

ВЛИЯНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ, ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ И ИНЫХ ПРОЦЕССОВ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье рассматривается степень влияния межнациональных, этнокультурных аспектов на организацию труда. Анализируются положительные и негативные факторы этнокультурного фона на трудовую деятельность работника. Подчеркнуто влияние социокультурного фактора на социально-психологический климат организации в рамках этнонациональной идентичности каждого конкретного работника и его профессиональной принадлежности.. Определены механизмы и способы преодоления трудностей в процессе организации профессиональной деятельности многонационального коллектива.

Ключевые слова. Организация труда, межнациональный фактор, этнокультурный аспект, развитие интернационального коллектива, эффективность работы кадров.

Главной задачей любой компании является эффективность ее деятельности, одним из критериев которой является производительность труда. Исходя из этого, лидирующие позиции занимают организации, изначально уделяющие большое значение развитию сотрудников [Золотухин, Порхачев, 2019] и мотивированию [Билюченко, Золотухин, 2019] их труда. На первый план выходят вопросы организационного воздействия на сотрудников и управления персоналом, особенно, если трудовой коллектив является многонациональным.

Новосибирская область является одним из самых многонациональных регионов России, поскольку здесь проживают представители более 120 национальностей и этносов [Малые, 2022]. Базируясь на этом факте, необходимо отметить, что на организацию труда в различных организациях влияют не только общие такие факторы как оплата труда, характеристика работодателя и работника, корпоративная культура, но и характер межнациональных, этнокультурных и иных процессов, влияющий на внутриорганизационный психологический климат и доминирование специфики трудовых отношений (толерантные и/или интолерантные [Золотухин, 2003; Золотухин, 2004, Золотухин, 2005], агрессивные [Щенников, 2002; Щенников, 2008] и/или иные).

Таким образом, источниками ценностей в организационной культуре являются социокультурные качества, доминирующие в среде организации. К ним относятся культура региона, национальная культура, религиозная культура [Гаврилов, Гаврилов, Грицкевич, Жукова, Казаков, 2021], личностные особенности членов организации, которые в значительной степени формируются культурным окружением личности [Абдулатипов, 1982]. Так, процесс организационного воздействия на многонациональный персонал предприятия в этих условиях должен делать упор на этнокультурные нормы и ценности работников, учитывать специфику этнокультурного взаимодействия между индивидуумами в трудовой деятельности [Камынин, Съедина, Яковенко, 2022, Кучма, 2022].

Поскольку персонал предприятий является многонациональным, то потенциально он несет на себе отпечатки культур, традиций, языка своей каждой нации. Всё это в конечном итоге может находить отражение в творческом и духовном потенциале персонала, влиять на отношение людей к работе, в некоторой мере ускорять или замедлять процесс социальной и трудовой адаптации работников, сказываться на мотивационных установках работников, приводить к некоторой напряженности в трудовых коллективах. Это зависит от характера доминирования в этнонациональной структуре.

В связи с этим, все эти моменты должны быть учтены при нахождении наиболее действенных мер организационного воздействия на персонал в условиях этнокультурной среды, в которой приходится функционировать современным предприятиям [Абдулатипов, 1982].

По мнению Е. А. Михалевой, выделяется ряд этнокультурных аспектов организационного воздействия на персонал предприятия:

- Управление нормами и ценностями многонационального персонала компании с целью формирования необходимой этнокультурной мотивации (воздействие на ценности сотрудников);
- управление коммуникативными процессами в условиях этнокультурной среды компании (влияние на процесс передачи верbalной и неверbalной ин-

формации, определение эффективных способов передачи информации в многонациональном трудовом коллективе);

– управление межнациональными отношениями с целью нормализации социально-психологического климата в трудовых коллективах;

– Управление конфликтами в многонациональных рабочих группах компаний (влияние на персонал с целью обучения их перспективным методам разрешения конфликтов в многонациональной рабочей группе, обучение поведению в возникающих конфликтных ситуациях и т.д.);

– Управление социально-психологической и трудовой адаптацией многонационального персонала (воздействие на условия, в которых происходит адаптация персонала, с целью сокращения времени адаптации сотрудников к организационным изменениям);

– Управление развитием и карьерой многонационального персонала (влияние на этапы продвижения сотрудников в компании) [Михалева, 2002].

