

МЕХАНИЗМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЭТНОПОЛИТИКЕ

Аннотация

В статье рассматриваются теоретико-концептуальные основы, а также организационные и институциональные аспекты менеджмента в сфере этнополитики. Раскрыты такие основные дефиниции, как этнополитика, управление многообразием, принципы «ответственного суверенитета» и надлежащего правления.

Ключевые слова: этнополитика, управление многообразием, менеджмент в сфере этнополитики.

Аңдатпа

Мақалада этносаясат саласындағы менеджменттің теориялық-тұжырымдамалық негіздері, және институционалды аспектілері мен ұйымдастырушылық қарастырылады. Сонымен қатар этносаясат, көптірлікті басқару, жауапты егемен принциптері және қажетті басқару сияқты негізгі дефинициялар талданған.

Тірек сөздер: этносаясат, көптірлікті басқару, этносаясат саласындағы менеджмент.

Abstract

The article examines the theoretical and conceptual framework, as well as organizational and institutional aspects of management in the field of ethnic policy. It reveals such basic definitions, as ethnic policy, managing diversity, the principles of “responsible sovereignty” and good governance.

Key words: ethnic policy, managing diversity, management in the field of ethnic policy

Вопросы управления культурным многообразием поднимаются на международном уровне, т. к. представляют собой одну из ключевых проблем нашего времени. И если ранее признание или непризнание многообразия оценивалось как фактор, способный дестабилизировать ситуацию, то в XXI в. это уже неотъемлемая черта политического ландшафта. Сегодня никто не подвергает сомнению тот факт, что сохранение многообразия – одна из первоочередных задач государственных и общественных институтов [1, с. 1].

Менеджмент в этнополитике имеет приоритетное значение в контексте государственного управления как с практической, так и с теоретической точки зрения. Ведь именно развитые теоретическая и концептуальная основы обуславливают успех реализации конкретных мер на практике. В этом свете целесообразным считаем рассмотрение этнополитики с позиции регулирования межэтнических отношений в полиэтническом обществе, т.к. именно полиэтнический контекст оказывает влияние на всю систему государственного управления. Сложность этого вопроса оговаривается всеми экспертами, специализирующимися в данной сфере. Так, одна из глав издания «Managing Ethnic Diversity. Meanings and Practices from an International Perspective» (Управление этническим разнообразием: смыслы и практики с позиции международного сообщества) носит название «Сложности этнического разнообразия» [2].

Чтобы понять управление разнообразием, необходимо определить, что представляет собой само разнообразие. Это понятие имеет множество значений, существует целый ряд определений термина разнообразия:

1. распределение разнообразных атрибутов;
2. межличностная составляющая (люди используют разнообразные атрибуты);
3. организационная особенность (открытость, возможность включения);
4. разница между членами определенных групп.

Общепринятыми являются следующие измерения разнообразия:

- видимые факторы (например, пол, раса и возраст). Этот набор атрибутов виден при первой встрече с человеком. Первые впечатления сильные и их трудно изменить;
- основные признаки (ненаблюдаемые, глубокие, невидимые), включающие такие атрибуты, как личность, ценности, способности и воспитание [3, с. 10].

Как указывают исследователи, управление этническим разнообразием не является чем-то новым. Термин «управление разнообразием» возник в Северной Америке, но постепенно закрепился в других регионах и странах мира. Управление разнообразием относится к

организационным действиям, которые предназначены для более широкого вовлечения граждан из различных слоев общества в формальные и неформальные организационные структуры [4, с. 235]. Управление многообразием преследует различные цели, в частности организационного характера. Кроме того, управление многообразием предлагает превратить разнообразие атрибутов в их преимущества (на уровне государства, организации) [3, с. 10].

И колониальные империи, и современные страны осуществляли и осуществляют подобную политику. Однако главный вопрос заключается в том, с какой целью они ее реализуют – с целью включения или исключения. Управление многообразием является непрерывным процессом, раскрывающим различные возможности, которые полиэтническое население может принести в целом всему сообществу с тем, чтобы создать инклюзивную среду, «безопасную для различий» [5, с. 4].

