

На правах рукописи

МУСТАФАЕВА ЗАРЕМА СИРАЖУДИНОВНА

**ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ
ПОЛИЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНОГО
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Специальность 09.00.13 – религиоведение, философская
антропология, философия культуры**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Махачкала – 2008

Работа выполнена на кафедре философии Дагестанского государственного педагогического университета

Научный руководитель: **Билалов Мустафа Исаевич,**
доктор философских наук, профессор

Официальные оппоненты: **Алиев Абдул-Гамид Курбанович,**
доктор философских наук, профессор

Ханбабаев Кафлан Муслимович,
кандидат философских наук, доцент

Ведущая организация: - Дагестанская государственная
медицинская академия

Защита состоится «_30_» января 2009 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д.212.053.04 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора философских наук при Дагестанском государственном университете по адресу: 367025, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Батырая, 1, 3-й этаж.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Дагестанского государственного университета.

Текст автореферата размещен на сайте ГОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»: www.dgu.ru.

Автореферат разослан «_25_» декабря 2008 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор философских наук, профессор

К.Г. Гусаева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Исследование такого своеобразного явления общественной жизни в многонациональных регионах, как полиэтноконфессиональный трудовой коллектив, и места в нем человека как его главного субъекта функционирования, актуально с нескольких точек зрения. **Во-первых**, Россия постепенно выбирается после затяжного экономического и духовного кризиса, заметно оживление экономической и культурной жизни страны на базе формирующихся принципиально новых трудовых отношений и демократизации общества. В этих условиях социотворческая роль личности и фактора управленческой деятельности в постсоветской России многократно возрастает. **Во-вторых**, полиэтноконфессиональный трудовой коллектив, который является естественным порождением многонационального и поликонфессионального общества, плотью от плоти его этноконфессионально смешанной структуры, в условиях глобализации обретает иные, качественно отличные от предшествующих десятилетий советской действительности, гетерогенные очертания и параметры. **В-третьих**, полиэтничность и поликонфессиональность в жизни страны на рубеже веков стали факторами определенной ее социальной нестабильности и политической напряженности.

Знания о социокультурных особенностях поведения человека в коллективе принято рассматривать сегодня как неотъемлемый компонент общей культуры конкретной личности, многообразные внутриколлективные функции которой год от года усложняются. При этом человек и личность в этих условиях должны рассматриваться не только как изначальная целостность, своеобразный микрокосм, но и как многоуровневое и многомерное социокультурное (духовное) образование. А философско-антропологический анализ

полиэтноконфессионального трудового коллектива, представляющего собой специфическое профессионально-трудовое объединение, своеобразную, значительно усложненную совокупность, состоящую из людей различных этноконфессиональных особенностей, объединенных на добровольной основе, не может свестись ни к одному из известных концептов – «натуралистическому», «социологическому», «культурантропологическому», «трансперсональному», «мистическому» и др., широко распространенным на Западе пониманиям человека и личности.

Диссертант считает, что система деятельностных, коллективистских связей и отношений людей различных этноконфессиональных особенностей, составляющих данный коллектив, является как доминирующим совокупным субъектом, так и объектом его функционирования и управления. Но изучение именно философско-антропологических и социально-философских закономерностей системы деятельностных связей и отношений в полиэтноконфессиональном коллективе сопряжено с определенными трудностями, поскольку **любая деятельность в этом коллективе состоит из двух сторон – внешней (наблюдаемой, эксплицитной) и внутренней (скрытой от непосредственного наблюдения, имплицитной), объективной и субъективной.** Первая сторона управленческой деятельности в полиэтноконфессиональном коллективе по понятным причинам в исследованиях ряда авторов раскрыта гораздо лучше и полнее, чем вторая. Вместе с тем, без рассмотрения как объективного, так и субъективного содержания всей системы связей и отношений единого процесса управленческой деятельности в полиэтноконфессиональном коллективе невозможно представить и формировать о них целостного знания. Отсюда и возникает острая проблема нахождения оптимальной пропорции, согласования как внешне-объективированной характеристики, так и характеристики

ее внутренне-субъективированной в системе коллективистских отношений, которая непосредственно отражает именно социальную философию этого вида деятельности человека.

По мнению диссертанта, такая пропорциональность может быть установлена на основе двух фундаментальных философских принципов. **Первый** – это принцип единства общей теории и практики управленческой деятельности в полиэтноконфессиональном коллективе. **Второй** – принцип последовательного, дифференцированного и многоэтапного исследования этого вида деятельности. Именно эти два принципа исследования являются в настоящее время своеобразными императивами и они задают общую тональность и направленность в познании актуальных проблем полиэтноконфессиональной коллективистской деятельности человека, его философско-антропологического познания, которые отражаются как обобщенный синтез конкретно-научных данных различных измерений человека в системе коллективистских межличностных отношений.

Степень научной разработанности проблемы. При философско-антропологическом анализе полиэтноконфессионального трудового коллектива и места человека в нем автор приходит к выводу, что необходимо, прежде всего, обратиться к таким понятиям, как «**трудо-вой коллектив**», «**объективное**», «**субъективное**», «**управление**», «**руководитель как управленец (менеджер)**» и т.д. Эти понятия в той или иной мере рассматривались в трудах таких известных советских и российских философов, культурологов, педагогов, психологов и социологов, как К.А. Абульханова – Славская, В.С. Агеев, Ю.П. Азаров, А.А. Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, Г.С. Антипина, А.Г. Асмолов, В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, А.А. Бодалев, Л.П. Буева, А.С. Выготский, А.И. Донцов, В.Г. Иванов, С.Н. Иконнакова, Я.Л. Коломинский, Т.Е. Конникова, Н.К. Крупская, Е.С. Кузьмин, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.С. Макарен-

ко, Н.Н. Обозов, В.А. Ольшанский, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, А.В.Петровский, К.К. Платонов, В.А. Сухомлинский, Л.И. Уманский, К.Д. Ушинский, Л.Б. Филонов, Г.А. Фортунатов, Р.Х. Шакуров, С.Т. Шацкий, В.М. Шепель, Л.К. Шиян и многие другие.

После первых работ по теории коллектива в 20-х и начале 30-х годов прошлого века, составивших эпоху в изучении коллектива (труды А.С. Макаренко), у нас в стране превалировало педагогическое направление в исследовании коллектива. Это направление, значительно обогащенное с 60-х по 90-е годы XX века многими солидными трудами советских и российских исследователей, продолжает свое принципиально обновленное развитие и в настоящее время в работах А.С. Залужного, Я. Зеленецкого, В.Г. Иванова, А.В. Ковалева, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, В.П. Ратникова, В.А. Сухомлинского, Н.Ю. Хусаинова, В.В. Шпалинского, Е.А. Яблокова и др.

