**Кандыбович С.Л.**

**Рязань, Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина**

**Разина Т.В.**

**Москва, Российская академия образования**

**ПРОБЛЕМА ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)**

Аннотация: В работе проанализированы причины возникновения и особенности протекания этнических конфликтов в научно-исследовательских коллективах между коми-зырянами, ассимилированными и неассимилированными русскими. Причина конфликтов – в психологических чертах, обусловленных принадлежностью к этносу. Конфликты при этом носят мягкий, скрытый, латентный характер, выражаются в негативизме по отношению к представителям той или иной этнической группы. Коми-зыряне чаще выступают инициаторами конфликтов, поскольку в научных коллективах оказываются в положении этнического меньшинства.

Ключевые слова: этнический конфликт, научно-исследовательский коллектив, коми-зыряне

Проблема этнических конфликтов на сегодняшний день затрагивает все области жизни и все слои населения. В научно-исследовательской деятельности также возникает достаточное количество конфликтных ситуаций, причиной которых является различия в ценностях, менталитете, обусловленные национальной принадлежностью.

Наличие данной проблемы отмечается на уровне международных корпораций, в которых работают представители разных государств, этносов, культур [9]. В международных корпорациях, однако, острота этнических, кросскультурных конфликтов снимается рядом аспектов. Во-первых, в странах Европы, изначально обучение в университетах, а соответственно и научная деятельность, имели межнациональный характер, чему, способствовал, например, единый язык научной коммуникации ‒ латынь, и это стирало национальные особенности обучающихся и обучающих. Во-вторых, современные научные коллективы достаточно часто относятся к категории виртуальных, их сотрудники, находясь в разных частях земного шара, непосредственно практически не взаимодействуют друг с другом и это снижает число и остроту этнических конфликтов. В-третьих, большую роль играют мотивационные факторы. Если научные сотрудники объединены единой целью, заинтересованы в результате и эта деятельность имеет достаточное материальное вознаграждение, то это также создает условия для снижения частоты и силы конфликтов. В-четвертых, для ряда представителей из развивающихся стран, работающих в научных корпорациях Европы и США, мотивационная составляющая усиливается в еще большей степени, поскольку помимо материального вознаграждения, они и их семьи получают возможность проживания в комфортной, социально благополучной и стабильной среде.

Однако, параллельно у сотрудников, относящихся к национальным меньшинствам, в той или иной стране, может формироваться определенный комплекс неполноценности на фоне прочих сотрудников, ощущение себя человеком второго сорта, что со временем может выступить основой для возникновения конфликтов, причиной которой будет национальное самосознание. Возникновение таких конфликтов провоцируется и другими сотрудниками, работающими в лабораториях и относящихся к этническому большинству для конкретной страны. Как показало исследование D.R. Smith с коллегами [11], в исследовательских лабораториях США существует довольно жесткое разделение сотрудников по расовому признаку. Авторы отмечают, что эффекты межличностного восприятия (в частности эффект ореола или предубеждения) искажают характер оценок людьми деятельности других, что имеет место и в научной сфере. Был установлен эффект смешения оценок научной продуктивности под действием фактора расы и пола. В частности исследуется научный статус «белых мужчин» (Whites), «черных» (Blacks), «латиноамериканских» (Hispanics) и «азиатских» (Asians) ученых в научных группах и оценка их производительности труда. В ходе исследований было установлено, что «белые мужчины» действительно получают более высокие оценки, хотя сами в своих оценках более нейтральны, чем другие категории. «Азиатских» ученых высоко оценивают по техническому мастерству, но низко по возможности продвижения по службе. Сами «азиатские» ученые в свою очередь высоко оценивают «белых мужчин» по критерию технических способностей и низко «черных» ученых, особенно в плане карьерного роста. В силу незначительного количества «латиноамериканских» и «черных» ученых их оценки рассматриваются как неоднозначные. Соответственно такая среда создает крайне благоприятные условия для возникновения этнических конфликтов в научно-исследовательских организациях.

