

DOI 10.35264/1996-2274-2019-1-177-189

## МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ (НА ПРИМЕРЕ ОТНОШЕНИЯ К РУКОВОДИТЕЛЮ ИНОЙ НАЦИОНАЛЬНОСТИ)

**П.В. Фадеев**, науч. сотр. Института социологии ФНИСЦ РАН, канд. социол. наук, [erving45@gmail.com](mailto:erving45@gmail.com)

*Рассматриваются установки представителей разных национальностей к инонациональному начальнику. На основе данных 24-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), интервью и фокус-групп оценивается готовность принять руководителя иной национальности, а также факторы, влияющие на восприятие инонационального начальника (пол, возраст, образование, профессиональная деятельность, семейное положение, тип населенного пункта и материальное положение).*

**Ключевые слова:** межэтнические отношения, социальная стратификация, инонациональный начальник, этнические группы.

## INTERETHNIC ATTITUDES IN THE LABOR SPHERE (TOWARDS THE BOSS OF A DIFFERENT NATIONALITY)

**P.V. Fadeev**, Researcher, Institute of Sociology RAS, Doctor of sociology, [erving45@gmail.com](mailto:erving45@gmail.com)

*The article is devoted to the study of interethnic attitudes of people of different nationalities in the labor sphere. Based on the data of 24-s wave of RLMS-HSE, interviews and focus groups, we study the readiness to accept a boss of a different nationality, as well as factors affecting the perception of a foreign boss (gender, age, education, profession, marital status, type of settlement and economic conditions).*

**Keywords:** interethnic relations, social stratification, boss of other nationality, ethnic groups.

Вопрос участия во власти актуален на всех этапах развития человечества. Власти предрержающие принимают решения, например, по распределению экономических ресурсов. Этнический компонент, будучи вовлеченным в отношения «власти – подчинения», может являться одним из источников противоречий. Исходя из структуралистского подхода М. Вебера, присутствие «своих» представителей во власти повышает статус этнической группы, а в каких-то случаях может помогать в утверждении групповых привилегий.

Об актуальности темы в современных условиях можно судить по примеру Башкортостана, где лидеры башкирских активистских групп через прессу часто жаловались на то, что среди руководителей крупных промышленных объектов, акционерных обществ, банков нет башкир и что все ключевые позиции в экономической сфере занимают татары и русские. Противоположная точка зрения содержалась в публикациях, тиражируемых от имени татарских и русских активистских групп [1]. Как видно из этого примера, вопрос присутствия во власти может быть весьма болезненным. Сложности могут возникать не только на уровне высших эшелонов власти, но и на уровне повседневных отношений «начальник – подчиненный». Вопросы гипотетического руководства начальника иной национальности могут активизировать стереотипы и неопределенные ожидания, сомнения в способности управлять и строить продуктивные рабочие отношения.

Другим примером являются работники, которые уже трудятся под руководством инонационального начальника. Со времен Г. Олпорта известно, что контакт, способствуя получению знаний о других этнических группах, ослабляет предрассудки. При этом реальное взаимодействие чаще всего дает понимание, что начальник – такой же человек со своими достоинствами и недостатками. Однако негативный опыт может приводить к усилению старых стереотипов и образованию новых. Примером может являться приписывание черт характера руководителя (таких, как жадность или грубость в общении) всем людям этой национальности.

### **Научная разработанность проблемы**

Отношения (в том числе властные) в трудовой сфере изучались как зарубежными, так и отечественными учеными. О теории социальных различий и этнической стратификации народов писал, например, классик социологии М. Вебер. Проблема социальных противоречий у народов изучалась А. Инкелесом в рамках исследований стратификационной модели советского общества [2].

Г. Ленски выделял этапы развития обществ, характеризующиеся различной социальной структурой – от относительного равенства обществ, живущих охотой и собирательством, до развитой стратификации промышленных обществ [3]. Р. Мертон показал, какие процессы происходят в обществах в переходный период [4], а Р. Ротман – связь этничности и социального положения [5]. В работах советских этносоциологов социальная тематика изучалась начиная с 70–80-х гг. XX в. ([6–8] и др.). Акцент при изучении социальной структуры этнических общностей делался на сравнительном анализе народов с точки зрения их развития. В постсоветский период социальная стратификация этнических групп в разных ракурсах изучалась Ю.В. Арутюняном [1], Л.М. Дробижевой [9], В.И. Ильиным [10], О. Шкаратаном, В. Радаевым [11] и др. Также данная тематика находила отражение в проектах под руководством М.К. Горшкова ([12, 13] и др.) В исследованиях с 1990 г. по настоящее время акцент сместился на реальное и воспринимаемое людьми социальное неравенство этнических групп.

В этой статье рассматриваются установки респондентов по отношению к иноэтничному руководителю. Влияет ли национальность начальника на отношение к работе под его руководством? Какие факторы реально снижают или, наоборот, усиливают межэтническую напряженность в трудовой сфере?

### **Методика**

Эмпирической базой послужили данные 24-й волны (2015) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) (руководитель – П.М. Козырева). В ходе этого исследования по репрезентативной выборке во всех территориально-экономических районах страны, а также в Москве и Санкт-Петербурге было опрошено 18430 респондентов 18 лет и старше. Среди них: русских – 12977 чел., людей других национальностей – 2086 чел., не указавших национальность – 3367 чел. В качестве индикатора для исследования был выбран вопрос отношения к работе под руководством представителей разных этнических групп: «Как вы отнесетесь к тому, что вашим непосредственным руководителем станет: азербайджанец; армянин; белорус; вьетнамец; грузин; дагестанец; киргиз; русский; таджик; узбек; украинец; чеченец?». Также был проведен анализ факторов, влияющих на межнациональные отношения в трудовой сфере (пол, возраст, образование, профессия, семейное положение, тип населенного пункта, материальное положение).