Новым и специфическим явлением общественной жизни в условиях СССР становится **многонациональный трудовой коллектив**, превратившись в различных аспектах в предмет научного исследования в трудах таких известных философов, этнопедагогов и этнопсихологов, как Р.Г. Абдулатипов, Ю.П. Азаров, А.К. Алиев, Ю.В. Арутюнян, Л.М. Архангельский, Т.Ю. Бурмистрова, Г.Н. Волков, Э.Г. Гарунов, З.Т. Гасанов, А.И. Горячева, Р.К. Грдзелидзе, А.Ф. Дашдамиров, Г.С. Денисов, М.С. Джунусов, О.А. Дмитриев, Л.М. Дробижева, Х.А. Ибрагимов, М.Х. Каримов, И.С. Кон, В.В. Кочетков, В.С. Кукушин, Н.М. Лебедева, Ю.П. Платонов, М.Р. Радовель, А.П. Садохин, И.И. Серова, Г.У. Солдатова, М.Г. Стефаненко, Л.Д. Столяренко, А.А. Сусоколов, И.Р. Сушков, К.М. Ханбабаев, В.А. Ядов и др. Непосредственно проблемы теории и практики многонационального коллектива затрагиваются и в диссертационных исследованиях следующих авторов: В.М. Акишин, Ф.С.

Бабейко, Д.М. Вердиев, Т.А. Воробьева, Р.Х. Гасанова, К.Г. Гусева, И.Н. Дарижапова, Ю.А. Канаржевский, В.А. Караковский, Т.В. Купрянчик, О.Е. Лебедев, А.А. Махнева, С.А. Морозова, М.Б. Мустафаев, Н.А. Ороев и др.

В их исследованиях проблема многонационального коллектива и субъектов его функционирования обозначилась как область междисциплинарного знания, где руководитель-управленец выступает в роли субъекта, а коллектив – в роли объекта, внутри которого происходит каждодневный активный, несколько усложненный субъективный процесс человеческого и межличностно-межнационального общения. Отмечается, что в действительно сложившихся многонациональных коллективах царит благоприятная морально-психологическая обстановка, которая способствует совершенствованию и гармонизации человека, формированию у его членов уважительного, толерантного отношения к нациям, их культуре, традициям. Толерантное отношение человека к той или иной национальности и вероисповедания в большей степени зависит от его личного опыта общения с представителями других национальностей и конфессий. Такой опыт, по нашим наблюдениям, может быть не только позитивным, но и негативным. Возникающая при этом этноконфессиональная негативная стереотипизация иногда может создать в полиэтноконфессиональном коллективе неблагоприятную атмосферу с националистической окраской. Но в целом, мы единодушны с исследователями – полиэтноконфессиональный коллектив способствует формированию гуманистического, толерантного, коллективистского отношения к человеку иной этноконфессиональности, к его человеческому достоинству, его традициям.

По проблемам управления трудовыми коллективами за последние годы в России стали известны работы таких зарубежных авторов, как М. Альберт, Р. Беннер, М. Вебер, Э. Вуотулайнен, В. Зи-

герт, Д. Карнеги, К. Киллен, Л. Ланг, М. Мескон, Б.З. Мильнер, А. Морита, Й. Ниссисен, Т. Питерс, Ф.У. Тейлор, Р. Уотерман, Р. Фишер, Ф. Хедаури, Н. Энкельман, У. Юрии, Л. Якокка и др. Существенно пополнили пробел в этой области работы таких отечественных авторов, как В.И. Андреев, И.Г. Белков, В.Д. Вельган, В.Р. Веснин, Д.М. Гвишиани, О.А. Дейнеко, В.Г. Зазыкин, Н.И. Кабушкин, И.Д. Ладанов, Т.А. Лисицкая, И.П. Марченко, Ю.И. Михин, М.В. Тарактевич, А.П. Чернышев и др.

Наиболее разработанным аспектом общей теории управления является психологическая теория управления, по которой имеются солидные работы Л.К. Аверченко, А.М. Бандурка, С.П. Бочаровой, В.И. Донцова, Е.В. Землянской, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпова, А.В. Морозова, Г.С. Никифорова, А.Ю. Панасюк, В.А. Розанова, Ю.Н. Славкина, Л.Д. Столяренко, В.М. Шепель, В.И. Шуванова и др. Подобно тому, как руководитель играет центральную и наиболее важную роль в любой организационной системе, так и изучение этой деятельности объективно выступает главной проблемой современной теории управления. В этом плане следует отметить работы Л.С. Выготского, Е.И. Головахина, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, Л.И. Уманского, В.Д. Шадрикова и др.

В то же время, большим пробелом в социально-философской, философско-антропологической, культурологической, социопсихологической литературе является отсутствие системных исследований такого социального феномена, как **«полиэтноконфессиональный трудовой коллектив»**. В последние постсоветские годы в жизни этих коллективов, которые в прошлом были авторитетны и известны по всей стране и даже за рубежом, к сожалению, произошли изменения не в лучшую сторону, обозначились различные противоречия межэтнического и межконфессионального характера, с чем связана необходимость их социально-философского осмыс-

ления. Диссертант полагает, что именно отсутствие специальных социокультурных исследований по проблемам полиэтноконфессиональных коллективов не дает возможности выработать для трудовых коллективов Северного Кавказа и Дагестана оптимальной научной концепции, рекомендаций, разработок и т.д.

Можно смело утверждать, что философско-антропологические основы управления полиэтноконфессиональным коллективом в комплексе за постсоветский период развития России не были предметом специального монографического или диссертационного исследования. Подобный анализ процесса управления полиэтноконфессиональным коллективом нам представляется синтетической областью науки, формирующейся на стыке нескольких научных дисциплин – общей теории управления, социофилософской антропологии, психологии, культурологи, этнопсихологии, этики т.д. Реализуя комплексный, системный подход, автор отдает отчет в том, что каждая из этих сфер настолько обширна и специфична, что возникают большие трудности «в собирании» и систематизации материала настоящего диссертационного исследования, опасности перекоса либо в сторону теории управления, либо в сторону теории этноконфессиональной специфики коллектива, либо в сторону ее социокультурных и социально-философских основ.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, общепринятые в современной гуманитарной науке подходы, сопоставительный, кросскультурный, компаративный анализ, моменты герменевтического истолкования, классические принципы социально-диалектического осмысления действительности, единства исторического и логического, деятельность-функциональный подход, общенаучные принципы теории развития, ценностного анализа, системности, целостности и т.д.