Управление разнообразием может принести пользу государству/организации во многих отношениях:

- создание конкурентных преимуществ за счет различных знаний, гибкости, инициативности;
- повышение осведомленности о потребностях различных социальных групп;
- повышение уверенности вследствие улучшения взаимодействия;
- создание возможностей для решения сложных задач;
- создание возможностей для поддержки инновационных стратегий [3, с. 11].

Объектами менеджмента в сфере этнополитики являются граждане, этнические группы (меньшинства, диаспоры); нации (полиэтнические гражданские сообщества), национально-культурные организации, национально-культурные автономии и т. д. Управлению этническими отношениями, как и управлению в целом, присущи два категориальных аспекта:

- статичный (структурный) – отражает устойчивость, определенность, последовательность управления
- динамический (функциональный) – отражает динамичность, переменчивость, дифференцированность управления [6].

Сама этнополитика трактуется как «совокупность мер, направленных на обеспечение реального равноправия этносов данного государства в экономической, социальной, политической, культурной, бытовой и др. сферах жизнедеятельности» [7, с. 453].

Определяющую роль в выборе модели этнополитического регулирования играют политическая система и политический строй. Однако проблема заключается в том, что хотя эффективная демократия зависит от лояльности государству, демократическое государство не всегда справляется с задачей формирования такой лояльности. Наиболее известные работы в области национализма и демократизации игнорируют связь между демократизацией и национальным единством. Тем не менее, демократизация зависит от национального единства, т. к. группы должны договориться о необходимости и желательности коллективных действий как предварительного условия для открытого участия и конкуренции.

Даже если демократия зависит от лояльности государству, переход к демократии всего угрожает любой такой лояльности. В переходных демократиях обретенные права и свободы могут усилить группы, которые конкурируют с государством за лояльность. В свою очередь, это может привести к политизации идентичности и борьбе за ресурсы. Свободные и справедливые выборы – признак демократического управления – будут подчеркивать этническую самобытность группы, особенно если каждый из кандидатов или каждая партия представляют собой одну группу и апеллируют к этническим мотивам. Таким образом, демократизация может оказать дестабилизирующее влияние в краткосрочной перспективе. Если демократия прививает преданность государству, то, скорее всего, в долгосрочной перспективе. Демократия институционализирует политические и гражданские свободы [8, с. 694]. При этом выделяют пять главных областей практической этнополитики: участие этносов в политической жизни, религиозная самобытность, доступ к правосудию, языковому своеобразие, к социально-экономическим возможностям [1, с. 9].

В рамках этнополитики как сферы государственного управления важное значение имеет такое понятие как «доверие». Люди доверяют другим, чтобы они могли рассмотреть возможности для них. Доверие основано на ожиданиях. Таким образом, доверие может быть определено как ожидание положительных результатов, которые могут быть получены на основе того, что человек предпринимает согласно ожиданиям другого человека. «Общественное доверие» является общественным ожиданием положительных ответов на свои потребности со стороны правительства [9, с. 389–390].

Вырабатывая государственную этнополитику, страны должны руководствоваться соображениями «ответственного суверенитета», т. е. учитывать долговременные интересы мира в целом. «Ответственный суверенитет» подразумевает уважение и соблюдение государствами универсальных прав человека и обязательств в отношении своих граждан [10, с. 116]. Предоставление права голоса и возможности участия включено в число четырех политических приоритетов для развивающихся стран с тем, чтобы они могли упрочить свои достижения. Участие в общественной жизни и включение в общественные и политические процессы способствуют росту качества разработки и воплощения в жизнь политических мер, а также уменьшают возможность социальных потрясений [10, с. 38, 92].

