей выполнения поставленных управленческих задач, развитие способностей принятия самостоятельных тактических управленческих решений	12,81% (121)	4,33% (41)
4.	Гарантия служебно-трудовой занятости, требование беспрекословного подчинения, буквального выполнения задач, предсказуемость, стабильность, неизменность в системе общения военнослужащих	16,28 % (154)	36,61% (345)
5.	Всего	100%	100%

12. Определите основные характеристики общего стиля административного лидерства в воинском коллективе?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Начальник (командир) является формальным и неформальным лидером, является примером беспрекословного, точного выполнения приказов, как правило, стремится помочь, подсказать и научить	32,29% (305)	38,62% (365)
2.	Начальник (командир) служит примером оригинальности, творчества, высокой культуры межэтнического общения, новаторства, склонности к риску в процессе реализации служебно-трудовой деятельности	39,78% (376)	45,78% (432)
3.	Начальник (командир) является примером деловитости, агрессивности, ориентации на достижение результата любой ценой при сохранении статичности и неизменности культуры общения военнослужащих	14,96% (141)	7,32% (69)
4.	Начальник (командир) не является неформальным лидером. Он не служит примером для подражания. Реальное	12,97% (122)	8,28% (78)

	управление часто осуществляется неформальными этническими группами воинского коллектива		
5.	Всего	100%	100%

13. Основные характеристики связующей сущности межэтнических групп воинского коллектива

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино преданность военному делу и взаимное доверие. Обязательность членов воинского коллектива находится на высоком профессиональном уровне	24,63% (233)	27,46% (259)
2.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино приверженность творческому отношению к осуществлению военной службы, высокая внутренняя культура межнационального общения военнослужащих, стремление быть лучшим единым целым в процессе реализации служебно-трудовой деятельности	47,26% (446)	50,42% (476)
3.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино мотивация на достижение цели военной организации, а также выполнение поставленных заданий и задач. Общепринятые темы для обсуждения – межэтническое братство, стремление к достижению общего результата и победы	14,47% (136)	8,98% (85)
4.	Межэтнические группы воинского коллектива связывают воедино формальные правила и официальная межнациональная политика государства. Плановые проекты, направленные на развитие культуры межнационального общения	13,64% (129)	13,14% (124)
5.	Всего	100%	100%

14. Каковы основные социальные цели развития воинского коллектива?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Высокое доверие, взаимная поддержка, развитие культурных коммуникаций	30,45% (287)	33,12% (312)
2.	Повышение материального благосостояния, решение социальных проблем семьи военнослужащего, развитие потребностей членов семьи военнослужащего	32,59% (308)	29,41% (278)
3.	Рост военно-профессиональной	24,65%	29,33%

	компетенции членов воинского коллектива, стремление к лучшим военно-профессиональным результатам, развитие культуры межнационального общения, целевая концентрация способностей реализации служебно-трудовой деятельности	(233)	(277)
4.	Неизменность, стабильность, эффективность, контроль и самоконтроль, предсказуемость практик внутри организационного межгруппового общения, поведения, деятельности	12,31% (116)	8,14% (77)
5.	Всего	100%	100%

15. Каковы важнейшие ценности современного военнослужащего?

№		Теперь	Предпочтительно
1.	Материальные ценности: материальное денежное довольствие, заработная плата, доплаты, надбавки, пособия, компенсации, премиальные выплаты, целевые доплаты, материальная поддержка семьи военнослужащего	30,95% (292)	32,45% (306)
2.	Здоровье, физическая культура, возможность восстановления и развития физических профессиональных способностей	19,12% (180)	5,44% (52)
3.	Профессиональное развитие, карьерный рост	23,63% (223)	24,46% (231)
4.	Семья, традиции, ответственность, общение, дети	14,99 (142)	22,99 (217)
5.	Культура группового и межнационального общения, профессиональных коммуникаций, служебно-трудовой деятельности	11,31% (107)	14,66% (138)
6.	Всего	100%	100%