Помимо опроса была проведена серия фокус-групп в пяти городах Российской Федерации (Москва, Ростов-на-Дону, Калуга, Белгород, Санкт-Петербург). Выбор территории определялся уровнем социально-экономического развития, ситуацией на рынке труда, состоянием межнациональных отношений (в том числе наличием предпосылок для межэтнических конфликтов), спецификой социально-политического развития, демографического состава ре-

гионов, приграничным положением территории. Во всех городах участниками фокус-групп стали: а) представители русского большинства в возрасте 20–29 лет, относящиеся к разным доходным и профессиональным группам; б) этнические меньшинства. Фокус-группы дифференцировались по уровню дохода и месту, занимаемому участниками в социально-профессиональной структуре. В трех городах, в дополнение к фокус-группам с участием представителей русского большинства, были проведены глубинные интервью с представителями этнических меньшинств: в Ростове-на-Дону – с чеченцами, в Калуге – с таджиками, в Санкт-Петербурге – с узбеками [14].

### **Основные результаты**

Подробнее остановимся на том, как люди разных национальностей отвечали на вопросы о начальнике. Стоит отметить, что большинство опрошенных не имели опыта работы под руководством начальника из списка перечисленных национальностей. То есть при ответах на вопросы респонденты в первую очередь ориентировались на стереотипы, слухи и в меньшей степени на собственный опыт в трудовой сфере. Для понимания смысла ответов приводим, где это возможно, цитаты из интервью, иллюстрирующие ответы.

По результатам анализа общероссийского массива сформировались группы, представители которых по-разному воспринимаются россиянами.

### ***Отношение к возможному руководителю-азиату (из Средней Азии и Вьетнама)***

Среди русских и представителей других национальностей больше тех, кто отнесется к начальнику-таджику или узбеку нейтрально (45–47%). Эти люди в большинстве своем не склонны связывать национальность начальника и его деловые качества. Но также значительна прослойка людей, которые считают, что такая связь есть. Среди русских процент отрицательно относящихся к начальнику – таджику или узбеку практически столь же велик – 42%, как высказывающихся нейтрально. В глубинных интервью русские респонденты, выбравшие эту позицию, чаще всего сомневались в способности выходцев из Средней Азии занимать руководящие должности, в их компетентности либо вовсе не могли представить их на руководящих должностях.

*«Я думаю, они не потянут, они не обладают тем правосознанием, которым должен обладать управленец в Москве. Вряд ли у них хорошее образование, поэтому у меня предвзятое отношение к ним»* (Русский, работник мэрии).

*«Они у меня вызывают негатив. На нормальные должности их не берут по этой причине, поэтому они работают на плохих должностях и начальниками быть не могут. Начальниками они становятся в бригадах своих соотечественников»* (Русский, 41 год, среднее специальное образование).

Некоторые таджики и узбеки в интервью отмечали негативное отношение принимающей стороны, отсутствие доверия, претензии к уровню зарплат и др.:

*«Вот из-за вас снизили нашу зарплату, потому что вы работаете за копейки и работодатели, конечно же, дают работу вам, а не нам, а мы не можем работать за такие деньги. И вы вот получаете все наши деньги, вы отправляете их к себе домой, вы вот распорядитесь нашими деньгами»* (Узбечка, переводчик, «Служба судебных переводчиков»).

Среди людей другой национальности отрицательное отношение к таджику или узбеку как к начальнику встречается гораздо реже, чем среди русских (25–26%), – разница в 17 процентных пунктов (см. табл. 1).

Положительное отношение в значительной степени распространено в связи с присутствием в выборке представителей Средней Азии, симпатизирующих «своим», и Северного Кавказа, являющихся единовѣрцами:

*«Все таджики, узбеки – они мусульмане. Я мусульманин, у нас в группе был таджик, и это был первый, с кем я подружился и ходил. С ними гораздо проще общаться, потому что у нас в религии нет такого понятия, как «нация». Все равно, если понятие хорошее в плане религии, мне легче общаться с людьми моей веры. В мечеть, в которую мы ходим, там с любым загово-*

речь не проблема. Заговорить, пойти куда-то с этого места». (Чеченец, среднее образование, подрабатывает на стройке).

Таблица 1

**Отношение русских и представителей других национальностей к инонациональному начальнику, % от опрошенных**

Как вы отнесетесь к тому, что вашим непосредственным руководителем станет:	Отрицательно		Безразлично		Положительно	
	русские	люди другой национальности	русские	люди другой национальности	русские	люди другой национальности
таджик	42,0	25,4	45,2	46,8	5,9	23,6
узбек	41,9	25,9	45,4	46,3	5,9	23,7
чеченец	41,9	25,0	45,3	46,6	5,8	24,1
дагестанец	44,1	25,6	49,6	52,2	6,3	22,2
вьетнамец	39,7	25,2	45,9	49,9	5,6	19,0
киргиз	39,2	23,7	47,5	48,3	6,3	23,9
азербайджанец	38,1	24,7	48,7	49,8	6,8	21,6
грузин	37,1	22,5	49,3	53,0	7,1	20,2
армянин	35,2	21,7	50,5	50,6	8,1	24,0
украинец	26,6	18,7	53,6	49,6	13,4	27,9
белорус	14,5	12,4	57,7	55,6	21,7	28,0
русский	0,7	4,1	39,0	43,5	56,5	49,2

Тем не менее и среди чеченцев встречается отношение к таджикам и узбекам как к людям, занимающимся низкоквалифицированной работой:

*«...а люди из Таджикистана, Узбекистана – вы же понимаете, что они люди, которые света не видели. Мое мнение – в них кроется какая-то неудовлетворенность, потому что они и так сюда за копейки приезжают»* (Чеченец, 29 лет, хирург).

