



მრავალფეროვნების მართვის საფუძვლები



ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МНОГООБРАЗИЕМ



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო
დახმარების სააგენტო

გამოცემა მომზადებულია საქართველოს გაეროს ასოციაციის „ეროვნული ინტეგრაციისა და ტოლერანტობის პროგრამის“ ფარგლებში აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს ფინანსური მხარდაჭერით

Publication has been prepared in frames of the “National Integration and Tolerance in Georgia” Program of the United Nations Association of Georgia with the financial support of the United States Agency for International Development (USAID).

Издание подготовлено в рамках «Программы национальной интеграции и толерантности» Ассоциации ООН Грузии, при финансовой поддержке Агентства США по международному развитию.



პარტნიორები - საქართველო
PARTNERS - GEORGIA

პუბლიკაცია გამოიცა ცვლილებისა და კონფლიქტის მართვის ცენტრის “პარტნიორები – საქართველოს” მიერ
შემდგენელი და რედაქტორი: მილენა მიტავარია
თბილისი, 2010

Публикация издана Центром по управлению переменами и конфликтами «Партнеры – Грузия»

Составитель и редактор: МИЛЕНА МИТАГВАРИЯ

Тбилиси, 2010

სარჩევი

СОДЕРЖАНИЕ

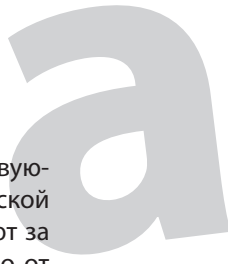
მრავალფეროვნების ლექსიკონი	4	СЛОВАРЬ МНОГООБРАЗИЯ
საიდან მოდის “მრავალფეროვნების მართვის“ სნება?	8	ОТКУДА ПРОИЗОШЛО ПОНЯТИЕ «УПРАВЛЕНИЯ МНОГООБРАЗИЕМ»?
მრავალფეროვნების სხვადასხვა კონტექსტი	14	РАЗЛИЧНЫЕ КОНТЕКСТЫ МНОГООБРАЗИЯ
მრავალფეროვნების დადებითი და უარყოფითი პოტენციალი	16	ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛЫ МНОГООБРАЗИЯ
ეთნიკური მრავალფეროვნება	20	ЭТНИЧЕСКОЕ МНОГООБРАЗИЕ
კულტურა და მემკვიდრეობა	21	Культура и наследие
კულტურული ფილტრები	24	Культурные фильтры
მრავალფეროვნების კომპეტენცია	25	Компетенция многообразия
რასა, რასობრივი თეორიები, რასობრივი დისკრიმინაცია	27	Раса, расовые теории, расовая дискриминация
ეთნიკური ჯგუფი	29	Этнические группы
ერი, ეროვნება	30	Нация, национальность
მიგრანტები (ემიგრანტები და იმიგრანტები)	32	Мигранты (эмигранты и иммигранты)
ინდივიდუალური და ჯგუფური იდენტურობა	34	ИНДИВИДУАЛЬНАЯ И ГРУППОВАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ
დამოკიდებულება ეთნიკურ ჯგუფებს შორის	38	ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ЭТНИЧЕСКИМИ ГРУППАМИ
რანჟირებული ეთნიკური ჯგუფები	39	Ранжированные этнические группы
არარანჟირებული ეთნიკური ჯგუფები	40	Неранжированные этнические группы
სეგრეგაციის მოდელი	41	Модель сегрегации
ინტეგრაციის მოდელი	42	Модель интеграции
თანაარსებობის მოდელი	43	Модель сосуществования
სტერეოტიპები	44	СТЕРЕОТИПЫ
ტოლერანტობა	48	ТОЛЕРАНТНОСТЬ
მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციაში	52	УПРАВЛЕНИЕ МНОГООБРАЗИЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
მრავალფეროვნების განზომილებანი	54	Измерения многообразия
რა არის მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციაში?	56	Что такое управление многообразием в организации?
მრავალფეროვნების მართვის მიზნები	57	Цель управления многообразием
მენეჯერის როლი მრავალფეროვნების მართვაში	58	Роль руководителя в управлении многообразием
მრავალფეროვნების მართვის პროგრამები	59	Программы управления многообразием

მრავალფეროვნების
ლექსიკონი

СЛОВАРЬ
МНОГООБРАЗИЯ

მ ა
ს
ქ
ს





ანტი-რასიზმი – რასიზმის დამამკვიდრებელი ფასეულობების, სტრუქტურების და ქცევის გამოვლენის, მათი დაპირისპირებისა და შეცვლისკენ მიმართული საქმიანობა.