Синтезирующий философско-антропологический взгляд на сущность процесса функционирования полиэтноконфессионального коллектива является ведущей концептуальной основой настоящего исследования. В диссертации учтены также положения, высказанные на научных конференциях, как по общим проблемам теории управления, так и по проблемам полиэтноконфессиональных коллективов, которые проводились за постсоветские годы в регионе. Обобщены публикации периодической печати. Эмпирическим материалом для настоящей диссертации послужили материалы, собранные автором в Республике Дагестан за последние 8 лет, данные статистического управления региона.

Объектом диссертационного исследования является полиэтноконфессиональный трудовой коллектив в типичных и исторически сложившихся условиях Республики Дагестан. Где бы ни работал тот или иной специалист, где бы ни проживал человек той или иной национальности и конфессиональных ориентаций, в условиях республики (за исключением отдельных сельских районов и поселений) он реально и естественно находится в среде привычного, каждодневного, поликультурного, полиэтнического и поликонфессионального обитания, объективно попадая в мир многонациональной социальной организации, в мир тесных, многофункциональных межличностных отношений различных культур, национальностей, религий, ментальностей и т.п. **Поэтому предметом настоящего диссертационного исследования** является философско-антропологический анализ общего состояния, динамики функционирования и развития полиэтноконфессиональных трудовых коллективов в особо специфических условиях Республики Дагестан.

Цель диссертационного исследования – выявить и проанализировать особенности достаточно сложного процесса формирования, функционирования и управления полиэтноконфессиональными

ми трудовыми коллективами в таком уникальном регионе, как Республика Дагестан.

Основные задачи исследования:

1) «построить» принцип конкретно-типологического подхода к исследованию полиэтноконфессиональных коллективов;

2) определить круг проблем и причин объективного и субъективного характера, которые в последние годы негативно повлияли на характер образования и развития полиэтноконфессиональных коллективов, наметить эффективные меры их устранения, оздоровления «климата» межнациональных и межконфессиональных отношений;

3) создать научно-философскую теорию комплексного познания процесса управления полиэтноконфессиональными коллективами, выявив сущность, структуру, основные функции и специфические особенности;

4) решая и совершенствуя проблемы управления полиэтноконфессиональными коллективами, определить меры по стабилизации и оздоровлению общественной обстановки в республике.

Научная новизна диссертации состоит в следующем:

- проанализированы объективные условия и субъективные факторы как образования, так и устойчивого функционирования полиэтноконфессиональных коллективов;

- сформулированы и теоретически обоснованы причины возникающих в дагестанском обществе в последние годы различных противоречивых, конфликтологических мнений национально-межконфессионального характера. В этой связи рассматривается значительно усложняющая роль полиэтноконфессиональной переплетенности общественного сознания;

- предложен методологический подход комплексного исследования такой многоаспектной проблемы, как управление, управленческий процесс полиэтноконфессиональным коллективом;

- осуществлен социально-философский анализ процесса управления полиэтноконфессиональными коллективами, социально-культурологической, воспитательной деятельности руководителя, других общественных структур в плане формирования в этих условиях устойчивого, здорового, позитивного морально-психологического климата;

- предложены «рабочие» определения полиэтноконфессионального коллектива, основные дефиниции этого понятия, научные принципы успешного управления им.

Положения диссертации, выносимые на защиту:

1. В современных условиях постсоветского развития Российского общества абсолютное большинство проблем социального развития требуют по отношению к себе диалектически обновленного подхода, выработки принципиально новых технологий познания истины данного явления. **Постепенно обновляющееся общество меняет свою систему ценностей, свой менталитет, свое мировоззрение.** В рамках именно такого диалектического процесса развивается и функционирует по-своему уникальное объединение людей, как полиэтноконфессиональный трудовой коллектив.

2. Полиэтноконфессиональный трудовой коллектив по мнению диссертанта должен изучаться на основе существующих и состоявшихся в современной науке подходов **как процесс, как живая и постоянно развивающаяся противоречивая социокультурная система, как социопсихологический организм, как ситуация, как функциональность, как ценность, как акмеология, как синергетика, как особая, значительно усложненная область совместной деятельности и как устоявшаяся норма жизни людей различных национальностей.** Совокупность всех указанных подходов в исследовании полиэтноконфессионального коллектива подтверждает универсальность, многоаспектность, межпредметность его познания.

3. В особо специфических условиях полинационального и поликонфессионального расселения населения в городах, поселках и в предгорных сельских районах Республики Дагестан, полиэтноконфессиональные коллективы – явление исторически-закономерное, обыденное, типологически разновариативное, устойчивое. Постепенно обновляющийся общественный строй, трансформационные процессы, происходящие в менталитете дагестанцев, оказывают непосредственное воздействие на дальнейшее цивилизованное развитие и совершенствование, демократизацию процесса образования и функционирования полиэтноконфессиональных коллективов.

4. В условиях дальнейшей демократизации общества представления людей о национально-этническом и конфессиональном факторах во многом выступают в рамках исторически сложившихся стереотипов культурной, этнической идентификации, этноэгоизма, этнического самосохранения и т.д.¹ Тем не менее, объективные исторические закономерности формируют принципиально новые взгляды, новые ценности, т.е. новую ментальность в системе межэтнических и межконфессиональных отношений с учетом богатого исторического опыта общесоветской, общероссийской дружбы и единения народов, развития популярности и авторитета полиэтноконфессиональных трудовых коллективов и т.д.

5. Управление полиэтноконфессиональным трудовым коллективом – это система непрерывных и взаимосвязанных действий, это хронологически упорядоченная и циклически организованная, значительно усложненная система межэтнических и межконфессиональных предсказаний, межэтноконфессионального планирования, организации, распоряжений, контроля, координации, дипломатичности, комплиментарности и т.д.

¹ См.: Алиев А.-Г. К. Современные проблемы этнополитического развития. – Махачкала, 2003, с. 174.

6. Полиэтноконфессиональный трудовой коллектив в специфических условиях Республики Дагестан – это стихийно и организационно, формально и неформально, объективно и субъективно конструированная социальная система, это живой, эмоционально и ценностно оформленный, очеловеченный, единый социально-совокупный субъект, которым должен руководить управленец-менеджер особой профессиональной компетентности, поскольку многонациональный и многоконфессиональный факторы здесь выступают главным усложняющим, спецификообразующим фактором процесса управления, так и системы коллективистских, межличностно-субъективных, интерактивных отношений.

Научно-практическая значимость исследования. Выводы диссертационной работы, основанные на анализе полиэтноконфессионального трудового коллектива могут способствовать повышению интереса к его теоретическим проблемам в рамках российской науки и возникновению нового уровня их теоретического осмысления. Те или иные положения диссертации могут лечь в основу отдельных тем основного курса по социальной философии, социальной антропологии, культурологии, политологии и социологии, а также быть полезными для подготовки соответствующих спецкурсов.

Рекомендации диссертации имеют значение для формирования социально-политических проектов по совершенствованию этнонациональных и этноконфессиональных отношений, по регулированию реально имеющих конфликтных ситуаций в отдельных трудовых коллективах региона.