Узбеки и таджики в общественном мнении часто воспринимаются как единое целое, практически один народ. На самом деле отношения между ними далеко не всегда бесконфликтны. Например, некоторые узбеки высказывались против начальника-таджика, и наоборот. Это связано с противоречиями, существующими между двумя народами, корни которых уходят в территориальные споры между Узбекистаном и Таджикистаном за города Бухару, Самарканд и другие, находящиеся сейчас на территории Узбекистана.

В представлении рядовых россиян киргизы близки к таджикам и узбекам, заняты в тех же сферах деятельности, не требующих высокой квалификации. Поэтому отношение россиян к киргизам мало отличается от отношения к другим представителям Средней Азии. При этом в интервью русские респонденты не продемонстрировали знаний о киргизах. При ответе на вопрос о работе под руководством киргиза они в первую очередь пытались вспомнить, что они знают о Киргизии. Лишь 6 % русских положительно отнеслись бы к начальнику данной национальности. Для остальных характерно либо безразличное (48 %), либо отрицательное (39 %) отношение: «С киргизами никакого общения не было толком. Они все с таджиками и казахами на одно лицо. Никогда не слышал ничего хорошего или плохого о киргизах. В реальной жизни с ними не встречался». (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).

Если для большинства русских проблематично отличить киргиза от других представителей Средней Азии, то среди людей другой национальности больше тех, кто различия видит.



На восприятие начальника-киргиза влияют отношения, установившиеся между народами, наличие или отсутствие розни. При этом среди людей другой национальности больше тех, кто имеют положительную установку к начальнику-киргизу, чем среди русских. Отношения между народами Средней Азии не всегда складываются доброжелательно. Конфликтные моменты порой возникают в общении не только таджиков и узбеков, но также киргизов и узбеков, что порой выражается в негативизме (в том числе в трудовой сфере):

*«...в Москве я очень часто встречаю киргизов, везде киргизы, много киргизов и узбеков много. Киргизы, узбеки – у них уже не просто конфликты, драки начинаются, я сколько видел в метро – они начинали, избегал, потому что это очень серьезно» (Узбек, 23 года).*

С достаточно высокой степенью осторожности россияне относятся к начальнику-вьетнамцу. Вьетнамцы редко становятся начальниками у россиян. Исключение составляют разве что вьетнамские компании, присутствующие на российском рынке и нанимающие российских специалистов. В большинстве своем вьетнамцы едут в Россию на заработки, занимаются малым бизнесом по продаже вьетнамских бытовых товаров, а также трудятся на фабриках по пошиву одежды и обуви. Еще 10 лет назад распространение получили вьетнамские рынки, такие как «Красная река» – некогда существовавший вещевой рынок на севере Москвы. Вьетнамцы зачастую проживали компактно и работали неподалеку, образуя целые кварталы. Однако усилиями местных властей данные поселения и места торговли были закрыты, а их обитатели либо были депортированы, либо расселились дисперсно. Таким образом, у большинства опрошенных россиян вряд ли есть опыт взаимодействия с начальником-вьетнамцем.

От 46 % русских до 50 % людей других национальностей нейтрально отнеслись бы к начальнику-вьетнамцу. Такое отношение продиктовано либо отсутствием знаний о вьетнамцах, либо в целом нейтральным отношением к людям любой национальности. Такую историю рассказал один из респондентов:

*«Нейтрально. Я разговаривал с человеком, который ездил во Вьетнам, изучал их нравы. Он сказал, что они такие расслабленные жители у себя дома. Проблемы появляются, если ты сильно «накосячишь», и тогда первое, что надо делать, – это платить. К тебе приезжают полицейские и говорят: «Дай денег». Если ты даешь денег, то все нормально. Если нет, то у тебя могут быть серьезные проблемы, суровое наказание. Если ты будешь некорректно себя вести, оскорблять их, что-то доказывать, то они могут достать ножи и начать резать – те ребята, которые пять минут назад тебе улыбались и подавали вьетнамское пиво. Поэтому я к ним отношусь настороженно и не могу ничего конкретного сказать, поэтому, скорее, нейтрально, но лучше, чем к дагестанцам и чеченцам» (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).*

Отрицательное отношение русских (40 %) базируется на представлении о недостаточной квалификации вьетнамцев для определенных сфер трудовой деятельности, например государственной службы:

*«Я думаю, вьетнамцы – непрофессиональные работники в сфере госслужбы, ни одного вьетнамца я не видел на госслужбе» (Русский, высшее образование, работник мэрии).*

Среди людей другой национальности лишь четверть от общего числа опрошенных оказалась против руководителя-вьетнамца.

В общественном сознании представители народов Кавказа – чеченцы, дагестанцы, ингуши и др. – часто объединяются в собирательный образ, отношение к которому не всегда хорошее.