16. Выразите свое отношение к военнослужащим, представителям других национальностей (к которым Вы не относитесь), проходящим службу в вашем подразделении:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Отношусь благосклонно, доброжелательно, все нации равны	138	79,7	455	59	593	62,8

2.	Отношусь в зависимости от ситуации	28	16,3	240	31,1	268	28,4
3.	Отношусь достаточно неприязненно	6	3,5	49	6,4	55	5,9
4.	Отношусь крайне враждебно, ярый националист	1	0,5	27	3,5	28	2,9
Итого:		173	100	771	100	944	100

17. Выразите свое отношение к культуре, традициям, истории других национальностей:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Отношусь с уважением, с восхищением	54	31,2	326	42,3	380	40,2
2.	Отношусь достаточно уважительно	78	45,1	344	44,6	422	44,7
3.	Отношусь нейтрально, меня это не касается	36	20,8	88	11,4	124	13,2
4.	Отношусь достаточно неприязненно	3	1,7	10	1,3	13	1,4
5.	Отношусь крайне враждебно	2	1,2	3	0,4	5	0,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

18. Выразите свое отношение к уровню воспитанности военнослужащих, представителей других национальностей, к которым Вы не принадлежите:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Это культурные, воспитанные люди	74	42,8	331	42,9	405	42,9
2.	Скорее всего, это культурные, воспитанные люди	39	22,5	159	20,6	198	21,0
3.	Среди них встречаются как культурные, так и некультурные люди	56	32,4	259	33,7	315	33,4

4.	Скорее всего, это некультурные, невоспитанные люди	4	2,3	21	2,7	25	2,6
5.	Это некультурные, невоспитанные люди			1	0,1	1	0,1
Итого:		173	100	771	100	944	100

19. Как соотносится культура межнационального общения с организационной культурой воинского коллектива?

№ п/п	Варианты ответов	Количество человек	В процентах (%)
1.	Культура межнационального общения является органичным элементом организационной культуры воинского коллектива	735	77,9
2.	Культура межнационального общения частично взаимосвязана с организационной культурой воинского коллектива	176	18,6
3.	Культура межнационального общения и организационная культура воинского коллектива, совершенно несовместимые явления	33	3,5
Итого:		944	100

20. Насколько реализуемые управленческие проекты социокультурного развития в воинской части повлияли на ваше отношение к представителям других национальностей?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нисколько не повлияли, отношусь с уважением	46	26,6	179	23,2	225	23,9
2.	Частично повлияли	117	67,6	549	71,2	666	70,5
3.	Кардинально повлияли на мое мнение, я стал их ненавидеть	6	3,5	24	3,1	30	3,2
4.	Нет, не повлияли, всегда их ненавидел, и буду ненавидеть	4	2,3	19	0,5	23	2,4
Итого:		173	100	771	100	944	100

21. Как ваши родители и ближайшее окружение на «гражданке» относятся к людям других национальностей, представителем которых Вы не являетесь?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Относятся благосклонно, доброжелательно, все нации равны	100	57,8	464	60,2	564	59,6
2.	Отчасти благосклонно, отчасти нет	64	37,0	285	36,9	349	37,2
3.	Относятся достаточно неприязненно	6	3,5	20	2,6	26	2,7
4.	Относятся крайне враждебно, ярые националисты	3	1,7	2	0,3	5	0,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

22. Насколько ваши родители и ближайшее окружение на «гражданке» повлияли на ваше отношение к национальностям, представителем которых Вы не являетесь?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нисколько не повлияли, отношусь с уважением	117	67,6	549	71,2	666	70,5
2.	Частично повлияли	51	29,5	209	27,1	260	27,6
3.	Кардинально повлияли на мое мнение, я стал их ненавидеть	4	2,3	13	1,7	17	1,8
4.	Нет, не повлияли, всегда их ненавидел, и буду ненавидеть	1	0,6			1	0,1
Итого:		173	100	771	100	944	100