Культура социальной среды, являясь внешней средой организации, влияет на культуру организации. Поэтому целесообразно и необходимо подвергнуть его более детальному анализу. Национальная культура является наиболее часто указываемым фактором, определяющим ценность организационной культуры. Известный ученый, Геерт Хофстеде указывает, что параметры национальной культуры положительно коррелируют с некоторыми характеристиками организационной культуры [Geert, Hofstede, 2010]. Они также доказывают, что сочетание организационной культуры с национальной культурой приводит к высокой удовлетворенности работой, улучшает процессы принятия решений и положительно коррелирует с эффективностью деятельности в организации [Barbara, 2022]. Национальная культура, являясь частью культурной среды организации, влияет на организационную культуру посредством всех перечисленных факторов. Поэтому, поскольку категория культуры предприятия является продуктом социокультурного и экономического контекста, в котором функционирует предприятие [Barbara, 2022], нормы, установки и ценности передаются предпри-

ятию в значительной степени из его внешней среды. Предполагается, что происходит диффузия ценностей и норм из культуры общества в организационную культуру [Geert, Hofstede, 2010].

В целом совокупность этнокультурных ценностей, которыми обладают работники предприятия, составляет тот тип внутренней этнокультурной среды, который следует учитывать при организационном воздействии на работников. Также этнокультурная среда, сложившаяся в компании, может влиять на процесс организационного воздействия на персонал разного уровня. Таким образом, учет особенностей этнокультурной среды руководителями и менеджерами влияет на формирование руководящих заданий и поручений; этнокультурные ценности персонала также влияют на восприятие заданий подчиненными; Этнокультурные нормы, принятые в компании, могут иметь важное значение в формировании кадровых мотивов и, следовательно, влиять на поведение сотрудников в рабочей атмосфере. В свою очередь уважение к этнокультурным ценностям может повлиять на ускорение процесса перестройки кадров и т.д. [Barbara, 2022].

Помимо положительных сторон самой этнокультурной организационной среды, характеризующейся относительно толерантным отношением многонационального персонала друг к другу и уважением национальных интересов в трудовых коллективах. При этом, имеется ряд существенных упущений в сфере управления человеческими ресурсами организации, что часто выражается в проявленном организационном воздействии на персонал компании. В связи с этим у сотрудников компаний часто отсутствует доверие своим руководителям.

В этих условиях существует специальный набор показателей для выявления случаев организационного воздействия на персонал в этнокультурной среде, на который следует обратить внимание, а именно:

- совершенствование методов организационного контроля за многонациональным коллективом учетом их культурного наследия;

– улучшение условий этнокультурной среды, в которой работают сотрудники компаний; при этом складывающиеся условия этнокультурной среды в компании должны быть относительно толерантными и приемлемыми по отношению к многонациональным работникам;

– совершенствование рабочего процесса и, в частности, этнокультурная адаптация коллектива предприятий; наличие разных этнокультурных норм в организации не должно затруднять процесс вливания новых работников в трудовые коллективы;

– совершенствование коммуникативных процессов в организации, когда каждая отдаваемая команда или приказ должны соответствовать подчиненным и соответствовать их социокультурным установкам;

– расширенные возможности развития для международных сотрудников; персонал из различных национальных групп в организации должен иметь широкие возможности для найма с использованием своих рабочих навыков [Михалева, 2002].