Апробация работы. Диссертация обсуждалась на кафедре философии Дагестанского государственного педагогического университета. Отдельные положения диссертации автором изложены на Всероссийских и региональных научных и научно-практических конференциях, а также использованы в процессе своей преподава-

тельской деятельности на кафедре социальной педагогики и социальной работы Даггоспедуниверситета. По теме диссертации автором опубликовано 13 работ общим объемом более 6 п.л.

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения и приложения в качестве рекомендаций по совершенствованию процесса управления полиэтноконфессиональными трудовыми коллективами в условиях Республики Дагестан и списка использованной литературы.

Основное содержание работы

Во «Введении» обосновывается актуальность исследуемой проблемы, определяется цель, объект, предмет, задачи и методы исследования, выделены методологические основы, сформулирована рабочая гипотеза, изложены основные теоретические положения, выносимые на защиту, характеризуется степень разработанности проблемы, раскрывается теоретическая новизна и практическая значимость, даются сведения об апробации исследования и т.д.

В первой главе «Полиэтноконфессиональный трудовой коллектив как объект научно-философского анализа» рассматриваются исторически складывавшиеся особенности, типы и закономерности образования трудовых коллективов людей на уровне различных социальных, этнических, конфессиональных структур и статусов в таком особо уникальном полиэтноконфессиональном субъекте Российской Федерации, как Республика Дагестан, в котором накоплен именно свой, исторически специфический опыт по формированию, совершенствованию и управлению полиэтноконфессиональными коллективами. Эти коллективы всегда объединялись, прежде всего, естественно и добровольно, духовно (психологически), нравственно и непосредственно на основе сложившихся

здоровых, безконфликтных межнационально-межконфессиональных отношений. Многие полиэтноконфессиональные коллективы республики имели и имеют общесоветский и общероссийский авторитет – это коллективы совхоза им. Ш. Алиева Дербентского района, заводов Дагдизель и точной механики г. Каспийска, Махачкалинского завода им. М. Гаджиева, дагестанских энергетиков «Дагэнерго», совхоза «Червленые буруны» Ногайского района, Кизлярский коньячный комбинат и многие другие.

В тексте первого параграфа первой главы «Философско-методологические основы исследования полиэтноконфессионального трудового коллектива» раскрываются сущность, объективные и субъективные составляющие, социально-философские и социально-психологические особенности организации и функционирования полиэтноконфессионального трудового коллектива. Параграф во многом репрезентирует социально-философскую предметную область для познания полиэтноконфессионального коллектива, основных источников и объяснительных моделей, которые могут быть использованы для интерпретации многонациональных и многоконфессиональных социопознавательных, культурологических явлений. Особо отмечается, что духовные связи между людьми различных национальностей и конфессий в этих коллективах зависят от того, как эти субъекты воспринимали друг друга в прошлом и воспринимают себя и других в настоящем, как они сегодня относятся к общим, межнационально-межконфессиональным, коллективистским объединениям людей. Каждое новое поколение, проходящее процесс социализации, инкультурации и адаптации в семьях, социальной среде, в условиях коллективной системы ценностей учится воспринимать и оценивать мир с позиций общеколлективной ориентации, как часть **«мы – коллектива»**. Каждый полиэтноконфессиональный «мы – коллектив» отличает себя от других коллективов и

является источником создания собственной многонационально и поликонфессионально-коллективной идентичности. В этих условиях внутриколлективных и межколлективных отношений у дагестанцев различных национальностей и конфессиональных ориентаций постепенно налаживаются отношения межэтноконфессиональной взаимозависимости, лояльности и толерантности к другим социоэтническим, социокультурным стандартам. То есть, в ментальных программах дагестанских национальностей отражаются как конкретно-национальные, так и межнациональные (общедагестанские, общероссийские) коллективистские измерения, ориентации, установки и ценности. Не случайно поэтому, что образовательная и воспитательная системы Республики Дагестан учитывают эти многовековые традиции духовности национальностей, что в принципе здесь **каждый гражданин какой бы национальности он не был, является членом ряда соседствующих, соприкасающихся, пересекающихся, соподчиненных и включенных друг в друга полиэтноконфессиональных коллективов, начиная от семьи, школьного коллектива, учебной, академической группы, детского сада, школы, техникума или вуза, театра, хореографического ансамбля, бригады, сектора или отдела в НИИ и т.д.**

Советская и российская образовательно-воспитательные системы имели и имеют серьезные традиции по исследованию теории коллектива. В советский период писалось о **«коллективном демократизме трудящихся»**, **«о необходимости учета психологии коллектива»**, **об «обязательном наличии дисциплины в трудовом коллективе»**, о том, что **«руководитель воспитывает коллектив своим образцовым поведением»**. Проблемы коллектива в те годы находились в центре внимания у таких советских общественных деятелей, как А.В. Луначарский и Н.К. Крупская, а также у выдающегося педагога – писателя А.С. Макаренко. Они рассматри-

вали коллектив как фактор формирования новых людей, у которых в основе нравственности должен быть **дух коллективизма, товарищеской спайки, привычки действовать коллективно, «коллективистски переживать, коллективистски мыслить»**, отмечалось, что коллектив не поглощает личность, а качественно влияет на содержание ее воспитания. **А.С. Макаренко утверждал, что личность может формироваться только в конкретных условиях социокультурной среды, в реальных условиях жизни, труда и учения, которые должны быть созданы в каждом коллективе. Коллектив для него - это целеустремленный комплекс организованных личностей, обладающих соответствующими органами и связанных между собой отношениями ответственной зависимости.** Не отрицая необходимость индивидуального подхода, необходимость соответствующего знания метода социофилософского воздействия на личность, А.С. Макаренко все же считал, что **личность, прежде всего, воспитывается в коллективе, для коллектива и через коллектив.**

В параграфе показано, что начиная с 60-х годов XX в. проблемы коллектива исследовались в ряде серьезных работ советских и российских ученых, в которых в основном рассматриваются общие, научно-философские, этико-психологические основы теории коллектива, признаки, функции и типологические виды коллективов, вопросы формирования как коллектива, так и личности. Намети-лась четкая тенденция называть коллективом не любое совместно действующее объединение людей, а высокоорганизованные груп-пы, отличающиеся сплоченностью, высоким уровнем интегратив-ной деятельности, коллективистской направленностью. **Коллектив, отмечается в параграфе, - это высшая ступень групповой организации, один из важнейших видов группы, это такая ор-ганизованная группа, в которой члены объединены общими**

ценностями, целями и задачами, значимыми для коллектива в целом и для каждого его члена в отдельности, где межличностные отношения опосредуются коллективно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности.

