

УДК 316.485.6

## **ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ МЕЖЭТНИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ СРЕДИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

**А.А. Осначёв**

ФГКОУ ВПО «Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации», г. Санкт-Петербург

DOI: 10.26456/vtpsyed/2020.2.244

Исследуются конфликты в современных полиэтнических воинских коллективах. Выявлены наиболее типичные примеры конфликтов, причиной которых являются этнические различия. В качестве средства их профилактики предложено формирование и поддержание в подразделении культуры межэтнического общения. Подобран комплекс диагностических методик и тестов для определения толерантности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии, по отношению к представителям разных этнокультурных групп.

***Ключевые слова:** конфликты на почве межэтнических различий, предупреждение конфликтных ситуаций, этническая идентичность, многонациональный воинский коллектив, культура межэтнического общения.*

Войска Национальной гвардии Российской Федерации (далее – ВНГ РФ) выполняют разнообразные служебно-боевые и оперативно-служебные задачи, предусмотренные Федеральным законом и поручениями Президента России. Их успешная реализация зависит не только от уровня боевой и специальной подготовки личного состава, вооружения и техники, но и от сплоченности и слаженности подразделений, морально-психологического настроения военнослужащих. Поэтому основная часть деятельности командиров состоит в обучении и воспитании подчиненных, привитии им необходимых для жизни в коллективе качеств, формировании культуры общения. Одним из препятствий на этом пути являются различия между членами одного воинского коллектива: военнослужащие отличаются друг от друга по возрасту, полу, темпераменту, социальному происхождению, уровню образования, отношению к религии, этнической принадлежности и другим характеристикам, входящим в состав их персональной идентичности. Проблема заключается в том, что указанные индивидуальные отличия диссонируют с такими качествами воинского коллектива, как единство, сплоченность, которые играют роль базовых ценностей в военной сфере. Специфика воинской деятельности требует согласованности, единообразия, единоначалия, дисциплины, а это предполагает или устранение различий, или их нивелирование, или – в

крайнем случае – игнорирование. Это логичное для военной сферы стремление к единообразию наталкивается на желание военнослужащих сохранить специфические индивидуальные характеристики, которые они считают важными составляющими своей личности.

Особенностью современного этапа строительства ВНГ РФ является то, что до 80 % личного состава – это военнослужащие по контракту. А в отрядах специального назначения и подразделениях по охране важных государственных объектов этот показатель еще выше. Люди, добровольно поступившие на военную службу по контракту, уже обладают определенным жизненным опытом, сложившимся характером, привычками и предпочтениями. Соответственно, воспитательная работа с ними имеет свои особенности, и хотя целью её остается развитие и формирование качеств, значимых для успешного выполнения служебно-боевых задач, способы и формы её проведения должны учитывать возросшую чувствительность людей к различиям. Иначе, необходимо, с одной стороны, обеспечить единство и сплоченность воинского коллектива и, с другой, – сохранить те индивидуальные различия, которыми военнослужащие дорожат и не готовы ими поступиться.

Среди различий особое место занимают этнические (национальные) особенности военнослужащих. «Россия – многонациональное государство, проживающие в ней этносы и народности обладают равными правами, но отличаются языком, ментальностью, религией, историей, традициями, образом жизни, предпочтительными видами хозяйственной деятельности. Эти отличия формировались в течение длительного времени, вошли в «плоть и кровь» индивидов, определяют их ценностные предпочтения, сказываются на поведении» [10, с. 16], и – что принципиально важно – носят объективный характер, т. е. не являются результатом субъективного выбора. Иными словами, этнические различия – это факт, который может нравиться или не нравиться, но не перестает от этого быть таковым. Следовательно, его нужно принимать во внимание, когда речь идет об организации общего жизненного и социального пространства: как добиться того, чтобы разные и очень разные этно-социальные группы не только не конфликтовали между собой, но могли и сообща решать важные жизненные задачи? Этот же вопрос правомерен на уровне общения индивидов, принадлежащих к разным этническим группам.

Подразделение ВНГ РФ – это также многонациональный воинский коллектив, в котором общие повседневные и служебно-боевые задачи выполняют военнослужащие с различной этнической идентичностью. Нередко эти различия приобретают форму конфликта, сопровождающегося не только негативными эмоциями, но и случаями открытого насилия. Типичными причинами конфликтов, как показывает опыт, являются:

1. Непродуманное комплектование подразделений военнослужащими, в результате которого в нем оказывается

значительный численный перевес представителей одной этнической группы. Пользуясь этим, они создают неформальное землячество и начинают притеснять других военнослужащих.