23. Есть ли в вашем подразделении военнослужащие – бывшие представители националистических движений, в том числе, «скинхеды», если есть, то, как много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики	Солдаты, сержанты и старшины	Всего
-------	------------------	---------------------	------------------------------	-------

		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных людей нет	147	85,0	678	87,9	825	87,4
2.	Возможно, есть один человек	13	7,5	40	5,2	53	5,6
3.	Есть один или два человека	7	4,0	41	5,3	48	5,1
4.	Есть несколько человек	1	0,6	10	1,3	11	1,2
5.	Есть более пяти человек	5	2,9	2	0,3	7	0,7
Итого:		173	100	771	100	944	100

24. Вы бы согласились лично содействовать процессу сплоченности между военнослужащими, представителями различных национальностей, в подразделении?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Да, конечно, так должен сделать каждый	103	59,5	436	56,5	539	57,1
2.	Да, хотелось бы, но это не простой вопрос	22	12,7	145	18,8	167	17,7
3.	Может быть, да	37	21,4	151	19,6	188	19,9
4.	Скорее нет	9	5,2	32	4,2	41	4,3
5.	Ни за что бы не согласился	2	1,2	7	0,9	9	1,0
Итого:		173	100	771	100	944	100

25. Выразите степень предвзятости со стороны командиров, представителей другой национальности по отношению к вам:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Предвзятости нет, отношение всегда одинаково справедливое	109	63,0	491	63,7	600	63,5
2.	Предвзятости нет, отношение, в основном, справедливое	40	23,1	189	24,5	229	24,3
3.	Степень предвзятости	15	8,7	61	7,9	76	8,1

	присутствует						
4.	Отношение достаточно предвзятое	6	3,5	19	2,5	25	2,7
5.	Отношение крайне предвзятое	3	1,7	11	1,4	14	1,4
Итого:		173	100	771	100	944	100

26. Как Вы относитесь к необходимости проживания той или иной национальности на исторически закреплённой территории?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Не согласен, каждый сам выбирает себе место жительства	119	68,8	514	66,7	633	67,0
2.	В какой-то степени не согласен	21	12,1	75	9,7	96	10,1
3.	Отчасти согласен, отчасти нет	16	9,2	94	12,2	110	11,7
4.	Скорее согласен	7	4,1	38	4,9	45	4,8
5.	Согласен полностью	10	5,8	50	6,5	60	6,4
Итого:		173	100	771	100	944	100

27. При подборе личного состава для назначения в наряд руководствуются ли командиры соображениями о национальной принадлежности военнослужащих?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подбор осуществляется вне зависимости от национальности	133	76,9	602	78,1	735	77,8
2.	Подбор осуществляется, скорее всего, вне зависимости от национальности	20	11,6	74	9,6	94	10,0
3.	Подбор осуществляется, только иногда, вне зависимости от национальности	13	7,5	64	8,3	77	8,2
4.	Подбор осуществляется, скорее всего, в зависимости от национальности	4	2,3	15	1,9	19	2,0
5.	Подбор осуществляется в зависимости от национальности	3	1,7	16	2,1	19	2,0
Итого:		173	100	771	100	944	100

28. Отдают ли предпочтение военнослужащие вашего подразделения национальному признаку, при размещении в столовой за столами?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Да, это так	44	25,4	132	17,1	176	18,6
2.	Отчасти верно, отчасти неверно	21	12,2	132	17,1	153	16,3
3.	Нет, это неверно	108	62,4	507	65,8	615	65,1
Итого:		173	100	771	100	944	100

29. Как часто офицеры вашего подразделения в часы воспитательной работы проводят беседы о взаимоотношениях между различными национальностями?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Часто	48	27,7	264	34,2	312	33,0
2.	Достаточно часто	66	38,2	272	35,3	338	35,9
3.	Редко	43	24,8	160	20,8	203	21,6
4.	Достаточно редко	4	2,3	27	3,5	31	3,3
5.	Очень редко	12	7,0	48	6,2	59	6,2
Итого:		173	100	771	100	944	100

