

## ПРОБЛЕМЫ КУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ И МИГРАЦИИ СИБИРИ

Арпентьева Мариям Равильевна  
профессор кафедры психологии развития и образования,  
Институт психологии,  
*Калужский государственный университет*  
*Россия, Калуга*  
E-mail: [mariam\\_rav@mail.ru](mailto:mariam_rav@mail.ru)

Формирование оптимальной демографической и миграционной политики в Сибири - важная задача российского государства. Ее ключевым компонентом является решение проблем адаптации мигрантов из стран СНГ, а также других стран «ближнего и дальнего» зарубежья. Статья посвящена проблематике социально-психологической помощи как практики адаптации личности и группы к культурным отличиям и многообразию в мультикультурной среде. Рассматриваются основные подходы и феномены адаптации, дается целостная характеристика процессов адаптации к инокультурной среде

**Ключевые слова и словосочетания:** международная миграция, Россия, Сибирь, депопуляция, адаптация и социализация мигрантов

Один из центральных моментов демографической и культурной политики Сибири, бывшей колонии России, а сейчас – огромной части нашей страны где проживают тюркские, монгольские, самодийские, чукотско-камчатские, енисейские, тунгусо-маньчжурские, финно-угорские, эскимосско-алеутские и сино-тибетские народы, связан с решением проблем миграции, адаптации мигрантов и преодоления разрыва между разными типами культур, которые представляют собой представители России и, в том числе, Сибири и представители стран «ближнего» и «дальнего» зарубежья. Прежде, всего, для разных культур важны такие измерения их культурных особенностей как «коллективизм и индивидуализм», а также смежных с ними, рождающих кризис этнической идентичности как кризис отношений с собой и кризис отношений с миром в целом. Миграционные процессы в Сибири во многом обусловлены близостью Казахстана и других стран Средней Азии. Специфика культурно-этнических миграций региона связана, во-первых, с приграничным положением (с Китаем и Казахстаном), а также продолжающимся миграционным обменом с Германией, поддерживающей немецкие области на Алтае и Омске и включающей в себя порядка 3,5 миллионов немцев из бывшего СССР, называющих его «доисторической Родиной». Среди мигрантов Казахстана преобладают русские (около 70 %), украинцы (около

5 %), казахи (около 5%), немцы (около 3%) и татары (около 3%). До конца XX века численность населения Сибири неуклонно увеличивалась за счет мигрантов - переселенцев из европейской части страны, всегда был высоким и естественный прирост населения. Важную роль в формировании этнического состава региона сыграли принудительные миграции: финны, поляки, литовцы, латыши, эстонцы, и . депортированных . Сейчас, напротив, для Сибири важна проблема оттока населения и изменился характер потоков: условия жизни в регионах Сибири стали экстремальными, ставящими население на грань вымирания или бегства, население Сибири и Дальнего Востока за последние два десятилетия лет (с 1990 по 2010 годы) сократилось примерно на 2 миллиона человек, в том числе и из-за массовой эмиграции немцев Алтая, составлявших в годы СССР 80% населения. Также важны и иные программы репатриации, принятые в Германии, Израиле, Греции, Польше, странах Прибалтики, вызвавшие отток иных национальностей. Существуют и процессы «смены идентичности», при котором люди перестали скрывать свою национальность: на рубеже веков этот процесс способствовал относительному росту доли немцев и сгладил отрицательные демографические последствия почти тотальной эмиграции немцев в Германию. Кроме того, многие немцы-мигранты живут «между Россией и Германией», часть вообще – возвращается (до половина выезжающих в последние годы становятся реэмигрантами). В большей степени это связано с внутренней миграцией в западную и центральную часть Российской Федерации. Что касается миграции из Китая, то по численности китайской диаспоры Россия находится на одном из ведущих мест в мире: их на территории России и, в том числе Сибири, несколько миллионов, поэтому говорят о «китайской экспансии, при которой в большинстве случаев найти информацию о гражданстве, а тем более - об этническом составе трудовых мигрантов невозможно, а сами китайские общины весьма медленно ассимилируются с местным населением – по собственной инициативе и по причине отсутствия инициативы со стороны России. Кроме Казахстана и Китая из стран ближнего зарубежья лидируют Узбекистан, Таджикистан, Киргизия, Армения: «китайская угроза при этом сменилась «узбекской (кавказской) угрозой». Основной причиной огромной миграции в Сибири современности является демографический переход, значительное превышение рождаемости над смертностью в азиатских аграрных странах. При этом сообщества мигрантов за последние годы приобрели четкую иерархическую структуру, характерную для диаспор. Местное же население, по оценкам специалистов не менее 30% случаев, либо живет в условиях депрессивных поселений - многотысячных "городов-ловушек", где люди имеют жилье и более-менее обустроенный быт, но не имеют работы, а также, как следствие, возможности выезда в другие регионы, либо пытается переехать в центры, в том числе центр России.