Отношение к возможному руководителю с Северного Кавказа и Закавказья. Достаточно сильный негативизм присутствует в отношении чеченцев, причем у русских он выражен заметно сильнее, чем у людей других национальностей (отрицательно отнеслись бы 42 % против 25 %). В интервью русские объяснили это: 1) недостатком компетенции; 2) непредсказуемостью поведения приезжающих чеченцев:

*«У нас есть чеченцы – начальники управлений, которые занимаются госзакупками. С подписью такого начальника выходят толковые письма, но если бы он был моим начальником, то я*

бы сомневался, что он будет компетентным. Он может решать текущие вопросы — кому-то что-то отгрузить, с кем-то договориться, но какие-то тонкие вопросы — не думаю, что он способен решать. У него не будет ни образования, ни желания вникать, а если он пойдет на совещание, то он будет давить гонором. Это не всегда может сработать. Там его задавят знаниями» (Русский, высшее образование).

«Невозможно их предсказать. В Архызе послали парня за продуктами. Ему чеченцы сказали: поделись продуктами — мы остались без денег и провизии. А бывает, идешь по горам, не хватает провизии. Местный чеченец — владелец стада, посмотрев на наши бледные лица, нас накормил, напоил и спать уложил» (Русский, среднее образование).

При этом сами чеченцы в интервью рассказывали, что знают о существовании предубеждений против представителей их народа у русских и связывают их с нехваткой опыта межнационального общения:

«По-любому, есть такие, кому не нравятся чеченцы, кавказцы. Но я к ним больше отношу людей, которые не знакомы с чеченцами, т. е. не знают этих людей. Знают о них только понаслышке, по слухам, по сплетням. Я лично с такими людьми разговаривал, общался. Может быть, это из-за моего подхода такое мнение сложилось, но многие люди мне так говорили, что они приятно удивлялись, что чеченец, а так разговаривает» (Чеченец, 29 лет, онколог).

Русских, положительно отнесшихся к работе под руководством чеченца, меньшинство (6%), и значительно меньше, чем среди представителей других национальностей (24%). Люди других национальностей в принципе чаще, чем русские, лучше относятся к руководителю нерусской национальности. Представители кавказских народов лучше понимают друг друга, их, как некоторых русских, не пугают обычаи, а поведение не кажется таким «горячим». В число 6% русских, ответивших положительно, входят те, у кого был положительный опыт взаимодействия с представителями Чеченской Республики. Один из чеченцев, живущий в Ростове-на-Дону, рассказал:

«Очень много русских дружат с кавказцами, туда в Чечню ездят, приезжают. То есть все дружат между собой. В этом общении они больше друг друга узнают и понимают».

Другой чеченец, работающий хирургом, также доволен общением с русскими:

«Сейчас я 90% общения веду с русскими, потому что я с ними работаю и у меня интерес к жизни — учеба. Тот круг, куда я попал, — они мне чуть-чуть окно открыли в жизнь и науку. У меня интерес по жизни есть к науке. Вы знаете, я нахожу с ними общий язык. И с ними приятно общаться, потому что они занимаются тем, чем ты заинтересован в жизни».

Высказываясь о взаимодействии с людьми разных национальностей, интервьюированные чеченцы не забывали о близости к своему народу:

«Но если брать принципиально, кто ближе, то больше — чеченцы» (Чеченец, 29 лет, онколог).

«Я такую позицию взял: до четвертого курса больше общался с земляками своими» (Чеченец, 29 лет, хирург).

Наименование «дагестанец» является региональной идентичностью, объединяющий людей разных этносов, проживающих на территории Дагестана (аварцы, даргинцы, лезгины и др.). На отношение к ним чаще всего влияют стереотипы, формируемые через слухи, новостные интернет-сюжеты и немногочисленные контакты в общественной и трудовой сферах. Половина русских и людей других национальностей нейтрально отнеслись бы к назначению своим начальником дагестанца. Это те, кто в первую очередь судят о человеке по качествам управленца, а не национальности:

«Если он адекватный, то все в порядке» (Русский, среднее образование, водитель погрузчика).

Различие между русскими и людьми других национальностей состоит в распределении отрицательных и положительных ответов. Отрицательно отнеслись бы к начальнику из Дагестана 44% русских. Приведем выдержки из интервью:

*«У нас много кавказцев в управлении госзакупок. Это блатные должности, понятно, зачем на них сидят. У меня сфера деятельности относится к умственному труду, есть проект постановления – ты его согласовал, написал, урегулировал правоотношения. Что может сделать дагестанец? Как бы это шовинистически ни звучало, я не верю в его интеллектуальные способности»* (Русский, высшее образование, работник сферы управления).

По сравнению с русскими только четверть представителей других национальностей отрицательно бы отнеслись к начальнику-дагестанцу. В интервью они приписывали дагестанской молодежи отрицательные черты, а также говорили о страхе, внушаемом дагестанским и чеченским землячествами:

*«Дагестанская диаспора сильная очень. Чеченская – тоже. С ними общаются так, с уважением. Большие боятся, поэтому так уважают. Мне приятно с ними общаться, потому что как бы я видел дурачков молоденьких с пистолетами, с пушками, музыка на всю громкость. Я знаю, что они от старших получают по ушам и не будут себя так вести»* (Узбек, 28 лет, высшее образование, куратор в службе доставки).

*«Дагестанцы, может, немного не нравятся... у них общение такое – как говорят, есть люди вульгарные, им все дозволено. Это не нравится»* (Узбек, 25 лет, официант).