С точки зрения дифференциации и типологизации коллективов в параграфе особым образом говорится о **полиэтноконфессиональном трудовом коллективе**, в котором люди различных национальностей и вероисповеданий находятся в интенсивном межнациональном и межконфессиональном общении, объективно создавая особую коллективно-созидательную среду, среду познания и регуляции совместной жизни. Многонациональные и многоконфессиональные трудовые коллективы умножают общероссийский и общедагестанский потенциал идентификации национального самосознания, формируют общенациональную систему ценностей и утверждают межэтнически интерактивную личность. Их специфика такова, что люди различных национальностей и конфессиональных ориентаций в системе данного типа коллективности в функциональном плане особо обеспечивают межнационально-межконфессиональный контекст совместной деятельности, эффективно выполняют общие задачи и получают единый межнационально-групповой результат труда. Совместная трудовая и общекультурная активность, обмен впечатлениями, коллективная психологическая активность, впечатления, переживания и волевые действия создают коллективную сплоченность или единый межнационально-интегрированный совокупный субъект людей различных национальностей и конфессий. **Полиэтноконфессиональный коллектив, отмечается в параграфе, - это в принципе значительно усложненная, но естественно и добровольно организованная группа или сообщество (объединение) людей различных национальностей и религиозных ориентаций, создающаяся по объек-**

тивным и субъективным закономерностям, у которых постоянно формируются и совершенствуются общенационально-осознанные цели, задачи и ценности совместной деятельности, которые со временем становятся очень значительными, привычными для всех составляющих его разноэтнических субъектов. Здесь межличностно-субъективные отношения в основном определяются общенациональными коллективистскими интересами, потребностями и мотивациями, где люди различных национальностей и вероисповеданий за счет фактора постоянного и привычного непосредственного общения и взаимовлияния **«духовно творят друг друга»**, формируется коллектив или сообщество как совокупный субъект и на этой основе достигается значительно высокая культура межэтноконфессионального общения.

Во втором параграфе первой главы «Межнациональное общение в полиэтноконфессиональном трудовом коллективе как фактор формирования групповой сплоченности, общих ценностей, установок и норм поведения совокупного субъекта» приводится большой фактический материал о национально-этнической, социокультурной специфике ситуации реального процесса межнационального и межконфессионального общения в современных условиях Республики Дагестан. Известно, что Республика Дагестан - это самобытный, уникальный уголок России и СНГ, где на небольшой территории веками проживали представители 120-150 национальностей, из них более 30-коренных национальностей и этнических групп¹. Республика Дагестан сегодня - это более 2,7 млн. населения постоянного проживания, около одного миллиона дагестанцев, проживающих в различных областях и краях России в статусе диаспоры (Ставропольский, Краснодарский края, Астраханская, Волгоградская, Саратов-

¹ См.: Жданов Ю.А. Солнечное сплетение Евразии. - Майкоп, 1999, с. 18.

ская, Московская, Воронежская, Тюменская и т. д. области) и более 800 тысяч этнических дагестанцев, проживающих в странах СНГ (этнические дагестанцы, дагестанская диаспора, которые после распада СССР вынужденно оказались как разделенные народы в качестве граждан Казахстана, Туркмении, Азербайджана, Грузии и т.д.). Но основную специфику многонациональности, **«общедагестанской коллективности»**, единой социокультурной общности и общительности составляет исторически сложившаяся специфика общности территории (одно отечество), общности истории (одна история), социокультурной общности (одна культура и в основном – одна религия) - отсюда и общность менталитета, системы ценностей, общедагестанских, общероссийских патриотических и иных жизненных ориентаций. Образно говоря, Дагестан и дагестанцы сегодня - это своеобразное, значительно большое и сложное, территориально и этнически разветвленное сообщество, общность или же общедагестанская коллективность, которая имеет богатый исторический опыт налаженной, взаимоприемлемой, общедагестански адаптивной толерантности и т.д. Небезинтересно также отметить, что коренное (местное) население, т.е. представители администраций областей, городов и районов тех краев и субъектов Российской Федерации, где проживают в течение ряда лет дагестанцы-эмигранты, отзываются о них как о хороших труженниках, людях, умеющих вести налаженные, уважительные, почтительные, общительные отношения с местным населением. В этом сказывается, вероятно, тот исторический опыт общереспубликанского, общедагестанского межнационально-коллективного, адаптивно-толерантного общения, не только с так называемыми коренными национальностями, но и с русским населением, которое в этнической и социокультурной истории республики представлено в значительном количестве и по некоторым оценкам историков проживает на ее территории более 300-400 лет.

В параграфе особый акцент сделан именно на реально имеющуюся, исторически сложившуюся ситуацию и характер межнациональной и межконфессиональной коллективности и общительности, что национальности республики ни в один период своей истории не могли нормально развиваться без всестороннего общения между собой. Однако, сложившаяся ситуация некоторого охлаждения межнациональной и межрелигиозной коллективности после распада СССР, введения в стране рыночных экономических отношений, отсутствия обновленной и реально сложившейся системы ценностей в обществе, во многом способствовали очередной актуализации проблем межнационального и межконфессионального общения, функционирования многонациональных коллективов, образования межнациональных и межконфессиональных семей и т.д.¹

Межнациональное и межконфессиональное общение, степень его развитости, характер этих отношений в условиях полиэтноконфессиональных коллективов выступают критерием развитости, аккультурации, утвержденности гуманистических и цивилизованных межнациональных отношений. Нормы морали, воспитанности реально уважать и ценить человека иной национальности и культуры, принципы гуманизма, коллективности призваны регулировать процесс межнационального общения таким образом, чтобы люди различных

¹ К сожалению, мы вынуждены констатировать о фактах проявления в жизни республики национально-ограниченных поступков некоторых глав администраций при подборе и назначении руководящих работников муниципального уровня или же в процессе создания конкретного трудового коллектива. Подобного характера «погрешностями» в своей деятельности за последние годы успели отличиться руководители таких многонациональных городов, как Махачкала, Хасавюрт, Кизилюрт, Избербаш и районов: Хасавюртовский, Кизлярский, Карабудахкентский, Дербентский, отдельные ректора Вузов и директора филиалов Вузов, а также руководители таких коммерческих организаций, как Киргу, Аризона, фирма АС, Эльстар, Нурпласт, руководство Духовного управления мусульман Дагестана, тренеров-борцов-вольников олимпийского резерва и т.д.

национальностей в полиэтноконфессиональном коллективе могли свободно, демократично и продуктивно взаимодействовать, цивилизованность строить свои формальные и неформальные отношения, невзирая на существующие между ними этнокультурные различия, на расхождения во вкусах, идеалах, моральных и житейских представлениях. Жизнь, здоровье, терпимость, мир, добро, справедливость, взаимопонимание, уважение и гуманность выступают теми ценностями, которые в межнационально-коллективистских отношениях являются общеобязательными, классическими.