Оптимальная модель организационного воздействия на персонал компании также содержит группы факторов, которые следует учитывать при реализации процесса организационного воздействия [Золотухин, Овчаров, 2001; Барышев, Барышева, 2015; Михайлов, Жиронкин, 2022]. Наиболее важными являются организационно-управленческие факторы, в том числе кадровый состав компании, цели компании, политика и стратегия управления человеческими ресурсами, организация процесса управления на предприятии в целом и др.; методические факторы, включающие комплекс приемов, методов и способов воздействия на персонал компаний, используемых в организационной деятельности. Систему мотивации и стимулирования труда персонала в многонациональных трудовых коллективах организации, а также методическое обеспечение всего системы управления человеческими ресурсами; социально-психологические факторы [Съедина 2013; Съедина, Чурекова, 2019; Барышева, 2022], в том числе специфика социально-психологического климата в многонациональных трудовых коллективах.

циональных трудовых коллективах, специфика межличностных и особенно межэтнических взаимодействий на предприятии, наличие трудовых конфликтов в многонациональных трудовых коллективах и др.

Необходимо подчеркнуть: вопрос организационного воздействия на персонал компании с доминированием этнокультурной среды имеет много взаимосвязанных аспектов. Они зависят от вопросов эффективного управления человеческими ресурсами в многонациональных трудовых коллективах, с проблемой адаптации персонала в компаниях в этнокультурной среде. Особо следует уделять внимание вопросам подбора персонала в этнонациональных компаниях реализации молодежной политики, учитывающей специфику межнациональных отношений с учетом реализации принципов толерантности и достижения согласия (компромисса) [Золотухин, 2019; Ковтун, Востриков, Степанова, 2019; Равочкин, Бобриков, 2022; Belkov, Zolotukhina, Zolotukhin, Sedina, Kozyreva, 2019] в трудовых отношениях.

Библиографический список

1. Абдулатипов Р. Г. Социальное и национальное в формировании деятельности многонационального трудового коллектива. – Москва : Аспект-Пресс, 1982. – 107 с.
2. Барышева Н. Р. Организация материального и морального поощрения новаторов производства в годы довоенных пятилеток. / В сборнике: проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. Кемерово, 2022. – С. 4–16.
3. Барышев М. А., Барышева Н. Р. Подходы и особенности управления инвестиционным процессом в угольных холдингах Кемеровской области. // Экономика и предпринимательство, 2015. – № 11-1 (64). – С. 264–270.
4. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 1 (9). – С. 42–48.
5. Гаврилов Е. О., Гаврилов О. Ф., Грицкевич Т. И., Жукова О. И., Казаков Е. Ф. Религия в современном мире: вызовы и перспективы в контексте христианской теологии: Коллективная монография. –/ Кемерово, 2021. – 140 с.
6. Золотухин В. М. Социально-философский аспект социокультурного пространства России. / В сборнике: Проблемы и тенденции развития социокультурного пространства России: история и современность. Материалы VI международной научно-практической конференции. Под редакцией Т.И. Рябовой. 2019. – С. 11–16.
7. Золотухин В. М. Терпимость и толерантность: сходство и различие. // Вестник Кузбасского государственного технического университета, 2003. – № 2 (33). – С. 94–100.