Положительное отношение к начальнику-дагестанцу распространено в меньшей степени: 22 % людей других национальностей и 6 % русских. Опрошенные таджики и узбеки отмечали в интервью «специфичность» и «горячий нрав» представителей Дагестана. При этом проблем в общении у них не возникало, что предопределило положительную оценку:

*«Мне приятно с ними общаться, потому что в большинстве эти ребята – спортсмены. В голове все в порядке. Может, излишне горячие. А так не скажу, что доставляют проблемы»* (Узбек, 28 лет, высшее образование, куратор в службе доставки).

*«В Москве работали со мной дагестанцы, чеченцы. Все было спокойно»* (Таджик, среднее образование).

Продолжительные межкультурные связи между Азербайджаном и Россией продолжают влиять на отношения между двумя народами. Большая часть как русских, так и людей других национальностей нейтрально отнесется к возможному руководителю-азербайджанцу (49–50 %). Приведем пример из интервью:

*«Нейтрально. Из жизненного опыта я знаю азербайджанцев двух типов: малолетние выпендривающиеся и взрослые серьезные люди, дельцы, болеющие за свой бизнес. Поэтому, если он станет моим руководителем, я буду практически уверен, что он будет хорошо говорить по-русски, говорить нормальные вещи и хорошо ко мне относиться»* (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).

На отношение к азербайджанцам в трудовой сфере негативно сказываются стереотипы о кавказских народах. На восприятие руководителя-азербайджанца влияет миграционный приток из Азербайджана и занятость азербайджанцев в сферах торговли и обслуживания (кафе, рестораны, закусочные и т.д.), а также иная религия. В интервью с русскими москвичами нам чаще встречалась именно негативное отношение:

*«Азербайджанцы на госслужбе не котируются: непонятны их действия, непонятно, в чьих интересах они будут действовать, когда руководитель будет давать поручения. Госслужба предполагает стопроцентную лояльность. Возможно, они будут зависимы от другого государства или от своей диаспоры. Это другое государство, с которым у нас невнятная внешняя политика. К ним с настороженностью относятся, и представителей их диаспоры на госслужбе нет»* (Русский, государственный служащий).

Положительно отнеслись к возможному руководителю-азербайджанцу 22 % людей других национальностей и 7 % русских. У азербайджанцев высокий уровень интегрированности в российское общество – многие выходцы из Азербайджана имеют российские паспорта и в совершенстве владеют русским языком. Среди инокультурных мигрантов азербайджанцы чаще имеют неполное высшее и высшее образование (19 %), чем представители среднеази-

атских стран: киргизы (16%), таджики (14%), узбеки (10%). Это дает основание полагать, что и людей, занимающихся квалифицированным трудом, среди них больше, чем в других группах инокультурных мигрантов, и это будет оказывать влияние на отношение к ним в разных сферах общения [15].

На отношение к грузинам и армянам в трудовой сфере, помимо личностных качеств конкретного руководителя, влияют и другие факторы. Во-первых, общая с русскими конфессия (православие), которая способствует установлению тесных связей через религиозные традиции и ритуалы. Во-вторых, политическая обстановка, отношения, которые установились между странами.

По отношению к возможному грузину-начальнику доминирует нейтральное отношение и среди русских, и среди людей других национальностей (49–53%). Однако ни россияне, ни южные осетины, ни грузины не забыли войну 2008 г., которая повлекла жертвы среди представителей всех трех народов. Память о войне затрагивалась в ходе проведенных нами интервью. Против начальника-грузина высказывались 37% русских и 23% людей другой национальности. Вот выдержки из интервью:

*«Внешняя политика Грузии направлена против нашей внешней политики, а наша внешняя политика – против их. Поэтому на любой руководящей должности в нашей стране к грузину буду относиться с настороженностью. Даже если он показывает хорошие управленческие и человеческие качества, руководствуется принципами социальной справедливости, ему очень долго придется заслуживать доверие, гораздо дольше, чем русскому»* (Русский, офисный работник).

Положительное отношение к начальнику-грузину встречается редко и среди русских (7%), и среди людей другой национальности (20%). Оно объяснялось по-разному, но в первую очередь – высокой квалификацией специалистов, качественно выполнявших свою работу в России:

*«Специальности, требующие высшего образования, тонкой работы и прочего. Мне зубы делал грузин, лечил полковников УФСИН, и никто не жаловался. Сейчас свою клинику открыл. Никто его не осуждает, что он грузин»* (Русский, среднее образование, работник склада).

*«Стоматологи бывают очень неплохие среди азербайджанцев, армян, грузин»* (Украинец, среднее специальное образование).

Положительное отношение к грузинам также сформировано под воздействием грузинской кухни. А небольшая прослойка населения находится под впечатлением от политики Михаила Саакашвили:

*«Ничего не знаю о грузинах, но отношусь к ним настороженно, по слухам. Саакашвили сделал у них правовое государство, где все живут прилично и цивилизованно. Раз они смогли это сделать, я в них верю и думаю, что все будет нормально, если мой начальник будет грузином»* (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).

На отношение русских к армянам влияет то, что они являются единоверцами-православными. Не против иметь начальника-армянина 59% русских и 75% людей других национальностей. Другим значимым фактором является длительность проживания армян на территории России. На одной из фокус-групп нам рассказывали о Мясниковском районе в Ростовской обл., где проживают преимущественно армяне. Остальные жители считают местных армян своими, поэтому не видят проблемы в работе под руководством армянина (фокус-группа с квалифицированными специалистами<sup>1</sup>). В данном случае работает теория межкультурной коммуникации, которая гласит, что опыт совместного проживания и взаимодействия разрушает стереотипы, повышает осведомленность о группе. И русские, и люди других национальностей в интервью высказывались положительно о возможной работе под руководством армянина:

<sup>1</sup> Специалисты с высшим образованием: инженер, брокер, бухгалтер, частный предприниматель и др.