30. Выразите свое отношение к военнослужащим других национальностей:

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Положительно, в мире должны царить дружба и согласие	100	57,8	436	56,5	536	56,8
2.	В принципе отношусь положительно, не люблю	37	21,4	201	26,1	238	25,2

	ссориться						
3.	Отношение безразличное	27	15,6	106	13,8	133	14,0
4.	Не ко всем национальностям отношусь ровно, поэтому, считаю их представителей неизбежным злом	5	2,9	23	3,0	28	3,0
5.	Отношусь крайне враждебно к отдельным национальностям, конфликты с ними считаю частью своей жизни	4	2,3	5	0,6	9	1,0
Итого:		173	100	771	100	944	100

31. Считаете ли Вы ваш воинский коллектив сплоченным?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Да, наш коллектив сплоченный	94	54,3	343	44,5	437	46,3
2.	Имеется сплоченность между отдельными членами коллектива	61	35,2	358	46,4	419	44,2
3.	Наш коллектив сплоченностью не отличается	8	4,7	42	5,5	50	5,3
4.	Сплоченность очень низкая	10	5,8	28	3,6	38	4,2
Итого:		173	100	771	100	944	100

32. Как Вы оцениваете обстановку в вашем воинском коллективе?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Обстановка доброжелательная, положительная	101	58,4	408	52,9	509	53,9
2.	Отчасти доброжелательная, отчасти недоброжелательная	64	37,0	341	44,3	405	42,8
3.	Обстановка скорее недоброжелательная	4	2,3	21	2,7	25	2,7

4.	Обстановка крайне недоброжелательная, отрицательная	4	2,3	1	0,1	5	0,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

33. Как Вы считаете, каковы основные причины межнациональных противоречий в воинских коллективах?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Различие в воспитании, менталитете и обычаях народов	108	62,5	504	65,4	612	64,8
2.	Исторические причины	24	13,8	83	10,8	107	11,3
3.	Устоявшиеся социально-этнические стереотипы и, как следствие, пренебрежительное отношение к какой-либо национальности	25	14,5	108	14	133	14,1
4.	Влияние социального окружения на «гражданке» (родители, друзья, родственники, учителя)	3	1,7	31	4	34	3,7
5.	Личные взгляды и убеждения военнослужащих, в том числе, религиозные	13	7,5	45	5,8	58	6,1
Итого:		173	100	771	100	944	100

34. Как Вы считаете, между военнослужащими, каких национальностей и этнических групп наиболее часто возникают противоречия и конфликты?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Между военнослужащими представителями славянских народов и народов Кавказа	88	50,9	439	56,9	527	55,8
2.	Между военнослужащими представителями народов	38	22,0	112	14,6	150	15,9

	Кавказа						
3.	Между военнослужащими представителями славянских народов и народов Сибири	11	6,4	49	6,4	60	6,3
4.	Между военнослужащими представителями славянских народов и народов Поволжья	4	2,3	35	4,6	39	4,2
5.	Между военнослужащими представителями народов Поволжья и народов Кавказа	3	1,7	18	2,4	21	2,3
6.	Другое, напишите:						
6.1	между воспитанными и невоспитанными			2	0,3	2	0,2
6.2	вовсе не возникают			2	0,3	2	0,2
6.3	все хорошо	4	2,3	2	0,3	6	0,6
6.4	до конфликтов не доходит			2	0,3	2	0,2
6.5	Кавказ тут не причем, оставьте Кавказ в покое			2	0,3	2	0,2
6.6	не возникают	7	4,0	21	2,7	28	3,0
6.7	не возникают разногласий			2	0,3	2	0,2
6.8	не зависит от национальности	3	1,7	1	0,1	4	0,4
6.9	не зависит от нации						
6.10	не знаю	6	3,5	48	6,2	54	5,9
6.11	нет конфликтов	4	2,3	14	1,8	18	1,9
6.12	нет такого			4	0,5	4	0,4
6.13	отсутствуют	1	0,6			1	0,1
6.14	по обстановке			6	0,7	6	0,6
6.15	по сложившейся ситуации			10	1,2	10	1,0
6.16	я думаю, это не зависит от национальности	4	2,3	2	0,3	6	0,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