В параграфе отмечается также, что в межнациональном и межконфессиональном общении, в непосредственных контактах и отношениях людей различных национальностей и конфессиональных ориентаций по месту работы, учебы и жизни особую роль играет языковая проблема, поскольку язык роднит людей, пронизывает их единой психологией. Такую социальную среду, где человек живет с детства, находится под влиянием как бы перекрещивающихся полиэтноконфессиональных информационных потоков, проходит социализацию в поликультурном мире контактирующих народов, западный социальный психолог Г. Зиммель назвал «своеобразным пересечением уникальной комбинации социальных кругов, «смежной зоной», частью каждого из которых он является»¹. Исторически и объективно в любой стране, где проживают народы, говорящие на далеких друг от друга языках, как бы по **«иронии своей судьбы»** они находятся в каждодневных привычных кругах межязыкового, межконфессионального и межкультурного общения. В этих условиях языком межнационального общения может быть язык коллективного большинства, или язык, который в силу исторических обстоятельств знает большинство представи-

¹ Simmel G. Conflict and the Web of Group. – Attitudes, Cienteo, 1995, p. 127-195.

телей различных национальностей, проживающих в данном обществе или регионе.

Во второй главе «Философско-антропологический анализ управления, технологий предупреждения и урегулирования межэтнических конфликтов в полиэтноконфессиональном трудовом коллективе» раскрываются основные этапы и характерные особенности этого процесса. Наличие противоречий в процессе развития полиэтноконфессионального коллектива является основанием для рассмотрения его в тесной связи с конфликтами. Межнациональные конфликты рассматриваются в главе как сторона или как разновидность социальных конфликтов и их предметом являются национальные ценности и интересы (территория, язык, религия, история, традиции, символы и т.д.), стремление народов к сохранению и развитию своей природокультурной идентичности в системе взаимоотношений с другими народами, которые в той или иной мере могут претендовать на те же национальные ценности¹. Особенностью межнациональных и межконфессиональных конфликтов в полиэтноконфессиональном коллективе является то, что они могут проявляться как на межнационально-межличностном уровне, так и на межнационально-межконфессиональном (конфликт между национальными и конфессиональными группами в коллективе), как по объективным, так и по субъективным обстоятельствам.

В первом параграфе второй главы «Межэтнические и межконфессиональные конфликты в полиэтноконфессиональном коллективе и научно-психологические технологии их предупреждения» анализируются два основных типа межнационально-групповых конфликтов: конфликт «личность - группа» и конфликт «группа - группа». Конфликт между человеком той или иной нацио-

¹ См.: Геллнер Э. Нации и национализм. – М., 1991. С. 93.

нальности и группой лиц другой национальности может возникать в среде коллективистских взаимоотношений и имеет некоторые особенности, которые следует учитывать в процессе профессионального управления полиэтноконфессиональным коллективом. **Первая особенность** связана со структурой такого конфликта. Субъектом в нем, с одной стороны, выступает конкретный национальный человек (этнофор), а с другой – инациональная или же иноконфессиональная группа. Стало быть, конфликтное взаимодействие здесь происходит на основе столкновения национально-личностных, национально-групповых и конфессиональных мотиваций, а образы межнационально-конфликтной ситуации представлены первым субъектом в индивидуальных взглядах и оценках, а вторым - в этногрупповых. **Вторая особенность** отражает специфику причин рассматриваемого конфликта, которые характеризуются такими понятиями, как «позиция», «статус», «установка на восприятие и оценку человека другой национальности, другого вероисповедания» (межэтноконфессиональная перцепция), «ролевые и групповые отношения» и т. д. Причины возможных и реально возникающих конфликтов в коллективе между личностью одной национальности и иноэтноконфессиональной группой связаны: а) с нарушением национально-ролевых, конфессиональных ожиданий; б) с неадекватностью внутренней этнонациональной и конфессиональной установки личности (конфликтность личности с людьми других национальностей, другого вероисповедания при завышении своей этноконфессионально-озабоченной самооценки, национальной диспозиции); в) с нарушением общеколлективных норм поведения, которых придерживаются люди всех национальностей. **Третья особенность** находит свое отражение в формах проявления межнациональных конфликтов. Таковыми формами могут быть: применение руководителем-управленцем необъективной санкции по отношению к группе людей иной нацио-

нальности; существенное ограничение или полное прекращение неформального общения людей других национальностей с конфликтующими членами коллектива; резкая, необъективная критика конфликтующих; эйфория со стороны конфликтующих и т. д.

По итогам опроса общественного мнения, проведенного диссертантом в различных полиэтноконфессиональных коллективах Республики Дагестан, причины конфликтов в них определяются следующим образом: 1) разжигание национализма и религиозной розни отдельными лидерами национальных движений в своих национально-эгоистических интересах; 2) прошлые несправедливости, репрессии; 3) безнаказанность организатора межэтноконфессиональных конфликтов; 4) отсутствие эффективных способов разрешения конфликтов; 5) слабое владение руководителями-управленцами, политикой, наукой и искусством управления многонациональными и поликонфессиональными субъектами РФ, городами, поселками, районами и коллективами и т. д. В литературе по проблемам этноконфликтологии отмечается также, что в системе причин имеют значение так же территориальные споры, борьба за ресурсы и собственность, кадровые вопросы и статус этнонациональных элит, историческая память о прошлых конфликтах и т.д.

В полиэтноконфессиональном коллективе как причины, так и сами конфликты могут проявляться по-разному. **В силу того, что конфликтные «события разворачиваются» именно в коллективе**, то все действия участников конфликта на самом деле легко просвечиваются и обнаруживаются. И рассматривать их мы должны не в отрыве друг от друга, а в рамках внутриколлективной логики проявления самого конфликта, как конкретное отражение процесса функционирования коллектива, его общего механизма.