*«У меня есть близкий друг — армянин, с которым мы учились в университете. Он родился в Москве, очень порядочный, работает на госслужбе. Если бы он был моим начальником, я бы ни слова не сказал» (Русский, государственный служащий).*

*«Положительно. Очень хорошее мнение об армянах. Все, кого я видел, адекватные смолоду, приятные в общении, вежливые, замечательная кухня. Они ко всему относятся со спокойствием, не будут говорить: мол, не доставай телефон на работе. Они напрягаются, когда надо напрягаться, например когда продажи падают. От них я не видел, чтобы шизоидно на кого-то кричали, всегда очень вежливо. Армяне менее агрессивны, чем азербайджанцы» (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).*

*«Интервьюер: А кто владелец вашего предприятия?»*

*Работник: Главного я не знаю, имя забыла, но знаю Вагината, он армянин, у которого мы работаем. Хорошие они» (Таджичка, среднее образование).*

Однако и стереотипы относительно представителей Северного Кавказа и Закавказья никуда не исчезли. Чуть более трети русских и пятая часть представителей других национальностей отрицательно отнеслись бы к руководителю-армянину.

### **Отношение к возможному руководителю из среды славянских народов**

В случае с украинцами, как и с остальными рассмотренными национальностями, преобладает нейтральное отношение к начальнику — 50–54 % русских и людей других национальностей. Благодаря знанию языка, схожему антропологическому облику и близости культуры украинцы хорошо вписываются в принимающий социум, многие проживают в России в нескольких поколениях. Поэтому начальник-украинец воспринимается большинством населения без негатива. Приведем пример из интервью:

*«У меня много начальников были с украинскими корнями. Кредит доверия чуть меньше, чем к русским. Там есть процент людей, которые недавно приехали с Украины после последних событий. А так у них высокий уровень ассимиляции, они впились в наши органы власти, гораздо выше всех остальных. Это украинские политики ведут за собой враждебное государство, но многие украинцы более лояльны к российской власти, которые тут родились, живут тут во втором-третьем поколении» (Русский, высшее образование, работник сферы управления).*

На фокус-группах с украинцами присутствовали разные мнения об их положении в России. Распространенным оказалось мнение об отсутствии дискриминации по национальному признаку:

*«Мне кажется, в отношении, допустим, нас, украинцев, абсолютно нет никаких разногласий, т.е. нас воспринимают точно так же, как и русских. Я, например, на себе ни разу не ощутила того, что я украинка. Какие-то такие вопросы ни разу не ощутила, дискриминацию или еще что-то» (Фокус-группа с квалифицированными украинцами).*

Однако некоторые сталкиваются с ущемлением, связанным с отсутствием гражданства:

*«Пока я не устроилась туда, где сейчас работаю, до этого я мыкалась, пыталась и в супермаркеты, и в какие-то магазины... Все прекрасно, образование подходит на какую-то хорошую должность, и я говорила: я вот гражданка Украины — и сразу говорили: «Не-не-не, девушка, мы вам перезвоним». И вот так, наверное, где-то года полтора. Месяца, наверное, четыре я проработала в супермаркете, неофициально, где меня «нагрели» так, что из 16 заработанных тысяч я получала 9, потому что нехватка, там еще что-то... Я не выдержала и сама ушла» (Фокус-группа с квалифицированными украинцами).*

И это не единичный случай, а сформированная практика.

К начальнику-украинцу отрицательно отнеслись бы 27 % русских и 19 % людей других национальностей. Этими людьми он воспринимается либо как человек, занявший их рабочие места, либо как гражданин недружественного государства, от которого можно ожидать чего угодно. Возникает неприятие конкурента, который приехал на твой заработок. Национальное деление ощущается, например, в сферах строительства и перевозок, где работает много украинцев.

Стоит отметить, что 6–7% русских готовы принять начальника любой национальности. В случае с украинцами это число пополняется теми, кто рассматривает украинцев как братский, близкий к русским народ (+7%). Однако политическая ситуация повлияла на то, что среди людей других национальностей значительно больше готовых принять начальника-украинца – 28%, чем среди русских – 13%. В ходе интервью позитивные стереотипы, связанные с украинцами, встречались, но были скорее исключением, чем правилом:

*«В сфере бизнеса к украинцам относятся положительно. Знают, что они более трудоспособны, более ответственны и даже контракты и договоры заключают с более выраженным желанием, чем русские или другие. Возможно, существует некий стереотип по поводу ответственности. Когда ты поручаешь важное дело украинцу, то выше вероятность того, что это дело будет выполнено правильно, в срок, качественно, по хорошей цене и т.д. Человеку больше в этом плане доверия»* (Русский, бизнесмен).

Белорусы в трудовой сфере воспринимаются русскими более позитивно, чем украинцы (79% русских и 84% людей другой национальности не против начальника-белоруса). Зарплаты в Беларуси ниже, чем в России, поэтому многие белорусы выезжают на заработки, остаются здесь жить, проживают в нескольких поколениях. Среди людей других национальностей больше тех, кто готов принять начальника-белоруса: 28% против 22% русских. Это объясняется тем, что среди опрошенных людей других национальностей много приезжих, готовых работать под началом человека любой национальности. На первое место выходит адекватность, человеческое отношение начальника. Русские готовы принять начальника-белоруса вследствие целого комплекса причин: единства веры, антропологического облика, принадлежности к одной этноязыковой общности – славянам.