35. Насколько хорошо Вы информированы о культуре, традициях, истории других национальностей?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Знаю отлично, проявляю к этому глубокий интерес	44	25,4	174	22,6	218	23,1
2.	Достаточно хорошо осведомлен	56	32,4	211	27,4	267	28,3
3.	Имею необходимую мне информацию	63	36,4	337	43,7	400	42,4
4.	Почти ничего об этом не знаю,	8	4,6	41	5,3	49	5,2

	поверхностно						
5.	Не осведомлен вовсе, для меня абсолютно чужие люди	2	1,2	8	1,0	10	1,0
Итого:		173	100	771	100	944	100

36. Есть ли у Вас родственники или друзья, состоящие в националистических движениях, если есть, то, как много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных близких людей у меня нет	149	86,1	673	87,3	822	87,1
2.	Возможно, есть один близкий человек, националист	11	6,4	45	5,8	56	5,9
3.	Есть один или два человека	8	4,6	22	2,9	30	3,1
4.	Есть несколько человек	3	1,7	26	3,4	29	3,1
5.	Есть более пяти человек	2	1,2	5	0,6	7	0,8
Итого:		173	100	771	100	944	100

37. Есть ли в Вашем подразделении литература националистического характера, если да, то насколько много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобной литературы в подразделении нет	141	81,5	622	80,7	763	80,8
2.	Возможное есть одно издание	20	11,6	65	8,5	85	9,1
3.	Есть одно или два издания	5	2,9	52	6,7	57	6,1
4.	Есть несколько изданий	3	1,7	9	1,1	12	1,2
5.	Подобной литературы много	4	2,3	23	3,0	27	2,8
Итого:		173	100	771	100	944	100

38. Есть ли в вашем подразделении, у Вас или у ваших сослуживцев, видео или аудиозаписи националистического характера, если да, то насколько много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики	Солдаты, сержанты и старшины	Всего
-------	------------------	---------------------	------------------------------	-------

		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных изданий в подразделении нет	144	83,2	668	86,6	812	86,0
2.	Возможно есть одно издание	15	8,7	60	7,8	75	7,9
3.	Есть одно или два издания	12	6,9	23	3,0	35	3,7
4.	Есть несколько изданий	1	0,6	16	2,1	17	1,8
5.	Подобных изданий много	1	0,6	4	0,5	5	0,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

39. Существуют ли в вашем воинском коллективе микрогруппы, объединенные по национальному или «земляческому принципу», если да, то, как много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных микрогрупп нет	137	79,2	636	82,6	773	81,9
2.	Возможно, есть одна микрогруппа	20	11,5	81	10,5	101	10,7
3.	Есть одна или две микрогруппы	10	5,8	28	3,6	38	4,0
4.	Есть несколько микрогрупп	5	2,9	21	2,7	26	2,8
5.	Есть более пяти микрогрупп	1	0,6	5	0,6	6	0,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

40. Возникают ли в вашем подразделении конфликты на почве национальной нетерпимости, если да то, как часто?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Не возникают	150	86,7	677	87,8	827	87,6
2.	Примерно один раз в полгода	10	5,8	54	7,0	64	6,7
3.	Примерно один раз в месяц	7	4,0	24	3,1	31	3,3
4.	Примерно один раз в неделю	4	2,3	9	1,2	13	1,4
5.	Каждый день	2	1,2	7	0,9	9	1,0
Итого:		173	100	771	100	944	100