ბარიერები - პოლიტიკა ან საქმიანობა, რომელიც არ აძლევს ადამიანს საშუალებას იყოს საზოგადოების სრული და თანაბარუფლებიანი წევრი. არსებობს როგორც თვალსაჩინო ბარიერები (მაგალითად კიბე, რომლის გამოც ინვალიდის ეტლში მყოფ ადამიანს არ შეუძლია შენობაში შეღწევა), ასევე ნაკლებად თვალსაჩინო (მაგალითად ახალგაზრდული ღონისძიების დანიშვნა სამუშაო საათებში, როდესაც ახალგაზრდები სკოლაში ამ სამსახურში იმყოფებიან).

დისკრიმინაცია – ადამიანებთან უსამართლოდ მოპყრობა მათი სქესის, ეთნიკური ან პოლიტიკური მიკუთვნების, სოციალური კლასის, რელიგიის, ოჯახური სტატუსის, სექსუალური ორიენტაციის, ასაკის ან უმწეობის ნიშნით. ხშირად, დისკრიმინაცია ერთდროულად რამდენიმე ნიშნით ხდება. ადამიანის უფლებების კონტექსტში, დისკრიმინაცია ნიშნავს ადამიანების ან ჯგუფების ერთმანეთისგან განსხვავებას რასის, ეროვნული ან ეთნიკური წარმოშობის, კანის ფერის, რელიგიის, ასაკის, სქესის, ოჯახური მდგომარეობის, გონებრივი ან ფიზიკური უმწეობის, ნასამართლეობის ან სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე.

დომინანტური ჯგუფი – დომინანტურ ჯგუფს გააჩნია ძალაუფლება და უფლებამოსილება შეინარჩუნოს, მხარი დაუჭიროს და კიდევ უფრო გააძლიეროს ძალაუფლების, სიმდიდრისა და საზოგადოებრივი სტატუსის არსებული განაწილება.

ეთნიკური მიკუთვნება – ცნება, რომელიც იხმარება ინდივიდებისა და თემების მიერ საკუთარი თავის იდენტიფიცირების მიზნით. ეთნიკურობა ეფუძნება საერთო კულტურას, ენას ან ეროვნებას.

ეროვნული უმცირესობა – დღესდღეობით საერთაშორისო სამართალში არ არსებობს ტერმინის „ეროვნული უმცირესობა“ ზუსტი განმარტება, თუმცა მეცნიერთა და სპეციალისტთა უმრავლესობა თანხმდება შემდეგ განსაზღვრებაზე: ეროვნული უმცირესობა არის მოცემულ ქვეყანაში მუდმივად მცხოვრები მოსახლეობის არადომინირებული ნაწილი, რომელიც უმრავლესობისაგან განსხვავდება თავისი ეთნიკური, რელიგიური თუ ლინგვისტური მახასიათებლებით და სურს შეინარჩუნოს საკუთარი თვითმყოფადობა. ^{*1}

^{*1} ეროვნებათშორისი ურთიერთობების მართვა, [მეთოდური სახელმძღვანელო], ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდი, ჯ. ჯავახიშვილისა და ნ. სარჯველაძის რედაქციით, –თბილისი, 2007.

АНТИРАСИЗМ — деятельность, противодействующая проявлению расизма, ксенофобии и этнической дискриминации. Активисты движения выступают за свободу и равноправие всех людей, независимо от их расы и национальности.

БАРЬЕРЫ – политика или деятельность, не дающая людям возможность быть полноправными и равноправными членами общества. Существуют не только очевидные барьеры (например, лестница, из-за которой находящийся в инвалидной коляске человек не может проникнуть в здание), но также и менее очевидные (например, проведение молодежного мероприятия в рабочие часы, когда большинство молодежи работает или учится).

ДИСКРИМИНАЦИЯ (лат. Discriminatio — различие) — ограничение и ущемление прав человека по определённому признаку, как то: раса, национальность, гражданство, родство, пол, религиозные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, род занятий и т.д. Очень часто дискриминация происходит одновременно по нескольким признакам. В контексте прав человека, дискриминация означает различие людей или групп на основе расы, национальной или этнической принадлежности, цвета кожи, религии, возраста, пола, семейного положения, умственной или физической неполноценности, судимости или сексуальной ориентации.