Во втором параграфе второй главы «Управление полиэтноконфессиональным трудовым коллективом как социофило-

софский и социопсихологический процесс. Феномен управленческой культуры» диссертант акцентирует свое внимание на специфике управленческого процесса и коллективных отношений с точки зрения научно-философского подхода. При этом делается вывод, что научно-философское составляющее управленческого процесса выделяется своей особой, необходимой и тесной переплетенностью с профессионализмом управленца, ибо в центре внимания всех управленческо-коллективистских отношений находится конкретная этноконфессиональная личность, что этот процесс реализуется в живом, непосредственном варианте интенсивного межличностно - межэтноконфессионального общения как на уровне **«руководитель - члены полиэтноконфессионального коллектива»**, так и на уровне **«члены полиэтноконфессионального коллектива между собой»**. Эта особенность позволяет нам рассматривать управленческую деятельность как модель межэтноконфессионального общения по схеме «субъект - субъектных» (межличностных) отношений. **Отсюда - управленческая профессиональная культура призвана заниматься диалектикой живого, каждодневного, непосредственного, ситуативного, формального и неформального общения людей в полиэтноконфессиональном коллективе.** И социально-философское составляющее управленческой деятельности в полиэтноконфессиональном коллективе должно наилучшим образом строиться на основе специальных знаний, умений и навыков применения руководителем-управленцем системы новационных, специфических технологий современной социопсихологической науки. Он должен функционально освоить не только проблемы общей теории управления, но и личностной (межличностной), социальной, этнической, межэтнической, межконфессиональной (кросскультурной) психологии, которая позволила бы руководителю достичь своей главной цели – переориентировать соз-

нение и поведение работников на приоритетные общенационально - общеколлективные интересы.¹

Профессиональная управленческая деятельность в полиэтноконфессиональном трудовом коллективе нами рассматривается как значительно усложненный социоантропологический, социокультурный и социопсихологический процесс передачи и получения системы знаний об этнических и конфессиональных ценностях, накопленных предшествующими поколениями. В диссертации предлагается следующая система ее принципов: **управленческая профессиональная культура в системе полиэтноконфессионально-коллективистских отношений** – это один из оптимальных и интенсивных способов вхождения человека в мир полиэтноконфессиональной культуры, это воссоздание и совершенствование в системе управленческо-коллективистских отношений разноэтнических и разноконфессиональных культурных образцов и норм жизни, которые ориентированы опережать и совершенствовать современное состояние развития духовной жизни общества, это такой социально-суммативный инструмент, через который передаются и воплощаются базовые духовные ценности и цели развития, это познание механизма формирования общественной и духовной жизни, культуры массового воспроизводства, качественного совершенствования и обновления духовности человека и общества. **Профессиональная управленческая деятельность в полиэтноконфессиональном трудовом коллективе** - это реализатор и ускоритель межкультурно-прогрессивных перемен и преобразований в общественной жизни, коллективе и в отдельном человеке, это процесс создания и совершенствования общенационального духовного облика, складывающегося под влиянием полиэтноконфессиональной

¹ См.: Абдулатипов Р.Г. Управление этнонациональными проблемами в многонациональном коллективе // Основы национальных и федеративных отношений. – М., 2001, с. 85.

социокультурной системы ценностей, это специфическая (отраслевая) сфера социально-познавательной деятельности, которая ориентирована преобразовывать в системе управленческо-коллективистских отношений внешние и внутренние, объективные и субъективные условия для коллективообразующих субъектов.

Одним из методологических принципов или основой познания профессиональной управленческой деятельности может быть личностно-деятельностный или личностно-ориентированный (человекоцентристский) подход к ней. Этот подход предполагает равноправные, партнерские отношения всех участников в системе полиэтноконфессиональных управленческо-коллективистских отношений. **Управляющий и все члены полиэтноконфессионального коллектива в единстве, совместно выступают как совокупные интерактивные субъекты самоуправления и самодеятельности в одном целом «ансамбле».** Поскольку главной задачей руководителя предстает проблема интеграции, объединения индивидуальных способностей сотрудников в организационные, то важным условием при этом выступают гуманистические установки управленца по отношению ко всем без исключения членам коллектива, в том числе доверительное, диалогическое общение, уважительное отношение к их жизненному и профессиональному опыту, мировоззренческим установкам. А это означает, что личностно-деятельностный, личностно-ориентированный подход к профессиональному анализу управленческо-коллективистских отношений обеспечивает совместное продвижение всех членов **«полиэтноконфессионально-интегрированного ансамбля»** или **«совместного театра межличностных интерактивных взаимодействий»** к качественно новому уровню знаний, умений, навыков и духовности этой специфической коллективности.

Главное стратегическое направление развития системы управления в России и в Республике Дагестан на современном этапе ле-

жит на пути принципиального обновления и перевода его устаревших методов на демократические, лично-ориентированные методы. Вступление России в мировое культурное и образовательное пространство потребует существенного преобразования значительно устаревшей управленческой системы и перевод ее на общечеловеческие, гуманистические, демократические принципы посредством применения инновационных подходов, существующих в мировой практике управленческо-коллективистских принципов, принципов гуманистической психологии.

Совместная субъективная (межличностная) деятельность (система управленческо-коллективистских отношений) под воздействием на нее управления выступает не как простая совокупность. По типу своему она выступает единой и достаточно сложной иерархической организацией. В этом смысле она претендует на необходимость получения значительно сложного, богатого философско-психологического и социоантропологического обоснования. Поэтому в диссертационном исследовании управленческо-коллективистская деятельность нами трактуется как сложно-суммативный синтез индивидуальной, совместной социально-психологической и межличностно-интерактивной деятельности.

Комплекс проблем, связанных с формированием гражданина, коллективиста, патриота России в условиях развития полиэтноконфессиональных коллективов становится предметом исследования **третьего параграфа второй главы «Социокультурная и управленческо-воспитательная деятельность руководителя в полиэтноконфессиональном трудовом коллективе: сущность, содержание и организация»**. В нем социодуховная деятельность руководителя в полиэтноконфессиональных коллективах рассматривается как относительно сложный процесс совместной адаптации, социализа-

ции и интериоризации полиэтноконфессиональных ценностей, которые составляют данный коллектив, как процесс освоения инонациональных культурологических ценностей. В этих условиях человек не может полноценно, ускоренно и облегченно освоить все необозримое этноконфессионально-ценное многообразие и «присвоить себе» определенные ментальные составляющие всех этносов и конфессий, входящих в данный коллектив. В процессе интерсоциализации (формирование первичных разумных межнациональных ориентации) велика роль не только «чисто» коллективного влияния на личность, но и родителей, воспитателей, учителей, людей искусства, духовенства, политиков и т.д. В интерколлективистских отношениях руководитель как управленец должен стремиться регламентировать, разумно ориентировать, направлять индивидуальный выбор системы национально-инонациональных ценностей, которые реально представлены в данном коллективе. В этих условиях полиэтноконфессиональный коллектив превращается в своего рода **«накопителя, синтезатора и коммуникатора»** разноэтноконфессиональных ценностей, представляя возможность свободного выбора, освоения и познания той или иной дозы или варианта этих ценностей.