2. В небольшом воинском коллективе могут оказаться представители этносов, между которыми существует историческая вражда, обида из-за событий, имевших место в прошлом. Эти военнослужащие росли и воспитывались в соответствующей атмосфере, и существует вероятность того, что неприязненные отношения между этносами станут катализатором конфликта в служебной ситуации. Примером может служить затянувшийся конфликт между ингушами и осетинами.

3. Причиной конфликта, который коренится в религиозно-культурных традициях некоторых народов, может стать привлечение военнослужащих к выполнению некоторых видов работ, которые считаются «женскими» (например, уборка помещений, которой на мусульманском Северном Кавказе России занимаются женщины).

4. Несение службы во время традиционных религиозных праздников, в которых военнослужащие хотели бы принять непосредственное участие, но получили отказ, мотивированный интересами службы.

5. В войсках национальной гвардии РФ проходят службу военнослужащие-женщины, в том числе и в должности командиров подразделений. В их подчинении могут находиться военнослужащие, этническая идентичность которых формировалась с учетом того, что женщина всегда должна подчиняться мужчине, но не наоборот. Это также может спровоцировать конфликт. Может быть и обратная ситуация, когда командиром подразделения, в котором служат женщины, становится офицер с определенной религией и традиционным отношением к женщинам, что может быть причиной сложностей в служебных взаимоотношениях.

Некоторые из приведенных случаев конфликтных ситуаций, причиной которых являются этнокультурные различия, могут быть разрешены посредством квалифицированных управленческих действий, но в долговременной перспективе выход видится в целенаправленной воспитательной работе по формированию культуры межэтнического общения.

Смысл культуры заключается в том, чтобы преодолеть естественные, «вмонтированные» природой ограничения и инстинкты, мешающие сохранению видовой и индивидуальной специфики, за счет создания дополнительных искусственных приспособительных механизмов. Это относится и к культуре межэтнического взаимодействия. Этнические различия являются объективными, они сформировались в течение длительного периода проживания человеческой группы в специфическом природном контексте с особым климатом и географическими условиями. Цвет кожи, разрез глаз, размеры и пропорции тела, язык, религия, способы обеспечения себя жизненно

необходимыми ресурсами и многое другое, что характерно для конкретного этноса, сформированы в течение тысячелетней его истории методом эволюционного отбора. Естественным стремлением любого этноса является сохранение себя за счет создания и укрепления свойств и способностей, определяющих идентичность группы. К ним относятся язык, тип базовой социальной организации, предпочтительные виды хозяйственной деятельности, религия, обычаи и традиции, ментальные особенности. Проблема, однако, состоит не в этом, а в том, что в одном жизненном пространстве, как правило, проживает больше чем одна этнокультурная группа, между ними возникает конкуренция за необходимые ресурсы. Социальный психолог и антрополог Б.Ф. Поршнев характеризовал эту конкуренцию как борьбу и ввел понятия «Мы» и «Они», иллюстрирующие её непримиримость [9, с. 305]. «Они» – это чужие, враги, претенденты на ресурс, которого мало и который нужно во что бы то ни стало сохранить за собой, за «Мы». По этой причине длительный период человеческой истории знал только один способ межэтнического общения – безжалостную борьбу, в которой побеждал более сильный и приспособленный.

Культурная эволюция человечества проявляется в том числе в том, что «чужие» постепенно становятся «своими» через понимание того, что расовые, этнические, религиозные и прочие различия являются внешними, не определяющими человеческую идентичность. «Чужое» превращается в «другое», а другое теряет свойство враждебности. Основным средством этого процесса является образование, наделяющее людей знаниями и навыками общения, воспитывающее толерантное отношение к различию, в том числе этнокультурному.

Поиском способов и форм разрешения проблем межнациональных отношений занимались З.Т. Гасанов [1], В.П. Комаров [2], В.В. Лаврик [3], К.Н. Леонов [4], И.Г. Маркова [5], которые пришли к выводу, что самым цивилизованным и надежным способом предотвращения конфликтов на почве этнических различий является формирование культуры межэтнического общения. Её определяют как систему *«знаний, ценностных ориентиров, моральных и психических качеств, поведенческих установок, которыми руководствуются как отдельная личность, так и социальные группы в своих взаимоотношениях с представителями других этносов, с целью бесконфликтного решения проблем, представляющих общий интерес»*.