Таким образом, при соблюдении изложенных выше основополагающих принципов этнополитика представляет собой «определение баланса интересов», «последовательное государственное регулирование коллективных прав этнических сообществ... и институционализацию этого регулирования через принятие соответствующих законодательных актов и создание государственных органов, ответственных за этническую составляющую внутренней политики государства» [11].

Следует отметить, что управление может осуществляться как специально созданными структурами, так и гражданами и коллективами [6]. Так, в ответ на растущее разнообразие этнического состава коллектива по всему миру многие компании ввели конкретные стратегии и программы по расширению набора, включению, продвижению и удержанию сотрудников. Хотя законодательство по обеспечению равных прав и содействовало обездоленным группам в получении доступа к целому ряду рабочих мест, ранее закрытых для них из-за исключенности из круга лиц, влияющих на деятельность организации, они не могут в полной мере получить выгоды от участия. Политика управления разнообразием предназначена для создания уютной организационной среды для тех групп, которые в прошлом и по настоящее время не имели доступа к занятости, в целом, и к более привлекательным рабочим местам, в частности.

С глобализацией экономики и ростом транснациональных корпораций управление многообразием больше не относится исключительно к гетерогенности в пределах одной страны, но часто относится также к разным странам. Первый тип, внутринациональное управление разнообразием, относится к управлению рабочей силы граждан или иммигрантов в рамках национального организационного контекста. Примером может служить немецкая компания, внедрившая политику и учебные программы для своих сотрудников, чтобы повысить занятость среди представителей меньшинств и недавних иммигрантов. Второй тип, кросс-национальное управление разнообразием, относится к управлению рабочей силы, состоящей из граждан и иммигрантов в разных странах (например, корейская компания с филиалами в Японии, Китае и Малайзии формирует политику и проводит тренинги, которые будут применяться в головном офисе, а также в ее дочерних компаниях в этих странах).

Каждый из этих типов управления разнообразием связан с различными проблемами и дилеммами, каждый требует различного набора стратегий и программ. В дополнение к практикующимся в рамках законов и социальных норм своей страны, кросс-национальное управление разнообразием требует, чтобы работодатели учитывали законодательный и культурный контекст других стран в зависимости от того, где находится их рабочая сила. Например, компания, базирующаяся в Южной Африке, соблюдает южноафриканское законодательства о равных правах, которое предписывает ей равноправное отношение к мужчинам и женщинам. Если же компания имеет филиал в Саудовской Аравии, она должна будет относиться к своим работникам в соответствии с законами этой страны, исходя из законов шариата, и следовать исламской традиции предписанных гендерных ролей. В Южной Корее культурные нормы диктуют правила, согласно которым замужние женщины с маленькими детьми оставляют карьеру и посвящают себя своим семьям. Таким образом, в то время как американская компания, как правило, обеспечивает подготовку и продвижение по службе молодых женщин (в соответствии с антидискриминационным законодательством), ее корейская дочерняя компания может рассматривать такую политику как пустую трату времени, учитывая корейские культурные нормы [4, с. 235–236].

Говоря о правовых механизмах менеджмента в этнополитике, можно выделить позитивную, или реверсивную дискриминацию. Понятие «позитивная дискриминация» появилось из идеи предотвращения дискриминации, компенсации прав. Идея позитивной дискриминации как стратегии государства начала развиваться в США в 1960-е гг. В основе стратегии лежит представление о том, что права большинства соблюдены естественным образом, а права меньшинств также естественным образом ущемлены. Позитивная дискриминация стала

средством ликвидации негативной дискриминации. Меры позитивной дискриминации включают в себя конституционные и законодательные предписания, специальные программы и т. д.

Сам механизм защиты состоит из превентивной деятельности в отношении дискриминационных действий, восстановления нарушенных прав и свобод, наказания виновной стороны, принятия антидискриминационных мер на будущее [12, с. 61–62].