Негативизм по отношению к начальнику-белорусу выражен у 12–15% опрошенных и связан в первую очередь с личным опытом и с некогда нанесенными обидами.

Наиболее комплементарно как сами русские, так и люди других национальностей относятся к возможности иметь русского начальника. Среди ответов доминирует положительное отношение (57% русских опрошенных, 49% – других). Среди плюсов русских в интервью назывались лояльность, исполнительность, стабильность. Предполагается, что они заинтересованы в том, чтобы устроиться на долгосрочный период. Работник в целом понимает, чего ожидать от русского руководителя, знаком с менталитетом и традициями.

К назначению начальником русского отнеслись бы безразлично 39% русских и 44% людей других национальностей. Это в основном люди, которые не обращают внимания на национальность, а оценивают фактическую деятельность на посту начальника:

*«К русскому руководителю отнесся бы нейтрально. От русских можно чего угодно ждать. Мне сказали: ты пойдешь в новый салон, там новые ребята, недавно принятые на работу. Я волновался: как там будет, какой там будет руководитель, – но я не думал о том, будет ли он нерусским или не будет. Я даже представить такого не мог. Моим руководителем стала русская женщина, и я не испытал ни напряжения, ни облегчения. Первое, о чем я подумал: ну, посмотрим, как она будет общаться. Она еще меньше меня понимает в профессии. Я понимаю, что русский может быть и очень плохим руководителем, и нормальным руководителем»* (Русский, среднее специальное образование, работник салона оптики).

Меньше всего тех, кто не хотел бы работать под руководством русского руководителя (1% опрошенных русских и 4% – людей другой национальности). Причиной, называвшейся в интервью и на фокус-группах, зачастую являлся прошлый неудачный опыт:

*«Мне «везло» на плохих русских руководителях. Они думают только о себе».*

### **Факторы**

Помимо национальности мы рассматривали другие факторы, влияющие на восприятие инонационального начальника (пол, возраст, образование, профессиональная деятельность, семейное положение, тип населенного пункта и материальное положение). Для определения значимых факторов был применен регрессионный анализ. В качестве независимых

переменных выступали перечисленные выше, в качестве зависимой – вопрос: «Как вы отнесетесь к тому, что вашим непосредственным руководителем станет чеченец?».

Факторы оказались значимыми у переменных «национальность», «тип населенного пункта» и «удовлетворенность материальным положением» на уровне значимости, принимающих значение 0,000. У этих трех переменных  $|t| \geq 2,58$ , а 0 не входит в доверительный интервал (табл. 2). Впоследствии данные регрессионного анализа были подтверждены линейными распределениями. Удовлетворенный своим материальным положением человек в большей степени склонен положительно оценивать начальника отличной от своей национальности (различие – 11 процентных пунктов). В несколько меньшей степени, но также влияет тип населенного пункта респондента. Жители областных центров в меньшей степени, чем жители сел, готовы принять начальника другой национальности (различие – 5 процентных пунктов).

### Выводы

Значительная часть опрошенных оценивают начальника не по его национальности, а по компетентности, адекватности, умению работать. И даже негативная установка редко выливается в конкретные действия. Интервью показали, что происходит привыкание к проживанию рядом людей разных национальностей, носителей отличающейся культуры. Это проявляется и на более низком уровне трудовых отношений, когда возникает заинтересованность в труде мигрантов, готовых братья за работу, за которую не готовы взяться некоторые русские. По данным опроса были выявлены некоторые тревожные тенденции: более 40% русских негативно отнеслись бы к работе под руководством начальника-неславянина. В наибольшей степени оказались выражены предубеждения к представителям народов Кавказа и Средней Азии, а в наименьшей – к славянским народам. Отношение русских к начальнику-чеченцу имеет глубокие корни, связанные с войной. Азербайджанцы и армяне воспринимаются наиболее конкурентными – в связи с высоким уровнем образования, квалификации и активностью в предпринимательской сфере. В интервью проявились различия в отношении к давно живущим и вновь прибывшим украинцам. Если первые в большей степени воспринимаются как свои, то на отношение к вторым влияет сложная политическая обстановка. По сравнению с русскими люди иных национальностей представляют, каково это – жить и работать в стране, имея принадлежность к этническому меньшинству, поэтому они более толерантны к руководителю любой национальности.

Таблица 2

### Факторы, влияющие на восприятие инонационального начальника (данные регрессионного анализа)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.	95,0 % Доверительный интервал для В	
	В	Стандартная ошибка	Бета			Нижняя граница	Верхняя граница
Константа	1,396	,058		24,133	,000	1,282	1,509
Пол респондента	-,001	,018	-,001	-,040	,968	-,035	,034
Возраст	,012	,007	,024	1,704	,089	-,002	,025
Национальность	,205	,025	,110	8,296	,000	,157	,254
Образование	,007	,008	,012	,862	,389	-,009	,024
Профессия	,002	,005	,006	,448	,654	-,007	,011
Семейное положение	-,007	,009	-,012	-,837	,402	-,024	,010
Тип населенного пункта	,027	,007	,053	3,968	,000	,014	,041
Материальное положение	-,056	,009	-,082	-6,146	,000	-,074	-,038

### Практические рекомендации

Для улучшения межнациональных отношений в трудовой сфере необходимы последовательные шаги со стороны государства, общества и работодателей. Необходимо:

1) улучшать материальное положение работающих людей, так как удовлетворенный жизнью и работой человек в меньшей степени склонен искать виновного в неудачах «козла отпущения», в роли которого выступают люди других национальностей;

2) через институты культуры и образования, средства массовой информации способствовать межэтническому общению, рассказывая о нормах и ценностях людей другой национальности, создавая просветительские фильмы об их истории, традициях и культуре;

3) силами городских и муниципальных властей расширять и поощрять позитивное общение через взаимодействие людей разных национальностей на спортивных соревнованиях, праздниках, фестивалях и других культурных мероприятиях; привлекать национально-культурные автономии, ассоциации к вовлечению работающих в общение с людьми других национальностей.