Любой профессиональный коллектив, в том числе военный, представляет собой динамичный организм, претерпевающий количественные и качественные изменения в зависимости от задач, которые перед ним стоят в конкретный момент времени. В то же время есть базовые условия, которые сохраняются в любой ситуации и в любое время, потому что они обеспечивают единство коллектива, его целостность, а значит, способность выполнять те задачи, ради которых

он и создавался. К числу таких условий относится наличие механизмов трансформации индивидуальных различий в ту степень единства, которая представляется оптимальной для успешного функционирования профессиональной общности. Поскольку в данном случае речь идет об этнокультурных различиях, то этим механизмом является формирование и поддержание культуры межнационального общения.

Как это сделать? Самый очевидный путь состоит в создании и развитии базовых элементов этой культуры с последующим приданием им формы систематического единства. Противоположностью культуры, как известно, является дикость (или – в смягченном варианте – невежество в отношении тех, кто не похож на тебя). Поэтому знание этнических особенностей людей, работающих в одном коллективе, является необходимым предварительным условием для формирования культуры межэтнического общения. Эти знания, разумеется, для большинства являются самыми общими, но они должны быть, тем не менее, достаточными для понимания. Они включают в себя историю этнической группы с акцентом на ключевые события и персоналии; географию места компактного проживания; язык, религию, наиболее примечательные обычаи и традиции, достижения в области искусства и науки. Пути получения этих знаний зависят от статуса профессиональной группы. Если таковой является кафедра или научное подразделение, то их сотрудники, как правило, без подсказки извне понимают необходимость и важность знаний о тех, кто работает с ними рядом, и способны восполнить пробел в знаниях самостоятельно. В коллективе рабочих-строителей, как показывает практика, люди также самостоятельно «притираются» друг к другу, опираясь для выстраивания конструктивного межэтнического общения на простой здравый смысл. Но он, случается, не срабатывает в особо чувствительных ситуациях, заканчивающихся открытым насилием.

В подразделении войск национальной гвардии, где общеобразовательный уровень военнослужащих ограничен чаще всего программой средней школы, просветительская работа по этому направлению организуется командиром с привлечением тех лиц, которые обладают необходимыми для этого знаниями и служебным опытом. Жизнь воинского коллектива жёстко регламентирована и включает обязательные мероприятия, в том числе воспитательного характера. Их тематика также определяется вышестоящим органом военного управления, отражает приоритетные направления морально-психологического обеспечения, среди которых присутствуют и мероприятия по формированию и укреплению культуры межнационального общения. Успех в этой работе определяется профессионализмом офицеров, их компетентностью в вопросах, имеющих отношение к межэтническим и межконфессиональным отношениям. Устав внутренней службы Вооруженных сил Российской

Федерации в ст. 78 прямо обязывает командиров всех рангов «...повышать культуру межнационального общения; заботиться о сплочении воинского коллектива и укреплении дружбы между военнослужащими различных национальностей; учитывать их национальные чувства, вероисповедание, традиции и обычаи» [8, с. 163]. В то же время учебные планы и программы подготовки в военных институтах войск национальной гвардии не в достаточной мере учитывают объем и разнородный характер работы в предписываемом уставом направлении. В перечне дисциплин нет культурологии, часы на военную педагогику минимизированы, как, впрочем, и на другие предметы социального и гуманитарного блока. Хотя все задачи, которые выполняют войска, являются внутренними и, как показывает опыт, часто связаны с регионами, имеющими этнокультурную специфику, будущих командиров не «снабжают» знаниями этнографии и культуры народов России. Обязательными к изучению являются иностранные языки (в основном английский), но не предусмотрено даже в форме факультативов знакомство с языками хотя бы самых больших (после русского) этносов России.

Курсантские коллективы военных институтов также являются многонациональными, формирование культуры межетнического общения – актуальная задача и для них. Мы полагаем, что этот процесс может стать для будущих командиров показательным примером того, как они должны будут организовывать и проводить эту работу, став во главе своих подразделений.

Формирование чего-либо, в том числе и культуры межнационального общения, предполагает организацию имеющихся в распоряжении элементов в определенное единство, ограниченное формой. Элементами культуры межнационального общения выступают знания из области этнологии, гуманистические ценностные установки, толерантность по отношению к различиям, мотивация на конструктивное взаимодействие. Прежде чем приступать к формированию культуры межнационального взаимодействия, следует убедиться в наличии этих элементов и определить степень их зрелости.

Наличие и качество этнологических знаний проверяется через простое анкетирование, в содержание которого целесообразно включить как общие вопросы («Что такое этнос?», «Сколько этносов живет в Российской Федерации?»), так и конкретные, имеющие отношение к данному подразделению («Представители каких этнических групп служат в Вашем подразделении?», «Какой город является столицей республики Марий Эл?», «Какая религия считается традиционной для калмыков?» и другие). После обработки анкет у командира будет достаточно ясная картина того, как обстоят дела со знаниевым элементом культуры профессионального общения. На основании нее можно составлять программу усиления этого элемента.