ДОМИНАНТНАЯ ГРУППА – группа, наделенная властью и полномочиями, достаточными для поддержания и усиления существующего разделения власти, богатства и общественного статуса.

ЭТНИЧЕСКАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ – понятие, используемое для самоидентификации индивидов и сообществ. В основе этнической принадлежности лежат общая культура, язык или национальность.

НАЦИОНАЛЬНОЕ МЕНЬШИНСТВО – в международном праве до сих пор не существует четкого определения этого понятия, хотя большинство ученых и экспертов сходятся на том, что национальное меньшинство – это желающая сохранить свою самобытность недоминантная часть населения той или иной страны, постоянно живущая на ее территории и отличающаяся от большинства своими этническими, религиозными или лингвистическими характеристиками. ^{*1}

^{*1} Управление межнациональными отношениями (методическое пособие); Фонд развития человеческих ресурсов; под редакцией Д. Джавахишвили и Н. Сарджвеладзе; Тбилиси, 2007

მრავალფეროვნების ტერმინი... სლოვარ მНОГОБРАЗИЯ... მრავალფეროვნების ტერმინი... სლოვარ მНОГОБРАЗИЯ...



რევერსული რასიზმი – ეს ტერმინი შეიქმნა, რათა შეგვახსენოს, რომ დომინანტური ჯგუფიც შესაძლოა რასიზმის მსხვერპლი გახდეს. მაგრამ რასიზმი გულისხმობს საზოგადოებაში გარკვეული ძალაუფლების ქონას, ძალაუფლებისა, რომელიც არ გააჩნია არა-დომინანტურ ჯგუფებს; ამდენად, ეს ტერმინი გამოიყენება (ცნობიერად, ან გაუცნობიერებლად) არადომინანტური ჯგუფების დადანაშაულებისა და მათი „ადგილზე დასმის“ მიზნით. დომინანტური ჯგუფების დისკრიმინაციის შემთხვევაში უნდა გამოვიყენოთ ტერმინი „დისკრიმინაცია“.

სამსიზმი – ქცევა და რწმენა, რომელიც ასხვავებს სქესს (მდედრის და მამრის ფიზიკურ მახასიათებლებს) და გენდერს (ქალისა და მამაკაცის კულტურულ და ფსიქოლოგიურ განმარტებებს) და აღიარებს, რომ ერთ-ერთი მათგანი უფრო ფასეულია. „მდედრობითი და მამრობითი სქესის წარმომადგენლებს განსხვავებული როლები, უფლებები და პრივილეგიები ენიჭებათ, ამდენად ქცევის სხვადასხვაგვარ წესებს უნდა ემორჩილებოდნენ. გარდა ამისა, მამაკაცები და ქალები განსხვავებული შესაძლებლობებისა და ტემპერამენტის მატარებლები არიან, რაც კიდევ ერთხელ ამართლებს საზოგადოებაში არსებული როლური სტრუქტურის მუდმივობას.“ (Mackie, Marlene, 1983).

სტერეოტიპი – გარკვეული ჯგუფის ფიზიკური ან კულტურული მახასიათებლების განზოგადოებული აღქმა. ასეთი განზოგადოებები ეხება ჯგუფის ყველა წევრს. ზოგი სტერეოტიპი შესაძლოა მოგეჩვენოთ პოზიტიურად, თუმცა, სინამდვილეში ნებისმიერი მათგანი ნეგატიურია. საზიანოა, როდესაც ინდივიდები ფასდებიან მათი ჯგუფის აღქმული ნორმების და არა საკუთარი ღირსებების მიხედვით.

ფასეულობები – ფასეულობები ადამიანებისთვის არის ის, რაც მათი აზრით ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანია. „ფასეულობები – სოციალურად გაზიარებული იდეალებია იმის შესახებ, თუ რა არის კარგი, სწორი და სასურველი“ (Rosado, 1998).

ბრუნდები – დამოკიდებულება, რწმენა ან და მოსაზრება, რომელიც ემყარება არაშესატყვის ან არასაკმარის ინფორმაციას ადამიანთა ჯგუფის შესახებ. „სხვების მიმართ ანტიპატივა, რომელიც გამომდინარეობს არასწორი და ხისტი განზოგადობებისგან და წინასწარი ნეგატიური შეფასებისგან. ასეთი ტიპის აზროვნება ქმნის არარაციონალურ და დაუსაბუთებელ ვარაუდებს უმცირესობათა შესახებ, რაც, თავის მხრივ, ახდენს გავლენას ადამიანების უნარზე შეაფასონ ეს ჯგუფები სამართლიანად, ობიექტურად და კორექტულად“ (Elliott & Fleras, 1992). სტერეოტიპი + ფასეულობები = ცრურწმენა

ჰომოფობია – შიში ან ზიზლი გეების, ლესბოსელების, ბისექსუალების ან ტრანსსექსუალების მიმართ. ჰომოფობია შეიძლება გადაიზრდოს ყველა იმ ადამიანის დისკრიმინაციაში, რომელიც, სავარაუდოდ, განეკუთვნება ზემოხსენებულ ჯგუფებს.

