Борис ПОНОМАРЕНКО, Игорь ПАНИН

Социологические характеристики деэтномонополизации профессиональной деятельности в условиях многонационального российского социума

В многонациональном российском социуме органами государственной власти федерального и регионального уровней осуществляются меры по развитию человеческого потенциала каждого этноса страны, разрабатываются и реализуются специальные программы по выравниванию диспропорций, социально-профессиональному развитию национальных меньшинств, малочисленных народов, сохранению самобытных традиций в этой области.

Однако в результате деструктивных социально-политических процессов, характерных для последнего десятилетия прошлого века, произошло разрушение прежних механизмов социосолидарности. Это, в свою очередь, детерминировало процессы этносолидарности в российском обществе и привело к возникновению такого явления, как этномонополизация отдельных видов профессиональной деятельности. По сути, стала проявляться радикальная форма дискриминации граждан в данной сфере социально-трудовых отношений. За последние два десятилетия интересы отдельных этнических групп оказались непосредственно связанными не только с переделом собственности и получением прибыли, но и с развитием властного, интеллектуального и профессионального ресурса различных социальных групп. Усиление социальной поляризация привело к обострению этносоциальной конкуренции, этномонополизации сфер профессиональной деятельности и кадровой политики.

Этим обусловлена необходимость анализа ситуации, позволяющего с минимальными рисками и последствиями активизировать процессы деэтномонополизации профессиональной деятельности в российском многонациональном социуме. Проблема деэтномонополизации требует углубленного исследования с учетом проявления этнонациональных факторов путем использования сравнительно-исторического, нормативно-правового, социологического и статистического методов анализа. Данные положения обусловлены рядом причин и обстоятельств.

Во-первых, Россия – самое крупное по территории государство мира, в котором весьма неравномерно размещены трудовые ресурсы, причем государство многонациональное. По данным переписи 2010 г., в Российской Федерации проживали 193 народа и народности, говорящие на 171 языке. Наше государство сформировалось при ведущей роли русского народа, поэтому межэтническое согласие и гражданский мир надо не только сохранять, но и постоянно поддерживать, что становится необходимым условием развития России как великой державы. По словам В.В.Путина, «Для нашей страны характерна региональная специфика, этнокультурное и религиозное многообразие, которое на протяжении столетий не подавлялось, а сберегалось. И сегодня его сохранение – это не только залог прочной российской государственности, но и наше великое конкурентное преимущество. Такого богатства этносов и языков нет ни в одной стране»*.

Во-вторых, в условиях глобализации общественных процессов, формирования новых черт социума многонационального народа стабилизируется этап ук-

* Стенограмма заседания Совета по межнациональным отношениям от 24 августа 2012 года. - http://state.kremlin.ru/face/16292

Борис Пономаренко, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики Института государственной службы и управления персоналом РАНХиГС (Россия, 119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: pbt2006@mail.ru
Игорь Панин, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Института государственной службы и управления персоналом РАНХиГС (Россия, 119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: panin-in@rane.ru
Аннотация: В статье авторы анализируют результаты общероссийских социологических опросов, проведенных в рамках научного исследования «Государственная кадровая политика: проблемы деэтномонополизации профессиональной деятельности в условиях многонационального российского социума». Цель данного анализа состоит в выявлении признаков этномонополизации различных видов профессиональной деятельности среди работников учреждений, предприятий и организаций различных направлений деятельности и форм собственности. Исследование становится одним из факторов, влияющих на эффективность и качество процессов деэтномонополизации, направленных на оптимизацию межнациональных отношений в России.
Ключевые слова: деэтномонополизация, кадровая политика, этносоциальная конкуренция.

репления межэтнической социальной системы, рождаются потребности, вызовы, новые угрозы. В силу ряда причин в 90-е годы XX века возникли весьма негативные явления в виде сепаратизма, фетишизма этнического фактора в регулировании кадровых процессов, монополизации кадровых решений в национально–государственных образованиях страны.

Представляется, что на этой основе возможна выработка и рекомендаций по противодействию этномонополизации профессиональной деятельности, исходя из особенностей рынков профессионального труда Российской Федерации и ее регионов.