В России подобные исследования не проводились, однако в силу того что на ее территории проживает достаточно большое количество народов, можно предположить, что подобного рода эффекты восприятия будут иметь место в научных институтах и вузах, расположенных в местах их локального проживания. Однако, описанные эффекты должны быть выражены слабее в силу того, что в данном случае речь идет не о расовых, а о культуральных или этнических отличиях, которые менее ярко проявляются внешне. Поэтому, как справедливо отмечают R.B. McAllister и C.E. Vandlen, руководство компаний, осуществляющих НИОКР, разрабатывая систему мотивации научных сотрудников должно «… должны учитывать особенности национальной культуры, прежде чем принимать решения, основываясь на опыте других культур» [10, с.3].

В качестве примера рассмотрим типичные ситуации конфликтов в научных коллективах в республике Коми, в основе которых лежат этнические особенности коми-зырян. В Республике Коми в 1926 году среди всего населения доля коми-зырян составляла 87% а в 1970 году – 28,6%, а в 2010 году – 23,7% (доля русских – 65,1%) [7]. По данным Ю.П. Шабаева, «…коми имеют достаточно устойчивый этнический идентитет, хотя городская часть этноса вряд ли способна сдержать нарастание процессов аккультурации и ассимиляции» [8, с.206]. Размыванию национальной идентичности способствуют различные социальные институты, которые по своим функциям призваны вводить человека в пространство общемировой культуры, в частности – вузы. На основании исследований, проведенных на выборках родственного народа – коми-пермяков и на выборке русских [4], было установлено, что в процессе обучения в вузе независимо от этноса у студентов происходит снижение негативных проявлений этнической идентичности, в частности, представлений о превосходстве собственного этноса. При этом именно русские студенты в процессе обучения в большей степени перестают быть центрированными на собственном этносе и готовы к принятию другой этнической группы. У коми-пермяков проявляются противоречивые особенности этнической идентичности – с одной стороны, большая выраженность характеристик гиперидентичности и нетолерантность к другим людям, с другой – размывание идентичности. Возможно это является следствием контакта с другой этнической группой (русских), в процессе которого коми-пермяки оказываются в положении этнического меньшинства. Поскольку факт сглаживания негативных этнических характеристик и повышение толерантности с повышением уровня образования подтвержден во многих работах [2, 6], мы предполагаем, что и для коми-зырян, обучающихся в вузах или недавно закончившее их, такая особенность также характерна.

Однако, несмотря на то, что доля этнических коми-зырян на территории республики Коми относительно мала, наблюдаются не только процессы ассимиляции коми-зырян в городской среде, но и параллельно происходит и ассимиляция русских, приехавших на территорию Коми. Второй процесс происходит не столь интенсивно, как первый, и выражается не в столь явных формах. В результате современные русские в Республике Коми (потомки русских переселенцев) в значительной степени отличаются как от своих предков, так и от русских, проживающих в других регионах РФ. Русские, живущие в Республике Коми в третьем, четвертом поколении начинают приобретать определенные психологические, этнонациональные черты коми-зырян. В итоге психокультурная дистанция между русскими и коми-зырянами значительно сокращается, что наблюдается и у других нардов, например у мордвы [1]. Русские приехавшие в Республику Коми в первом поколении, в наименьшей степени подвергнутся процессам ассимиляции. Таким образом, можно говорить об общих культуральных особенностях коми-зырян и русских, в 3-м – 4-м поколениях, проживающих в Республике Коми.

В работе В.М. Бызовой установлено, что коми характеризуются более выраженным интернальным типом контроля в сферах семейных и межличностных отношений, то есть в своем ближайшем окружении коми решает все сам и сам за все отвечает [3]. Если же речь идет о более широких социальных контактах (в частности, профессиональных), то там данная модель оказывается неадаптивной, поскольку требуется консолидированное взаимодействие с другими субъектами. Коми-зыряне предпочитают индивидуальную работу групповой, ориентированы в большей степени на свое собственное мнение, скептически относятся к авторитетам, в большей степени демонстрируют конкурентные отношения, хотя и в скрытой форме, упорны, иногда до упрямства в достижении поставленных целей. Подобные же черты наблюдаются и у ассимилированных русских в республике Коми. Это в свою очередь может провоцировать конфликты, в том числе и в научной среде.