### Список литературы

1. Арутюнян Ю.В. Постсоветские нации. М., 1999.
2. Inkeles A., Smith D.H. The Fate of Personal Adjustment in the Process of Modernization // International Journal of Comparative Sociology, 1970, 11, p. 101–103.
3. Lenski G. Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. New York, McGraw-Hill, 1970.
4. Merton R.K. Social Theory and Social Structure (Rev. and enl. ed.). New York, Free Press, 1970.
5. Rothman R.A. Inequality and Stratification: Race, Class & Gender, Prentice-Hall, 1999–XIII.
6. Социальное и национальное. М., 1973.
7. Социально-культурный облик советских наций. М., 1986
8. Этносоциологические проблемы города. М., 1986.
9. Социальное неравенство этнических групп: представления и реальность / авт. проекта и отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Academia, 2002.
10. Ильин В.И. Социальные неравенства. М., 2000.
11. Шкаратан О.И., Радаев В.В. Социальная стратификация. М., 1995.
12. Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, В.В. Петухова. М.: Весь Мир, 2011. 328 с.
13. Горшков М.К. и др. Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа / отв. ред. М.К. Горшков, В.В. Петухов. М.: Весь Мир, 2018. 384 с.
14. Черныш М.Ф. и др. Межэтническая напряженность в меняющемся социальном контексте: результаты исследования. М.: ФНИСЦ РАН, 2017. 133 с.
15. Дробижева Л.М. и др. Этничность и межнациональные отношения в социальном контексте / отв. ред. Л.М. Дробижева, С.В. Рыжова. М.: ФНИСЦРАН, 2017. 126 с.

### References

1. Arutyunyan Yu.V. (1999) *Postsovetskie natsii* [Post-Soviet nations]. Moscow.
2. Inkeles A., Smith D.H. (1970) The Fate of Personal Adjustment in the Process of Modernization. International Journal of Comparative Sociology. 11. P. 101–103.
3. Lenski G. (1970) Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. New York, McGraw-Hill.
4. Merton R.K. (1970) Social Theory and Social Structure (Rev., and enl. ed.). New York: Free Press.
5. Rothman R.A. (1999) Inequality and Stratification: Race, Class & Gender. Prentice-Hall. 1999-XIII.
6. *Sotsial'noe i natsional'noe* [Social and national]. Moscow. 1973.
7. *Sotsial'no-kul'turnyy oblik sovetskikh natsiy* [Socio-cultural image of the Soviet nations]. Moscow. 1986.



8. *Etnosotsiologicheskie problemy goroda* [Ethnosociological problems of the city]. Moscow. 1986.
9. *Sotsial'noe neravenstvo etnicheskikh grupp: predstavleniya i real'nost'* [Social Inequality of Ethnic Groups: Representations and Reality] *Avt. proekta i otv. red. L.M. Drobizheva. «Academia»* [Project Author and Editor L.M. Drobizheva. «Academia»]. Moscow. 2002.
10. Il'in V.I. (2000) *Sotsial'nye neravenstva* [Social inequalities]. Moscow.
11. Shkaratan O.I., Radaev V.V. (1995) *Sotsial'naya stratifikatsiya* [Social stratification]. Moscow.
12. *Dvadsat' let reform glazami rossiyan: opyt mnogoletnikh sotsiologicheskikh zamerov. Pod red. M.K. Gorshkova, R. Krumma, V.V. Petukhova* [Twenty years of reforms through the eyes of Russians: the experience of long-term sociological measurements. Ed. M.K. Gorshkova, R. Krumma, V.V. Petukhov] *Ves' Mir* [All World]. Moscow. 2011. P. 328.
13. Gorshkov M.K. et al. (2018) *Dvadsat' pyat' let sotsial'nykh transformatsiy v otsenkakh i suzhdeniyakh rossiyan: opyt sotsiologicheskogo analiza. Otv. red. M.K. Gorshkov, V.V. Petukhov* [Twenty-five years of social transformations in assessments and judgments of Russians: an experience of sociological analysis. Resp. ed. M.K. Gorshkov, V.V. Petukhov] *Ves' Mir* [All World]. Moscow. P. 384.
14. Chernysh M.F. et al. (2017) *Mezhetnicheskaya napryazhennost' v menyayushchemsya sotsial'nom kontekste: rezul'taty issledovaniya* [Ethnic tensions in a changing social context: research results] *FNISTs RAN* [Federal research sociological center of the Russian Academy of Sciences]. P. 133.
15. Drobizheva L.M. and others. (2017) *Etnichnost' i mezhnatsional'nye otnosheniya v sotsial'nom kontekste. Otv. red. L.M. Drobizheva, S.V. Ryzhova* [Ethnicity and interethnic relations in a social context. Resp. ed. L.M. Drobizheva, S.V. Ryzhova] *FNISTsRAN* [Federal research sociological center of the Russian Academy of Sciences]. Moscow. P. 126.