Анализируя степень актуализированности системы полиэтноконфессиональных ценностей, а также процесс формирования личностной системы межнационально-межконфессиональных интегрированных ценностей, диссертант делает вывод о том, что социодуховную деятельность руководителя в полиэтноконфессиональном коллективе следует рассматривать как в узком, так и в широком смысле. **В узком смысле** – это процесс целенаправленно-постоянного и систематизированного межэтноконфессионального воздействия субъекта воспитания на объект, для того чтобы привить ему полинациональные, личностно-интегрированные качества. **В широком смысле** социодуховная, воспитательная деятельность

руководителя в полиэтноконфессиональном коллективе – это фактически отождествление его профессиональных функций с процессом межнациональной и межконфессиональной социализации, рассмотрение его профессионализма как процесс и как результат усвоения и активного воспроизводства социально-этнического, социокультурного опыта того или иного этноса, с которыми в данном коллективе они находятся в постоянных и привычных контактах.

В параграфе отмечается, что в таком межэтноконфессиональном взаимодействии в условиях полиэтноконфессионального коллектива руководитель и члены коллектива одновременно выступают как субъекты этнического самовыражения, самоизменения, самоценности, так и объекты межэтнического и межконфессионального взаимодействия. **Благодаря такой субъект-субъектной и субъект-объектной активности в условиях полиэтноконфессионального коллектива каждый его составляющий формируется как целостный субъект с полноценными общекультурными макрохарактеристиками: индивид, природно-этническая особь, личность с этническими составляющими, член общества, представитель этнонации, конфессии, коллектива, семьи, субъект деятельности в коллективе, участник повседневных формальных и неформальных отношений и личностного развития, индивидуальность, в этническом и конфессиональном отношениях самобытная, достаточно яркая и неповторимая натура.** Управленческо-воспитательный процесс полиэтноконфессиональным коллективом сам по себе не сводится только к познанию специфических законов, принципов и технологий управления, его главная задача – познав эти законы и принципы, привести их в соответствующее действие в реальном управленческом измерении, в «равновесное» соответствие с межнациональной и межконфессиональной субъективной деятельностью людей различных национальностей.

Сущность профессиональной, социодуховной воспитательной деятельности руководителя в полиэтноконфессиональном коллективе проявляется как своеобразно творческое, в организационном отношении особо оформленное, тесное, во многом неформальное, комплиментарное, мотивационное взаимодействие всех без исключения разнонациональных субъектов совместной деятельности. Такой уровень профессионализма руководителя, по мнению диссертанта, постоянно будет обеспечивать все более лучшие, совершенные образцы межэтноконфессиональной культурности и воспитанности, образцы общеколлективной жизни. Такая здоровая среда формирует личность поликультурных, во многом маргинально ориентированных стандартов, поскольку именно полиэтноконфессиональный коллектив особым, тесно и активно контактирующим образом охватывает все сферы жизни и труда, составляющих его разноэтнических и разноконфессиональных субъектов. **Поэтому социодуховная, воспитательно-профессиональная деятельность руководителя в этих условиях проявляет себя как наука и как искусство,** достигая своего особого качественного состояния на основе учета и разрешения возможных межэтнических и межконфессиональных противоречий, тонкого соблюдения легко ранимых особенностей этой реальности и обусловленных ими специфических принципов коллективной духовности.

Руководитель многонационального коллектива, беря в основу своей управленческо-воспитательной деятельности **человекоцентристский подход,** должен и обязан умело учитывать не только индивидуально-психологические, личностные, но и национально-этнические, внутриколлективные, межконфессиональные, межличностно-межнациональные предпочтения и особенности людей. В подобного рода коллективах представители различных этноконфессий могут по-своему (национально и конфессионально субъектив-

но) воспринимать те или иные явления, процессы и случаи в жизни коллектива, а также стиль поведения и отношения руководителя. На основе исследований, проведенных ведущими российскими и зарубежными учеными в последние годы, обобщения и систематизации их мнений, диссертант приходит к выводу, что умелое владение технологиями национально-этнического, многовариативно-специфического характера приемами в коллективе, профессионально-воспитательная способность руководителя создает гармонию межэтноконфессиональной духовности, особым образом обеспечивает адаптивное поведение представителей тех или иных национальностей и конфессий. По образному выражению французского социального психолога С.Московичи, такая коллективно-социальная, монолитно слаженная, взаимозависимая субъективность способна «творить богов»¹

В параграфе рассматривается также системный подход к социодуховной деятельности руководителя, определяются главные цели воспитания личности в полиэтноконфессиональном коллективе, обозначаются его основные воспитательные функции, дается характеристика и определение субъекта духовного процесса, выводятся научные принципы и закономерности формирования коллективной духовности.

В **«Заключении»** кратко подводятся итоги, намечаются дальнейшие перспективы исследования.

¹. С. Московичи. Машина., творящая богов. – М., 1998, с. 53.

**Основное содержание работы изложено
в следующих публикациях автора:**

В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Социально-психологический анализ межэтнического конфликта в многонациональном коллективе // Гуманитарные и социально-экономические науки, №12, 2006. Ростов-на-Дону, с. 185-188.

В прочих изданиях:

2. Теория и методика ознакомления детей с разнорациональной социальной действительностью. // Учебная программа для студентов факультета педагогики и психологии ДГПУ. – Махачкала, 2003, с. 1-20.
3. О некоторых проблемах использования элементов этноантропологии в процессе социализации личности. // Взаимодействие государства и религиозных объединений: современное состояние и перспективы. Материалы Всероссийской научной конференции. – Махачкала, 2004, с. 27-42.
4. Этноконфессиональная толерантность как одна из составляющих культуры социального консенсуса. // Взаимодействие государства и религиозных объединений: современное состояние и перспективы. Материалы Всероссийской научной конференции. – Махачкала, 2004, с. 35-47.
5. Некоторые элементы психологического контекста исследования проблемы этнической идентичности. // Современная наука: проблемы и перспективы. Вып. 4. – Махачкала, 2004, с. 62-82.

6. Роль этнического фактора в процессе межличностно-межнационального общения (вопросы теории).// Современная наука: проблемы и перспективы. Вып. 5. – Махачкала, 2005, с. 48-55.
7. Многонациональный коллектив как объект и субъект затрудненного межличностного общения // Современная наука: проблемы и перспективы. Вып. 6. Махачкала, 2006, с. 84-90.
8. Конфликтологический анализ теории многонационального коллектива // Трансформации в сознании молодежи Северного Кавказа в условиях глобализации. – Махачкала, 2006, с. 218-232.
9. Об актуальных проблемах формирования культуры толерантных межнациональных отношений. // Юридическое образование и наука. Выпуск 1. - Махачкала, 2006, с. 66-76.
10. О некоторых проблемах психологии управления многонациональным коллективом. // Голос разума. Республиканский философский журнал. – Махачкала, 2007, №2, с. 48-59.
11. Соотношение светской и исламской этики в процессе преподавания социальной педагогики (в печати).
12. О некоторых проблемах профессионально-педагогического общения (в печати).
13. Социально-педагогический практикум для студентов факультета педагогики и психологии ДГПУ (в печати).