სექსიზმი – სოციალური სტერეოტიპები, აზრები და დოქტრინები, რომლებიც ხაზს უსვამენ სქესობრივ სტრუქტურის განსხვავებას. სექსიზმი მოიცავს სტერეოტიპებს, აზრებს და დოქტრინებს სქესობრივი როლების შესახებ. სექსიზმი ხდება, როდესაც სქესობრივი სტერეოტიპები და სქესობრივი დოქტრინები გამოიყენება, რათა აღიარებულ იქნას, რომ ერთი სქესობრივი სტრუქტურა უფრო ფასეულია, ვიდრე მეორე. სექსიზმი ხდება, როდესაც სქესობრივი სტერეოტიპები და სქესობრივი დოქტრინები გამოიყენება, რათა აღიარებულ იქნას, რომ ერთი სქესობრივი სტრუქტურა უფრო ფასეულია, ვიდრე მეორე. სექსიზმი ხდება, როდესაც სქესობრივი სტერეოტიპები და სქესობრივი დოქტრინები გამოიყენება, რათა აღიარებულ იქნას, რომ ერთი სქესობრივი სტრუქტურა უფრო ფასეულია, ვიდრე მეორე.

სტერეოტიპი სოციალური (от греч. stereos — твердый, прочный и typos — форма, образец) — обобщенная, упрощенная и ригидная система широко разделяемых представлений о группах людей, в которых каждый человек рассматривается как носитель одних и тех же наборов характеристик, приписываемых любому члену данной группы безотносительно его реальных качеств. Некоторые стереотипы могут казаться положительными, однако на самом деле любая попытка оценить индивида на основе воспринимаемых характеристик его группы, а не его собственных достоинств, является вредной и дискриминационной.

ЦЕННОСТИ — «социально одобряемые и разделяемые большинством людей представления о том, что является важным, хорошим, правильным и желательным» (Rosado, 1998). Ценности не подвергаются сомнению, они служат эталоном и идеалом для всех людей.

ПРЕДРАССУДОК – отношение, убеждение или соображение, опирающееся на неадекватную или недостаточную информацию о человеке или группе людей. «Предрассудок – это антипатия по отношению к другим людям, проистекающая от неправильных и грубых обобщений и негативных оценок. Подобный тип мышления создает иррациональные и необоснованные предположения относительно меньшинств, что, в свою очередь, влияет на способность людей справедливо, корректно и объективно оценивать эти группы» (Elliott & Fleras, 1992). Стереотипы + ценности = предрассудки.

ГОМОФОБИЯ - бытует мнение, что гомофобией является та или иная форма агрессии по отношению к гомосексуалистам. Это не совсем так. Гомофобия часто проявляется в виде агрессии, направленной на гомосексуалистов, гомосексуальную культуру, гомосексуальную атрибутику и пр., но причиной этой агрессии является страх человека перед тем, что собственная сексуальность, в ее истинном виде, имеет гомосексуальную окраску. Этимология слова «гомофобия» базируется на слове «фобия» (страх), и, в буквальном смысле, означает страх перед гомосексуализмом. Изначально гомофоб испытывает страх перед гомосексуальностью, а уже потом пытается подавить этот страх агрессией (в данном случае агрессия выполняет функцию уничтожения источника страха).



თუკი შენგან რაიმეთი განვსხვავდები, ამით
კი არ შეურაცხავოფ, არამედ გამდიდრებ.

ანტუან დე სენტ-ეგზიუპერი

*Если я отличаюсь от тебя,
то этим я не оскорбляю,
а обогащаю тебя.*

Антуан де Сент-Экзюпери

საიდან მოდის "მრავალფეროვნების მართვის" ცნება?

ОТКУДА
ПРОИЗОШЛО ПОНЯТИЕ
«УПРАВЛЕНИЯ
МНОГООБРАЗИЕМ»?