Во многих странах и уполномоченные государственные структуры, и работодатели осуществляют этномониторинг, направленный на сбор соответствующей информации о составе населения. С этой целью выпускаются специальные руководства, где изложены общие принципы мониторинга, порядок планирования, сбора, анализа и интерпретации данных.

Искусство управления многообразием представляет повышенный интерес для всех лиц, на которых возложены обязанности по его исполнению и мониторингу деятельности всех акторов политического процесса. При этом большую роль играет соответствие задач и механизмов этнополитики ценностным представлениям и установкам современного уровня развития мирового сообщества.

Как сказано в Докладе о развитии человека 2004 года, «культурного многообразия не избежать и оно будет расти». Государствам нужно найти ответ на вопрос, каким образом достичь социального единства в условиях многообразия. Дальнейшее развитие в мире взаимозависимости немыслимо без уважения многообразия. Требования этнического и религиозного признания достигли такого уровня, когда они не могут далее игнорироваться [1, с. 3]. Политика поощрения культурного многообразия на сегодняшний день является не просто рекомендацией по реализации надлежащего управления, а выступает в качестве неперемennого условия устойчивого развития обществ и государств.

Таким образом, управление разнообразием или менеджмент в сфере этнополитики заключается в создании условий, при которых барьерные характеристики сведены к минимуму, а потенциал повышения производительности доведен до максимума. Управление разнообразием относится не только к тем группам, которые подверглись дискриминации или отличаются от доминирующих или привилегированных групп, но и к общественным отношениям в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Доклад о развитии человека. Культурная свобода в современном многообразном мире. Обзор. – ПРООН, 2004. – 16 с.
- 2 *Managing Ethnic Diversity. Meanings and Practices from an International Perspective* / Ed. by R. Hasmath. – University of Oxford, UK, 2010. – 258 p.
- 3 Knouse S. *Issues in Diversity Management*. – Defense Equal Opportunity Management Institute. Directorate of Research, 2008. – 85 p.
- 4 Mor Barak M. *Diversity Management. Paradigms, Rationale, and Key Elements*. – SAGE Publications, Inc., 2013. – 408 p.
- 5 Rosado C. What Do We Mean By «Managing Diversity»? // *Workforce Diversity*, Vol. 3: Concepts and Cases / Ed. S. Reddy. – Hyderabad, India: ICAFAI University, 2006.
- 6 Аствацатурова М. А. Политическое управление в полиэтническом регионе: эволюция содержания и методов: на примере Ставропольского края // *Университетские чтения – 2010: 14–15 января 2010 г.: материалы научно-методических чтений ПГЛУ / отв. ред. З. А. Заверумов*. – Пятигорск : Изд-во ПГЛУ, 2010. – Ч. XIII. – 2010. – С. 97–105.
- 7 Қазақстан Республикасы мемлекеттік этносаясат императивтері. Мемлекеттік органдарға арналған талдау материалдары мен әдістемелік ұсынымдар. Императивы государственной этнополитики Республики Казахстан. Аналитические материалы и методические рекомендации для государственных органов. – Астана, 2012. – 515 с.
- 8 Elkins Z., Sides J. Can Institutions Build Unity in Multiethnic States? // *American Political Science Review*. – 2007. – Vol. 101, No. 4. – P. 693–708.
- 9 Seyed Reza Salehi Amiri, Kavousy E. *Ethnic Diversity Management Based on Social Capital Theories* // *European Journal of Social Sciences* – 2010. – Volume 12, Number 3. – P. 387–396.
- 10 Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире. – ПРООН, 2013. – 203 с.
- 11 Этнополитика государства, сущность и задачи // <http://www.smart politic.ru/smapos-123-1.html>.
- 12 Карыбаева М. А., Чотаев З. Д. Политико-правовые аспекты урегулирования межэтнических отношений // *Управление этническим многообразием и межэтническими отношениями: учебное пособие / под общей ред. А. А. Акматалиева*. – Бишкек, 2012. – С. 61–68.

Дата поступления статьи в редакцию 9.10.2013