В рамках выполнения научного исследования: «Государственная кадровая политика: проблемы деэтномонополизации профессиональной деятельности в условиях многонационального российского социума» учеными факультета ИГСУП РАНХиГС в июле – августе 2013 г. по репрезентативной общероссийской выборке в восьми федеральных округах и 19 субъектах Российской Федерации проведен массовый (1204 респондента) социологический опрос, которым были охвачены работники учреждений, предприятий и организаций различных направлений деятельности и форм собственности. Цель исследования состояла в установлении возможных признаков этномонополизации различных видов профессиональной деятельности с помощью социологического инструментария при учете латентного характера данной социальной девиации на рынке профессионального труда.

Полученные результаты показали, что этномонополизация как совокупность действий субъектов кадровой политики проявляется в разных формах. Этот фактор существенен, поскольку в российском, преимущественно полиэтническом обществе, на рынке труда действуют и конкурируют представители различных этносов. Искусственная этномонополизация выступает здесь как разновидность дискриминации в сфере труда и занятости, что противоречит конституционным принципам российской государственности и подтверждается ответами респондентов.

На вопрос «Насколько часто при устройстве на работу граждане сталкиваются с дискриминацией?» по признаку «иногда и часто» были получены следующие ответы. «По национальности» – 69,9%; «по полу» – 73,8%; «по принадлежности к землячеству» – 49,7%; «по политической принадлежности» – 48,5%, по «религиозным убеждениям» – 37,9%. Непосредственно ответ «часто» отмечен каждым четвертым опрошенным (24,6%), а на значимость «опыта работы» и «возраста» обратили внимание 65,2% и 56,4% респондентов соответственно. Таким образом, этническая принадлежность работника является наиболее значимым дискриминационным фактором, который повышается в связи с принадлежностью к землячеству и религиозными убеждениями.

Выяснение позиции граждан, участвующих в социологическом опросе, относительно прямого влияния национальности на возможность трудоустройства, показало следующее. Утвердительно ответил на этот вопрос каждый пятый респондент (22,3%), а каждый второй (50,3%) заявил, что национальность в определенной мере оказывает влияние на занятие должности. Иными словами, около трех четвертей опрошенных (72,6%) обращают внимание на влияние национальности гражданина на возможность его трудоустройства. Установлено, что данный фактор влияет и на профессиональную карьеру работника в организации: ответили «утвердительно» – 19,7% респондентов, а 44,9% – «в определенной мере», т.е. 64,6% участников опроса считают, что национальность работника сказывается на служебном росте.

Обращает на себя внимание также мнение респондентов по поводу зависимости размера заработной платы от этнической принадлежности. 13,2% опрошенных ответили на данный вопрос утвердительно, а каждый четвертый (25,6%) указал на зависимость размера заработной платы работника от его национальности. Таким образом, в профессиональной деятельности по этому признаку наблюдаются случаи проявления дискриминации.

Анализ нормативных правовых актов и результатов научных исследований по исследуемой проблематике дает основание для выводов о наличии проявлений дискриминации в зависимости от субъектов этого процесса в российских организациях и на предприятиях:

1. Дискриминация со стороны работодателя, которая характеризуется субъективным отношением к различным социальным группам работников.

2. Дискриминация со стороны работников, которая возникает тогда, когда большая их часть избегает сотрудничества в организации с дискриминируемыми работниками.

3. Дискриминация со стороны потребителей, вызываемая их субъективным отношением к работникам отдельных национальностей и этносов.

В интересах установления проявлений дискриминации и признаков этномонополизации профессиональной деятельности был оставлен вопрос о степени влияния национальной принадлежности руководителя организации на его кадровые решения. 14,0% респондентов отметили сильное влияние этнической принадлежности руководителя на кадровые решения, а 45,1% опроса сочли, что данный фактор влияет в определенной мере. В итоге 56,1% опрошенных убеждены в значимости влияния национальности руководителя на принятие кадровых решений и их реализацию в дискриминационных формах.

Эти данные коррелируются с результатами ответов на вопрос об этнической однородности персонала организаций, свидетельствующей о предпочтениях работодателя. 16,6% опрошенных указали на моноэтнический состав персонала, а каждый третий

(35,5%) сообщил, что в их организациях трудятся представители не более двух или трёх национальностей.

Отвечая на вопрос о значении для клиентов этнического состава организации, услугами которой они пользуются, более трети участников опроса (35,0%) отметили достаточно высокую значимость этой характеристики работников, что дает основания для вывода о возможном наличии признаков дискриминации и со стороны клиентов. В этой связи вполне правомочен был вопрос о реакции органов власти различного уровня на достаточно явно выраженные признаки этнической дискриминации. Ответы респондентов на вопрос: «Известно ли вам о каких-либо мерах, принимаемых органами власти по недопущению этнической дискриминации в сфере труда и занятости?» свидетельствуют, что только 8,7% из них знают о таких мерах, 20,9% – что-то о них слышали, 49,2% – ничего об этом не знают.