41. Есть ли в вашем подразделении военнослужащие, подстрекающие и провоцирующие межнациональные конфликты, если есть, то, как много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных людей нет	151	87,3	670	86,9	821	87,0
2.	Возможно, есть один человек	16	9,2	36	4,7	52	5,5
3.	Есть один или два человека	3	1,7	43	5,6	46	4,9
4.	Есть несколько человек	1	0,6	16	2,1	17	1,8
5.	Есть более пяти человек	2	1,2	6	0,7	8	0,8
Итого:		173	100	771	100	944	100

42. Есть ли в вашем подразделении микрогруппы с негативной направленностью (с высоким уровнем конфликтности, агрессии), если есть, то, как много?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Подобных микрогрупп нет	153	88,4	675	87,5	828	87,7
2.	Возможно, есть одна микрогруппа	8	4,7	61	7,9	69	7,3
3.	Есть одна или две микрогруппы	4	2,3	26	3,4	30	3,2
4.	Есть несколько микрогрупп	5	2,9	7	0,9	12	1,3
5.	Есть более пяти микрогрупп	3	1,7	2	0,3	5	0,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

43.1. Знаете ли Вы особенности этнической культуры сослуживцев?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нет, не знаю	3	1,7	68	8,8	71	7,5
2.	Знаю	148	85,6	682	88,5	830	87,9
3.	Частично знаю	22	12,7	21	2,7	43	4,6

Итого:	173	100	771	100	944	100
--------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

43.2. Нуждаетесь ли Вы в освоении, понимании и частичном принятии национальных культурных особенностей общения военнослужащих, представителей других этносов?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нет, не нуждаюсь	2	1,2	282	36,6	284	30,1
2.	Нуждаюсь	161	93	417	54,1	578	61,2
3.	Частично нуждаюсь	10	5,8	72	9,3	82	8,7
Итого:		173	100	771	100	944	100

43.3. Обладаете ли Вы способностью к эффективному межнациональному общению?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нет, не обладаю	4	2,3	313	40,6	290	30,7
2.	Обладаю	142	82,1	321	41,6	505	53,5
3.	Частично обладаю	27	15,6	137	17,8	149	15,8
Итого:		173	100	771	100	944	100

43.4. Ощущается ли этническая напряженность в вашем воинском коллективе?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Нет, не ощущается	142	82	229	29,7	371	39,3
2.	Напряженность ощущается	11	6,4	513	66,5	524	55,5
3.	Частично ощущается	20	11,6	29	3,8	49	5,2
Итого:		173	100	771	100	944	100

44. Как часто в вашем подразделении разрешение межнациональных конфликтов проходит мирным путем?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Часто	107	61,8	454	58,9	561	59,4
2.	Достаточно часто	30	17,4	129	16,8	159	16,8
3.	Редко	17	9,8	70	9,1	87	9,3
4.	Достаточно редко	3	1,7	16	2,1	19	2,0
5.	Очень редко	16	9,3	102	13,1	118	12,5
Итого:		173	100	771	100	944	100

45. Имелись ли в вашем подразделении факты проявления национализма со стороны офицеров, о которых знали бы все военнослужащие, если да, то насколько часто?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Часто	18	10,4	79	10,2	97	10,3
2.	Достаточно часто	18	10,4	52	6,8	70	7,4
3.	Редко	15	8,7	74	9,6	89	9,5
4.	Очень редко	10	5,8	42	5,4	52	5,5
5.	Нет, таких фактов не было	112	64,7	524	68,0	636	67,3
Итого:		173	100	771	100	944	100

46. Какая из нижеперечисленных стратегий поведения в межнациональном конфликте между военнослужащими чаще всего применяется в вашем подразделении?