Важной составляющей культуры межнационального общения является толерантность по отношению к представителям чужих этнокультурных групп. Её наличие и степень выявляются с помощью имеющихся в арсенале социологии и психологии тестов и методик:

1. Тест Куна–Макпартленда «Кто я?», используемый для изучения содержательных характеристик идентичности личности.

2. Методика этнических стереотипов Д. Катца и К. Брейли типа «Приписывание качеств».

3. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, разработанная как тест личности, направленный на изучение ценностно-мотивационной сферы человека. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности.

4. Опросник для определения коммуникативной толерантности В.В. Бойко, способный определить, в какой мере человек в состоянии проявлять терпимость к другим людям в деловом и межличностном общении. Тест помогает выделить девять особенностей поведения, свидетельствующих о низком уровне коммуникативной толерантности.

Результаты анкетирования позволяют определить, насколько военнослужащие осознают свою национальную идентичность, как они относятся к представителям других этнических культур и какую роль придают согласию и толерантной атмосфере в воинском коллективе.

Формирование представляет собой деятельность, в которой определенное содержание, материал организуется в соответствие с формой, роль которой в данном случае играет преследуемая цель, а именно культура межэтнического общения. Последняя представляет собой качество отношений в полиэтническом воинском подразделении, достичь которого желает его командир. Процесс формирования культуры межэтнического общения представляет собой педагогическую задачу, а средствами её решения выступает работа по обучению и воспитанию военнослужащих тем знаниям, личностным качествам и социокультурным навыкам, которые входят в содержание этой культуры.

Развитие культуры межнационального общения в воинском коллективе реализуется планомерно, проходя ряд этапов, которые сочетаются с логикой расширения тех качеств личности, которые представляются первостепенными на конкретном этапе. Первоочередной задачей, как указывалось выше, является развитие знаниевого (когнитивного) элемента. То есть военнослужащие, входящие в состав полиэтнического воинского коллектива, должны получить оптимум знаний о своих сослуживцах, принадлежащих к другой национальности. Эта задача является приоритетной, потому что самой распространённой причиной враждебного отношения к какому-либо различию, в том числе этническому, является элементарное

невежество. Другое – не значит враждебное. Люди не отвечают за свою этническую принадлежность, они родились такими, а вовсе не намеренно стали ими для того, чтобы досадить кому-то.

Этническое просвещение, то есть устранение этнической безграмотности, предполагает информирование военнослужащих о том, что такое этнос, нация, народность. Формой здесь может быть лекция, самостоятельное изучение специальной литературы, демонстрация научных и научно-популярных видеоматериалов, которые сейчас в избытке, посещение этнографических музеев в рамках плана воспитательной работы. Такую работу могут проводить офицеры или приглашенные специалисты. Г.В. Нездемковская считает, что «результатом этой просветительской работы должны стать знания о том, что людей вообще не существуют, а есть конкретные индивиды с конкретными природно-социальными характеристиками, важнейшей из которых является этничность – совокупность характерных специфических культурных признаков, отличающих одну этническую группу от другой» [6, с. 14]. Знакомству с особенностями друг друга помогают беседы в свободное время, при выполнении различных работ.

Довольно распространенной в войсках формой, используемой в целях воспитания толерантности к представителям других национальностей, являются дни национальной кухни, организуемые по инициативе представителей конкретного этноса с разрешения командования и медицинских работников. В течение календарного года во всех национальных субъектах Российской Федерации отмечаются памятные даты, связанные с историей народа. Если в подразделении проходят службу военнослужащие из этого региона, есть смысл поручить им подготовить информативный доклад, посвященный этой дате, и выступить с ним перед своими товарищами. Во время религиозных праздников целесообразно максимально освободить от службы тех, для кого этот праздник важен. Важную роль, как показывает практика, играют встречи с представителями местных национальных диаспор и религиозными служителями.

Мотивационно-смысловой компонент культуры межэтнического общения формируется в ходе совместного выполнения служебно-боевых задач: при несении караульной службы, в составе войсковых нарядов, при специальных операциях, в условиях, сопряженных с риском для жизни. Важным фактором, обеспечивающим успех, является согласованность действий, взаимопонимание, доверие между членами группы или подразделения. Каждый сознает, что его жизнь зависит от товарища, а потому учится взаимодействовать с ним, несмотря на его особенности. Подтверждением этого является опыт выполнения служебно-боевых задач войсками национальной гвардии в Северо-Кавказском регионе. Среди военнослужащих, совершивших подвиги, пожертвовавших своими жизнями, есть представители разных



национальностей.