Психологические проблемы человека, связанные с его этнической принадлежностью, могут быть расположены на континууме «личностные-семейные-родовые-этнические-общечеловеческие». Межгрупповые и межличностные формы взаимодействия образуют некоторый континуум, на одном полюсе которого можно расположить варианты социального поведения человека, полностью обусловленные фактом его группового членства, а на другом — такие формы социального взаимодействия, которые полностью определяются индивидуальными характеристиками участников. При рассмотрении проблемы кросс-культурного взаимодействия изучение межкультурной адаптации (понимаемой как сложный процесс, благодаря которому человек достигает соответствия (совместимости) с новой культурной средой, а также результат этого процесса) всегда имеет большое значение [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7].

Многие исследователи отмечают поликультурность современного мира, выделяя ряд характеристик или синдромов разных культур [8]:

1) дистанцированность власти: трактовка сообществом / культурой фундаментальной проблемы человеческого неравенства, степень, с которой облечённые меньшей властью члены организаций и институционализированных групп принимают неравное распределение власти и ожидают этого неравенства.;

2) избегание неопределённости: переживание общественного напряжения в ожидании неизвестного будущего, отражает то, в какой степени та или иная культура задаёт своим членам ощущение спокойствия либо беспокойства в нерегламентированных ситуациях;

3) индивидуализм / коллективизм: интеграция индивидов в первичные группы, степень интеграции членов какого-либо социума в группы, которые оберегают их, взамен получая беспрекословную преданность, и противостоят другим группам;

4) маскулинность / фемининность: распределение ролей / ценностей между мужчинами и женщинами, гендерными группами: варьирование ролей от ассертивных и состязательно-агрессивных, до умеренных и «заботливых»;

5) долгосрочная / краткосрочная ориентированность: выбор фокуса внимания и ценностей для действий человека: будущее, настоящее или прошлое, то есть упорство, бережливость, статусная иерархизация отношений, наличие чувства стыда или «подвижная смиренность» (flexumility), взаимные социальные обязательства, уважение традиций, боязнь «потерять лицо», личная устойчивость и стабильность;

6) потворство желаниям / сдержанность: удовлетворение базовых человеческих потребностей, относящихся к наслаждению жизнью, либо к самоконтролю, свободное удовлетворение потребностей, связанных с наслаждением жизнью и получением

удовольствия или сдержанность, при которой удовлетворение потребностей контролируется и управляется путём введения строгих общественных норм.

Для описания организационных культур важны еще ряд параметров:

1) Ориентация на процесс в противовес ориентации на результат, при котором в организациях, ориентированных на результат, у представление о своей деятельности у сотрудников приблизительно одинаково, а в организациях, ориентированных на процесс, представление весьма различно, что есть свидетельство их «силы»

2) Ориентация на работу и ответственность только за результаты работы сотрудника в противовес ориентации на работника и ответственность за благосостояние членов культуры, что отражено в модели «управленческой решётки»;

3) Профессионализм \ космополитизм в противовес местничеству. противостояние внутренней и внешней систем координат: сотрудники идентифицируются как члены профессионального сообщества или члены организации, для которой они работают. [9].

4) Открытые / закрытые системы - общий стиль внутренней и внешней коммуникации, а также степень лёгкости, с которой принимают посторонних и новичков.

5) Жёсткий / нежёсткий стиль управления - степень формализации и пунктуальности в рамках данной организации как компонент профессиональной технологии организации.

6) Прагматичность / следование правилам - преобладающий способ – гибкий либо жёсткий – взаимодействия с окружением, в частности, с клиентами, степень «ориентации на потребителя».

В современной этнопсихологии, кроме того, выделяется ряд факторов успешных кросс-культурных контактов, связанных с процессом адаптации и «культурным переносом»:

1. Психологический подход фокусируется на способах приспособления изменяющегося опыта к новой культуре, связанным с ними сложностями («рисками»): ностальгия, культурный шок (culture shock), маргинальность, культурное напряжение (напряженность), культурное утомление [3; 7]. Отмечается важность интегративной работы с мигрантами и местным населением.

2. Социологический подход исходит из того, что социальные условия также играют важную роль в помощи мигрантам приспособиться к новой культуре. Способ или характер помощи мигрантам, беженцам, наличие и роль локальных этнических сообществ (меньшинств) в культуре-хозяине (культуре большинства), распространенные в культуре-хозяине установки оказывают влияние на адаптацию. Необходимость поиска работы, потребность в самоопределении у мигрантов, необходимость реализации мультикультурной концепции социальной помощи — это «риски», связанные с социальным аспектом [5; 6].