მიუხედავად იმისა, რომ თვითონ ცნება შედარებით ახალია, საკმაოდ დიდი ხანია არსებობს სფეროები, რომლებმაც არა მხოლოდ შექმნეს მრავალფეროვნების გათვალისწინების და მასთან მუშაობის აუცილებლობა, არამედ ამჟამადაც აგრძელებენ მრავალფეროვნების მართვის კონცეფციის ფორმირებას და ამ მიმართულებით ბევრი სასარგებლო რესურსის მოწოდებას. მხოლოდ რამდენიმე შევჩერდეთ:

● **ვაჭრობა და მარკეტინგი, განსაკუთრებით კი საერთაშორისო ბიზნესი**

საქონლის გაცვლის საჭიროება და სურვილი ჯერ კიდევ უძველესი დროიდან აიძულებდა თავგადასავლების მაძიებლებს უცხო ქვეყნებში მოგზაურობას, სადაც მათ, წარმატების მიღწევის და გადარჩენის მიზნით, სრულიად უცხო ერების ფასეულობების, ყოფის გაცნობა და მათ წარმომადგენლებთან ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება უწევდათ. ასე წარმოიშვა სავაჭრო ტრადიციები, შეთანხმებები და კონვენციები, რომლებიც ხელს უწყობენ ურთიერთგაგების გაღრმავებას და საქონელგაცვლას. დღესდღეობით, სხვადასხვა ქვეყნების მთავრობებთან არსებული სავაჭრო ოფისები, ეკონომიკური სააგენტოები და კერძო სავაჭრო ორგანიზაციები განსაკუთრებით დიდ ყურადღებას უთმობენ ინფორმაციას კულტურული განსხ-

ვავეცების შესახებ, რადგან ამ განსხვავებებს საერთაშორისო ბიზნესზე დიდი გავლენის მოხდენა შეუძლია.

რადგან საერთაშორისო ბიზნესის წარმოება ბევრ შემთხვევაში საზღვარგარეთ ცხოვრებას ნიშნავს, ორგანიზაციებში (და „ან მათ დამოუკიდებლად“) სულ უფრო ხშირად ყალიბდება სპეციალური სამსახურები, რომლებიც ამზადებენ ადამიანებს უცხოეთში ცხოვრებისა და მუშაობისთვის.

მრავალკულტურული და გლობალური ბაზრების არსებობა აიძულებს მარკეტოლოგებს იკვლიონ, თუ როგორ გავლენას ახდენენ კულტურული განსხვავებები ადამიანის საჭიროებებსა და მის მიერ ამა თუ იმ კონკრეტული პროდუქტის აღქმაზე. კვლევების შედეგად მოპოვებული ინფორმაცია გამოიყენება საქონლისა და მომსახურების დიზაინის, წარმოების, მარკეტინგის და გაყიდვის დროს.

● **მთავრობა, სამოქალაქო ადმინისტრირება და დიპლომატი**

ძველი დროიდან მოყოლებული, ყველა სახელმწიფო, რომელსაც სურდა მეზობელ ქვეყნებთან კეთილმეზობლური ურთიერთობების შენარჩუნება, ურთიერთ-მომგებიანი ვაჭრობის დამყარება, ან თუნდაც არსებული კონფლიქტის მოგვარება, აგზავნიდა ამ ქვეყნებში მუდმივმოქმედ (ან გრძელვადიან) ადმინისტრაციულ და დიპლომატიურ მისიებს.

НЕСМОТРЯ на то, что понятие «управления многообразием» зародилось относительно недавно, уже с давних времен существуют сферы деятельности человека, которые не только создали необходимость учитывать многообразие и работать с ним, но и продолжают по сей день формировать концепцию управления многообразием и накапливать полезный опыт в этой области.

● **ТОРГОВЛЯ, МАРКЕТИНГ, МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС**

Испокон веков желание и необходимость обмена товарами побуждали любителей приключений странствовать по чужим странам. Для выживания и достижения цели путешественникам приходилось изучать быт и ценности совершенно незнакомых людей и налаживать с ними общение. Так появились первые торговые традиции, договоры и конвенции, которые способствовали взаимопониманию и обмену. Современные торговые офисы, экономические агентства и частные торговые организации, существующие при правительствах разных стран, уделяют особое внимание информации о культурных разли-

чиях, так как эти различия могут существенно влиять на успех бизнеса.