8. Золотухин В. М. Толерантность как проблема философской антропологии. / автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук / Уральский государственный университет им. А.М. Горького. – Екатеринбург, 2004.
9. Золотухин В. М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 4-1 (48). – С. 123–127.
10. Золотухин В. М., Овчаров А. А. Проблемы динамики социокультурных процессов: к построению критики современного экономико-антропологического опыта. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2001. – № 6 (25). – С. 97–102.
11. Золотухин В. М., Порхачев В. Н. Формирование и раскрытие человеческого потенциала в российском социокультурном пространстве. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 2 (10). – С. 145–150.
12. Камынин К.В., Съедина Н.В., Яковенко В.К. правовой статус безработного в рамках антимонопольного законодательства. / В сборнике: Конкуренция и монополия. Сборник материалов V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, научно-педагогических работников и специалистов в области антимонопольного регулирования. Под общей редакцией Ю.С. Якуниной, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2022. – С. 120–125.
13. Ковтун Б. А., Востриков К. В., Степанова Н. И. Характеристика особенностей и текущего состояния миграции в регионах Российской Федерации. / В сборнике: Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ. 2019. – С. 230–232.
14. Кучма А.А. Проблема обеспечения трудовых прав работников в условиях пандемии. / В сборнике: проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 384–391.
15. Малые и большие народы Сибири. // Сибирь-Инфо.рф. [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <http://сибирь-инфо.рф/content/21> (дата обращения: 20.12.2022)
16. Михалева Е. А. Организационное воздействие на персонал предприятия в условиях этнокультурной среды: на материалах Республики Татарстан : специальность 22.00.03 «Экономическая социология и демография» : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Институт социально-экономических и правовых наук. – Казань, 2002. – 190 с.
19. Михайлов В. Г., Жиронкин В. С. Развитие технологий рецикулярной экономики в условиях перехода к индустрии 4.0. // Экономика и управление инновациями. 2022. – № 4 (23). – С. 57–69.
20. Равочкин Н. Н., Бобриков В. Н. Эмоции молодежи в постковидном городе: социологический анализ, современная молодежь и ее сущностные характеристики. // Социология. 2022. – № 2. – С. 214–222.
21. Скрипко К. В., Скрипко В. Е. Соотношение монополии и конкуренции в современной России. / В сборнике: Конкуренция и монополия. Сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, научно-педагогических работников и специалистов в области антимонопольного регулирования. Под общей редакцией Н.В. Кудреватых, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2021. – С. 242–245.
22. Съедина Н. В. Актуализация готовности студентов к самоконтролю в воспитательно-образовательном процессе. / автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2013.

23. Съедина Н. В., Чурекова Т. М. Актуализация готовности студентов к самоконтролю учебной и будущей профессиональной деятельности в процессе изучения правовых дисциплин. // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2019. – № 1 (33). – С. 99–105.
24. Щенников В. П. Агрессия как понятие социальной философии. / В сборнике: Вторые Кузбасские философские чтения. Образы толерантного общения. Материалы Всероссийской научной конференции. – Кемерово, 2002. – С. 68–69.
25. Щенников В. П. Этническое самосознание. / В сборнике: Обыденное метаязыковое сознание и наивная лингвистика. Межвузовский сборник научных статей. – Кемерово, Барнаул, 2008. – С. 418–421.
26. Belkov, A., Zolotukhina, N., Zolotukhin V., Sedina, N., Kozyreva, M. The solution of environmental problems and the dynamics of demographic processes in industrialized regions. E3S Web of Conferences, 2019, 134, 03005 DOI: 10.1051/e3sconf/201913403005
27. Barbara Mazur Organizational Culture under Religious Influence [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://www.intechopen.com/chapters/71944> (дата обращения: 20.12.2022).
28. Geert, Hofstede Cultures and Organizations SOFTWARE OF THE MIND / Hofstede Geert. – 2-е изд. – New York : MkGrowHill, 2010. – 257 с.

L. V. Balchirbay

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

INFLUENCE OF INTERETHNIC, ETHNO-CULTURAL AND OTHER PROCESSES ON A PERSON'S PROFESSIONAL ACTIVITY

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article examines the degree of influence of interethnic, ethno-cultural aspects on the organization of labor. The positive and negative factors of the ethno-cultural background on the employee's work activity are analyzed. The influence of the socio-cultural factor on the socio-psychological climate of the organization within the framework of the ethno-national identity of each individual employee and his professional affiliation is emphasized. The mechanisms and ways of overcoming difficulties in the process of organizing the professional activities of a multinational team are determined.

Keywords: organization of labor, interethnic factor, ethno-cultural aspect, development of an international team, efficiency of personnel.