3. Процессуально-ориентированный подход использует понятие аккультурации. Термин «аккультурация» согласно Дж. Берри, Т.Г. Стефаненко и другим исследователям, выступает как структура (рамка) для описания процесса адаптации человека или группы к новой культуре. Поэтому разделяют собственно аккультурацию — адаптацию социальной группы, и психологическую аккультурацию — адаптацию индивидуального субъекта в инокультурной среде. Аккультурация означает, что группы индивидов из разных культур вступают в непосредственный и продолжительный контакт, последствиями которого являются изменения элементов оригинальной культуры одной или обеих групп [6, p.242–252; 3; 4; 5]. Модель «стресс аккультурации» описывает ситуацию, когда люди, адаптируясь в иной культуре, не могут с легкостью изменить свой поведенческий и интерпретативный репертуары и/или попадают в ситуацию конфликта ценностей. В процессе аккультурации возникает конфликт, при котором источники возникших проблем лежат не в культуре, а в межкультурном взаимодействии [1; 2; 7]. Термин «шок» подразумевает негативный опыт, однако стресс активизирует и позитивные психологические процессы. Согласно теории аккультурации, этот процесс связан с поддержанием культуры (важность сохранения культурной идентичности) и участием ее представителей в межкультурных контактах (степень включенности в иную культуру). Конечный результат аккультурации — достигнутая долговременная адаптация, со стабильными изменениями в индивидуальном или групповом сознании в ответ на требования среды. Для того, чтобы охарактеризовать аккультурацию используется три основных концепта: 1) вынужденность контактов с инокультурной общностью (*voluntariness of contacts*); 2) аттитюды аккультурации (*acculturation attitudes*); 3) стресс аккультурации (*acculturation stress*). Эти три концепта дают в целом, возможность кратко охарактеризовать понятие «аккультурации» и ее возможные варианты. Дж. Берри и его последователи также выделяют ряд этнических групп - типов социальных общностей, по-разному переживающих ее: беженцы, иммигранты, местные жители — представители большинства и представители меньшинства, временные жители (учащиеся или работающие). Разница между ними заключается: в степени добровольность кросс-культурных контактов; в степени постоянства этих контактов (носят ли контакты временный или постоянный характер). Это сказывается на том, насколько проблемным оказывается контакт: так, мигранты испытывают меньше сложностей, чем беженцы и местные жители, а временные жители (учащиеся, туристы) — больше, чем постоянно живущие в стране представители их же этнических групп [6]. Однако, культурные изменения (изменения культуры) и миграции не всегда приводят к стрессу и, кроме того, многие взаимодействия культур приводят скорее к позитивным, чем деструктивным, эффектам. Тем не менее, существует взаимосвязь между характером аккультурации и уровнем стресса. Так,

маргиналы и обособившиеся переживают более выраженный стресс, чем те, кто выбирает стратегии интеграции и ассимиляции. В качестве других важных факторов можно назвать характер установок (установок) аккультурации, уровень их осознания, наличие и характер социальной помощи, доступ к принятию важных социально-политических решений. Таким образом, адаптация к культурному многообразию – содержательно и процессуально вариативный феномен, зависящий от множества внутренних и внешних по отношению к адаптирующимся личности и группе факторам. И его изучение, и практическая реализация должны быть комплексными, интегративными. Сибирь нуждается, как и остальные районы России, занимающей второе место в мире по объему миграций, в целенаправленной политике и практике интегративно-воспитательной работы с мигрантами и местным населением, реформировании деятельности миграционных служб с репрессивно-контролирующих на интегративно-помогающих, активизацию социальной, педагогической и медицинской работы с мигрантами и иными нуждающимися.

#### Список литературы

1. Гучинова Э., Комарова Г.. Антропология социальных перемен. Исследования по социальнокультурной антропологии : сборник ст. - М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2011. –С.210-224.
2. Минигалиева М.Р. Кросс-культурные аспекты социально-психологической помощи. – Калуга: Манускрипт, 2002. – 190с.
3. Минигалиева М.Р. Толерантность и мультикультурализм: современная этнопсихология и мультикультурное консультирование. – Калуга: КГУ, 2012. – 332 с.
4. Психология беженцев и вынужденных мигрантов: исследования и опыт практической работы / Под ред. Г.У. Солдатовой. Сб. – М.: Смысл, 2001. – 320с.
5. Стефаненко Т.Г. Методы подготовки к межкультурному взаимодействию // Стефаненко Т.Г., Шлягина Е.И., Ениколопов С.Н. Методы этнопсихологического исследования. — М.: МГУ, 1993. – С.55–78.
6. Berry J.W. Psychology of acculturation: Understanding individuals moving between cultures // R.W.Brislin (Ed.) Applied cross-cultural psychology. – L., 1990. – P. 232-253.
7. Bochner S. The social psychology of cross-cultural relations / S. Bochner // Cultures in Contact / Ed. by S. Bochner. – Oxford: Pergamon Press, 1982. – P.5–44.
8. Hofstede G. Cultures and organizations: Software of the mind. - Glasgow, 1994. - 576 p.
9. Merton R.K. Social Theory and Social Structure. - . N.Y.: Free Press. 1968/1949. – 702p.