Исследование особенностей конфликтных взаимоотношений в научном коллективе и мотивации научной деятельности проходило на базе Коми научного центра УрО РАН в городе Сыктывкаре (Республика Коми). Исследовательскими площадками выступили Институт биологии и Институт геологии. Методами исследования являлись включенное наблюдение и методика МНД (Т.В. Разина) [5].

Исторически особенности комплектования штата были таковы, что в институте геологии на момент исследования более 50% сотрудников являлись русскими в первом поколении, причем данные сотрудники составляли научный костяк института, были его формальными и неформальными научными лидерами. Этническими коми-зырянами там были в основном молодые аспиранты, технический персонал, ряд научных сотрудников. В институте биологии, наоборот, более 90% научных сотрудников являлись коми-зырянами или ассимилированными русскими. По другим характеристикам: половому и возрастному составу, проценту остепененности, характеру и объему финансирования, общей численности сотрудников, научной отрасли (естественные науки), исследовательским циклам (достаточно устойчивые годичные циклы, обусловленные экспедиционной практикой) данные институты являются практически идентичными.

Исследование показало, что в Институте биологии у большинства сотрудников преобладает мотивация конкуренции и антимотивация – т.е. желание преодолеть возникающие на пути к цели препятствия любой ценой, в том числе, не считаясь с интересами коллег и коллектива. У сотрудников Института геологии также в структуре мотивации достаточно ярко выражена мотивация конкуренции, однако доминирующей является все же внутренняя и познавательная мотивация. Для сотрудников Института биологии на первом месте стоят свои личные, карьерные, во многом корыстные интересы, то для сотрудников института геологии интересы науки на первом месте.

Что касается самих конфликтов, которые возникают в процессе трудовой деятельности, то у сотрудников Института биологии они боле частые, более длительные, чем у сотрудников Института геологии, и носят, как правило, латентный характер. Такие конфликты можно охарактеризовать как затянувшуюся позиционную войну. Участники конфликта довольно быстро собирают вокруг себя группу сторонников (в том числе и по национальному признаку), которые тоже оказываются втянутыми в конфликт. Для сотрудников достаточно характерны косвенные формы агрессии: распространение слухов, сплетен, сокрытие информации или наоборот ее распространение в своих интересах, и т.п. В случае если сотрудник-коми подбирает себе рабочую группу, то он, в первую очередь ориентируется на представителей своего народа или на тех, с кем у него дружественные отношения. Соображения научного потенциала, полезности сотрудника для решения научного вопроса отходят на второй план.

Для сотрудников Института геологии конфликты также являются довольно типичными, однако, здесь они носят в основном открытый характер, проявляясь достаточно остро, но при этом, как правило, относительно быстро и конструктивно разрешаются. Существующие в институте геологии длительные, затяжные конфликты носят межличностный характер и обусловлены историей личных отношений. На базе таких конфликтов не формируется кланы, не разворачивается групповое противостояние. При организации рабочих групп научные сотрудники также ориентируются на тех, с кем у них сложились благоприятные межличностные отношения; принадлежность к коми-зырянам не учитывается, а при необходимости в группу включаются люди, испытывающие друг к другу антипатию, но ради достижения профессиональных научных целей, они способны преодолеет личностные пристрастия.

В заключении отметим ряд особенностей этнических конфликтов в научных организациях между коми-зырянами и русскими. Конфликты носят в большинстве своем мягкий, скрытый, латентный характер. Они очень редко доходят до открытого противостояния и выражаются, как правило, в определенном негативизме по отношению к представителям той или иной этнической группы. Большим конфликтогенным потенциалом обладают коми-зыряне в силу этнопсихологических характеристик, а также в силу того, что в научных организациях они являются более малочисленными группами, т.е. занимают позицию этнического меньшинства. Не сам факт принадлежности к разным народам является причиной конфликта, а определенные психологические черты, обусловленные принадлежностью к этносу. Эти национальные черты характера становятся условием, увеличения психокультурной дистанции между коми-зырянами и неассимилированными русскими. Образовательный и культурный уровень лишь сглаживает характер данных конфликтов. Данные закономерности необходимо учитывать в процессе организации психологического сопровождения научной организации, консультирования руководства по вопросам управления персоналом.