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Соперничество	25	14,5	113	14,7	138	14,6
2.	Сотрудничество	64	37,0	289	37,4	353	37,4

3.	Компромисс	55	31,9	281	36,4	336	35,6
4.	Избегание	15	8,6	49	6,4	64	6,8
5.	Приспособление	14	8,0	39	5,1	53	5,6
Итого:		173	100	771	100	944	100

47. Укажите наиболее существенные проблемы (факторы), препятствующие развитию культуры межнационального общения военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Борьба за власть различных этнических групп военнослужащих	51	29,4	238	30,8	289	30,6
2.	Борьба за материальные ресурсы различных этнических групп военнослужащих	26	15	141	18,2	167	17,6
3.	Неэффективность социальных проектов развития культуры межнационального общения	29	16,7	169	21,9	198	20,9
4.	Усиление различий во взглядах, ценностях и убеждениях военнослужащих, в том числе религиозных	37	19	152	19,7	189	20
5.	Неэффективность работы военной прокуратуры	26	15	116	15	142	15
6.	Недостаточное внимание администрации военной организации к вопросам проектирования развития культуры межнационального общения	24	13,8	114	14,7	138	14,6
7.	Отсутствие единой концепции национальной политики в Вооруженных силах	27	15,6	123	15,9	150	15,8
8.	Существенный рост численности военнослужащих этнических меньшинств	5	2,8	16	2	21	2,2
9.	Возникновение микрогрупп отрицательной направленности по принципу землячества и национальной принадлежности	25	14,4	130	16,8	155	16,4
10.	Обострение этнических конфликтов в различных регионах России	4	2,3	27	3,5	31	3,2
11.	Отсутствие толерантности в	4	2,3	23	2,9	27	2,8

	системе этнических отношений военнослужащих						
12.	Проявление национализма со стороны части офицеров	2	1,15	17	2,2	19	2
13.	Низкий образовательный уровень военнослужащих представителей этнических меньшинств	14	8	44	5,7	58	6,1
14.	Усиление влияния религии в воинских частях	5	2,8	19	2,4	24	2,5
15.	Дискриминация со стороны командиров (начальников) в отношении представителей отдельных этнических групп, создание преград в карьерном росте и профессиональном развитии	1	0,5	30	3,8	31	3,2
16.	Недостаточный опыт и компетентность офицеров в урегулировании проблем межэтнических отношений воинских частей	9	5,2	54	7	63	6,6
17.	Низкий уровень подготовки офицеров к управлению процессами развития культуры межнационального общения военнослужащих	20	11,5	76	9,8	96	10,1
18.	Слабая профессиональная подготовка офицеров по работе с личным составом и командиров в вопросах этнических взаимоотношений и профилактике межэтнических конфликтов в коллективе	11	6,3	20	2,5	31	3,2
19.	Рассмотрение национального вопроса на поверхностном уровне в рамках воспитательной работы с личным составом	8	4,6	46	5,9	54	5,7
Итого:		173		771		944	

48. Укажите основные пути совершенствования процессов профилактики этнических конфликтов военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

№ п/п	Варианты ответов	Офицеры, прапорщики		Солдаты, сержанты и старшины		Всего	
		Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %	Количество человек	В процентах %
1.	Внедрение федеральной программы этнического развития воинских частей России	68	39,3	309	40	377	39,9
2.	Формирование административных механизмов диагностики и разрешения межнациональных проблем в воинских частях	44	25,4	179	23,2	223	23,6
3.	Оптимизация проектов управления развитием культуры межнационального общения военнослужащих	29	16,7	128	16,6	157	16,6
4.	Создание в воинских частях общественных совещательных этнических советов из представителей различных этнических групп военнослужащих	22	12,7	122	15,8	144	15,2
5.	Повышение эффективности системы профессиональной подготовки офицерских кадров	33	19	127	16,4	160	16,9
6.	Пропаганда интернациональных комплиментарных идей и толерантности в обществе, искоренение негативного стереотипного мышления в отношении представителей других национальностей	24	13,8	124	16	148	15,6
7.	Создание квот (фиксированного числа) для представительства различных этнических групп в органах управления воинских частей, находящихся в национальных республиках России	16	9,2	78	10,1	94	9,9