Несмотря на скептические ожидания организаторов исследования, ответы на прямой вопрос: «Знаете ли вы о фактах монополизации определенных видов профессиональной деятельности представителями какой-либо одной национальности?» были более чем убедительные. Почти каждый пятый (19,6%) хорошо осведомлен об этом явлении. Около трети респондентов (29,7%) что-то слышали об этномонополизации определенных видов профессиональной деятельности, а чуть больше половины – ничего об этом не знают или затруднились с ответом (25,7% и 25% соответственно).

В последние годы актуализировались проблемы, связанные с влиянием этнического фактора на кадровую сферу, не только в различных областях трудовой деятельности, но и в сфере государственного и муниципального управления. Изучение влияния этнических факторов, оценка населением остроты их проявления в профессиональной деятельности имеет особое значение, поскольку речь может идти о возможной этномонополизации профессиональной деятельности как фактора и формы дискриминации.

Выявление тенденций трансформации профессиональной структуры общества свидетельствует об углублении его конфликтности. Это тем более важно, что на протяжении двух десятилетий интересы многих этнических групп в российском социуме смещались из сфер символической и культурной в государственно-политическую, социально-экономическую и кадровую сферы. Обоснование, разработка и реализация системы мер по деэтномонополизации различных видов профессиональной деятельности выступают важным фактором гармонизации общественных отношений, снижения уровня их конфликтности и напряженности.

Литература

Дробижева Л.М. Этничность в социально-политическом пространстве Российской Федерации. М., 2013.

Ланда К.Г. Дагестан и геостратегия России на Каспии. Махачкала: Издательство «Наука-Дагестан», 2012. 500 с.

Постановление Правительства РФ от 20.08.2013 г. № 718 «О федеральной целевой программе «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России (2014-2020 годы)»/ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151043/

Турчинов А.И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы // Государственная служба, № 5 (67), 2010. С 12-16.

SOCIOLOGICAL CHARACTERISTICS OF DEETNOMONOPOLIZATION OF PROFESSIONAL WORK IN A MULTINATIONAL RUSSIAN SOCIETY

Boris Ponomarenko, professor of the department of Civil Service and personnel policy, Institute of State Service and Human Resources, RANEPA (Russian Federation, 119571, Moscow, Vernadsky pr., 82). E-mail: pbt2006@mail.ru

Igor Panin, associate professor of the department of Civil Service and personnel policy, Institute of State Service and Human Resources, RANEPA (Russian Federation, 119571, Moscow, Vernadsky pr., 82). E-mail: panin-in@rane.ru

Summary: In this article the authors analyze the results of nationwide opinion polls conducted in the framework of scientific research, «State Personnel Policy: Issues of deetnomonopolization professional work in a multinational Russian society». The purpose of this analysis is to identify the signs of etnomonopolization various types of professional activities among employees of the institutions, enterprises and organizations of different activities and forms of ownership. The study is one of the factors affecting the efficiency and quality of processes of deetnomonopolization to optimize the inter-ethnic relations in Russia.

Keywords: deetnomonopolization, personnel policy, ethnosocial competition.

References:

Drobizheva L.M. Jetnichnost' v social'no-politicheskom prostranstve Rossijskoj Federacii [Ethnicity in socio-political space of the Russian Federation]. Moscow, 2013.

Landa K.G. Dagestan i geostrategija Rossii na Kaspii [Dagestan and geostrategy of Russia on the Caspian Sea.]. Mahachkala: «Nauka-Dagestan» publ., 2012. 500 p.

Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 20.08.2013 g. № 718 «O federal'noj celevoj programme «Ukreplenie edinstva rossijskoj nacii i jetnokul'turnoe razvitie narodov Rossii (2014-2020 gody)» [The resolution of the Government of the Russian Federation of 20.08.2013 No. 718 «About the federal target program «Strengthening of unity of the Russian nation and ethnocultural development of the people of Russia (2014-2020)].

Turchinov A.I. Kadrovaja bezopasnost' Rossii: postanovka problemy [Personal security in Russia: Problem Definition]. *Gosudarstvennaja sluzhba* [Public service], no 5 (67), 2010, pp 12-16.