Литература

1. Алямкина Е.А. Психологические особенности национального характера и этностереотипов различных этногрупп (на примере русских и мордвы). Дисс. … канд.психол.н.: 19.00.01. – Ростов на Дону, ‒ 2016. – 167 с.
2. Бублик М. М., Севостьянов Ю. О. Особенности этнической идентичности молодежи в образовательной среде: психосемантический подход к исследованию // Известия волгоградского государственного педагогического университета. – 2011. – № 1 (55). – С. 119–124.
3. Бызова В. М. Психология этнических различий: проблемы менталитета, отношений, понимания: дисс. … докт. психол. наук : 19.00.01. – СПб., 1998. − 332 с.
4. Корниенко Д.С., Гайдамашко И.В., Кандыбович С.Л. Динамика этнической идентичности студентов коми-пермяков и русских в процессе обучения // Российский психологический журнал. ‒ 2017. ‒ Т. 14. ‒ № 1. С. 108-123.
5. Разина Т.В. Структурно-функциональная организация и генезис мотивации научной деятельности: дис. … докт. психол. наук: 19.00.03. Ярославль, 2016. Т. 1. 612 с.
6. Саакян О. С. Проблема этнической толерантности у студентов современных вузов // Российский психологический журнал. – 2013. – Т. 10. – № 5. – С. 78–85.
7. Статистический ежегодник Республики Коми. 2017: стат.сб. [Электронный ресурс] / Комистат; редкол. : М. Ю. Кудинова (пред.) [и др.] - Сыктывкар, 2017. - 395 с. – Режим доступа: <http://komi.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/komi/ru/publications/official_publications/electronic_versions/> (дата обращения: 31.01.2018).
8. Шабаев Ю. П. Этническое самосознание народов Коми: основа интеграции или база дезинтеграции? // – Рубеж. – 1998. − №12. − С. 193-208.
9. Hrakhouskaya M. Development of a conceptual framework of motivators for professionals in a multicultural organization with a hybrid R&D structure : How to avoid carrot management [Электронный ресурс] / Maryia Hrakhouskaya, Henk-Jan van Schuppen. – Spring 2011. – Режим доступа: [http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:456091/ATTACHMENT01](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2%3A456091/ATTACHMENT01). – (дата обращения 27.01.2018).
10. McAllister R. B. Motivating employees in R&D [Электронный ресурс] / Ryan B. McAllister, Chelsea E. Vandlen // Cornell HR Review. – 10.30.2010. – Режим доступа: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1016&context=chrr/17. – (дата обращения: 31.01.2018).
11. Smith D.R., Di Tomaso N., Farris G.F., Cordero R. Favoritism, Bias, and Error in Performance Ratings of Scientists and Engineers: The Effects of Power, Status, and Numbers / Sex Roles, Vol. 45, Nos. 5/6, September 2001, рр. 337-358.

**Kandybovich S.L.**

**Ryazan, Ryazan State University. S.A. Yesenin**

**Razina T.V.**

**Moscow, Russian Academy of Education**

**The problem of ethnic conflicts in research teams (on the example of Republic of Komi)**

Abstract: The paper analyzes the causes and origins of ethnic conflicts in research teams between Komi-Zyryans and assimilated/ non-assimilated Russians. The cause of conflicts lies in the psychological traits arising from belonging to an ethnic group.

Conflicts in such cases tend to be mild, hidden, latent in nature, and they are expressed in a negative attitude towards the representatives of the other ethnic group. Komi-Zyryans appear more often to be initiators of conflicts, often being an ethnic minority in research teams.

Key words: ethnic conflict, research team, Komi-Zyryans