По мнению Г.А. Николаевой, «процесс получения такой культуры будет безуспешен, если у человека не выработать определенные качества – согласия и желания конструктивно сосуществовать с военнослужащими других национальностей. В последующем следует использовать приобретенные знания, выработать умения и модели поведения, являющие высокое межнациональное взаимодействие, предупреждение и разрешение конфликтных отношений во взаимодействиях с людьми других национальностей, активное желание к интенсификации межличностных взаимоотношений и поддержку этому. Методом для этого служит моделирование жизненных обстоятельств: «ролевые и деловые игры, тренинговые занятия, направленные на преодоление препятствий в личностных и других формах взаимодействия с представителями различных национальностей и повышение уровня межкультурной эмоциональности» [7, с. 48].

Важным моментом в формировании культуры межнационального общения является включение в этот процесс семей военнослужащих в случае, когда речь идет о военнослужащих, проходящих службу по контракту, состоящих в браке, имеющих детей. Целесообразно организовывать и проводить совместные вечера отдыха, развлекательные программы для детей, где они общаются, узнают друг друга. В закрытых гарнизонах эта работа особенно важна и необходима.

Развитие культуры межнационального общения в воинском коллективе на всем ее протяжении должно подпитываться запланированными педагогическими ситуациями в ходе совместной жизнедеятельности военнослужащих. В первую очередь следует уделять внимание совершенствованию умений, навыков и моделей поведения, которые способствуют успешному межэтническому согласию и сотрудничеству между военнослужащими в коллективе.

Объективная необходимость формирования культуры межнационального общения определяется не только полиэтническим составом частей и подразделений, но и тем, что Федеральная служба войск национальной гвардии является институтом социализации и инкультурации молодежи, которая служит по контракту, проходит школу патриотизма и гражданственности. Показателем сформированной культуры межэтнического общения станет уменьшение в подразделении конфликтов на этой почве, атмосфера толерантности и доверия, высокие показатели в службе и боевой учебе, достигнутые группами, экипажами, расчетами, в состав которых входят военнослужащие разных национальностей.

### **Список литературы**

1. Гасанов З.Т. Особенности формирования культуры межнационального общения в многонациональном регионе // Педагогика. 2002. № 5. С. 51–54.

2. Комаров В.П. Культура межнационального общения // Народное Образование. 2003. № 5. С. 65–67.
3. Лаврик В.В. Культура межнационального общения военнослужащих в Вооруженных силах многонационального государства: дис. ... канд. филос. наук. М., 2002, С. 154–159.
4. Леонов К.Н. Культура межнационального общения в воинском коллективе // Лектору и пропагандисту. Вопросы теории и методики. 2018. С. 33–36.
5. Маркова И.Г. О проблеме формирования кросскультурной грамотности молодежи как индикатора межнационального понимания // Сибир. пед. журн. 2008. № 15. С. 317–329.
6. Нездемковская Г.В. Зарождение и развитие этнопедагогике в России – «Эдитус». 2011. С. 14–18.
7. Николаева Г.А. Теоретические основы формирования культуры межнационального общения у военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. 2015. С. 48–55.
8. Общевоинские уставы Вооруженных сил Российской Федерации. М.: Эксмо, 2018. С. 163–164.
9. Поршнев Б.Ф. О начале человеческой истории. М.: «ФЭРИ-В», 2016, С. 305–307.
10. Тишков В.А. От этноса к этничности и после // Этнографическое обозрение. 2016. № 5. С. 5–22.

*Об авторе:*

ОСНАЧЁВ Артём Александрович – адъюнкт ФГКВБОУ ВПО «Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации» (198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилотова, 1), e-mail: artem.osnachev88@gmail.com

## **FORMATION OF A CULTURE OF INTERETHNIC COMMUNICATION AS ONE OF THE WAYS TO PREVENT CONFLICT SITUATIONS AMONG MILITARY PERSONNEL**

**A.A. Osnachev**

Saint Petersburg military order of Zhukov Institute  
of the national guard of the Russian Federation, Saint Petersburg

The author studies conflicts in modern multi-ethnic military collectives. The most typical examples of conflicts caused by ethnic differences are identified and the formation and maintenance of a culture of interethnic communication in the division is proposed as a means of preventing them. A set of diagnostic methods and tests has been selected to determine the tolerance of military personnel who are serving under a contract in the National Guard in relation to representatives of different ethnic and cultural groups.

**Keywords:** *conflicts based on interethnic differences, prevention of conflict situations, ethnic identity, multinational military personnel, culture of interethnic communication.*