Ведение бизнеса за границей обычно связано с более или менее длительным пребыванием в другой стране, поэтому при организациях (или независимо от них) всё чаще создаются специальные службы, которые подготавливают людей для проживания и работы за рубежом.

Существование многокультурных глобальных рынков побуждает маркетологов исследовать влияние культурных различий на нужды человека и на восприятие того или иного продукта. Информация, полученная в результате таких исследований, применяется при дизайне, производстве, маркетинге и продаже товаров и услуг.

● **ПРАВИТЕЛЬСТВО, ГРАЖДАНСКОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И ДИПЛОМАТИ**

С давних пор государства, стремившиеся сохранить добрососедские отношения с соседними странами, наладить взаимовыгодную торговлю или уре-

ამ მისიებში მომუშავე ადამიანებს უნდა დაეძლიათ უცხო ქვეყანაში ცხოვრებასთან დაკავშირებული მრავალი კულტურული პრობლემა. ზოგიერთი მათგანი ამას წარმატებით აღწევდა, გამოირჩეოდა რა მაღალი მგრძობელობით იმ ქვეყნის კულტურის მიმართ, რომელშიც იმყოფებოდა. ისინი კი, ვინც ვერ ან არ ითვისებდა უცხო ქვეყნის კულტურის თავისებურებებს, შემდგომი დაპირისპირების და ომის მიზეზიც კი ხდებოდნენ. დღესდღეობით ადმინისტრაციული და დიპლომატიური თანამდებობის პირებისთვის ამ მიმართულებით სპეციალური ტრენინგები ტარდება; მათ მიეწოდება შესაბამისი ლიტერატურა, ინფორმაცია და ესწავლებათ კულტურათაშორისი მუშაობის უნარ-ჩვევები.

● სამღვდლოება და მისიონერები, ეკუმენიზმი

მიუხედავად იმისა, რომ ჯერ კიდევ შუა საუკუნეებიდან მოყოლებული, რელიგიის მსახურთა (მისიონერთა) მცდელობები მოექციათ ადამიანები ამა თუ იმ სარწმუნოების ქვეშ არ გამოირჩეოდა უცხო კულტურის მიმართ განსაკუთრებული მგრძობელობით, და ზოგჯერ იძულებით ხასიათსაც კი ატარებდა, ბევრმა რელიგიურმა ჯგუფმა დაიწყო საკუთარი "მესიჯის" ადაპტირება იმ ადამიანების კულტურული იდენტურობის მიმართ, რომლებსაც მიმართავდა. ისინი აგროვებდნენ შესაბამის ინფორმაციას, სწავლობდნენ მას და ეუფლებოდნენ

კულტურული განსხვავებების მართვას. მათ მიერ შემუშავებული მრავალი რესურსი ამჟამადც არ კარგავს აქტუალობას და ხელმისაწვდომია საზოგადოების ფართო ფენებისთვის. იმ რელიგიურმა და ეთნიკურმა ჯგუფებმა, რომლებმაც ისტორიულად თავად განიცადეს დევნა და დისკრიმინირება, სოციალურად დაუცველ ფენებთან და სხვა კულტურების მიერ დაჩაგრულ ჯგუფებთან მუშაობის უნარ-ჩვევები და ემპათიის (შთაგრძობის) უნარი შეიძინეს. ბოლო წლებში, ეკუმენიკური და რელიგიათაშორისი დიალოგის მომხრეები მიმართავენ სხვადასხვა სარწმუნოების მქონე ადამიანებს და მოუწოდებენ მათ ერთად იმუშაონ თეოლოგიურ, ეთიკურ და სოციალურ პრობლემებზე.

● ნებაყოფლობით გაერთიანებები და მოძრაობები

ცალკეული ჯგუფები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან ჯანმრთელობის, მშვიდობის, ეკოლოგიისა და სხვა ჰუმანიტარული პრობლემატიკით, თავიანთ მოხალისეებსა და თანამშრომლებს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში აგზავნიან. ასეთ ორგანიზაციებს ხშირად გააჩნია მათივე ექსპერტების მიერ შემუშავებული საკმაოდ დახვეწილი სატრენინგო სისტემები და სხვა ტიპის რესურსები, რომლებიც ემსახურება უცხო გარემოში გადარჩენისა და ეფექტური მუშაობის უნარ-ჩვევების შეძენასა და გავარჯიშებას. ასეთი ორგანიზაციების მიერ

гулировать существующие конфликты, посылали в эти страны постоянно действующие или временные административно-дипломатические миссии. Люди, работавшие в этих миссиях, были вынуждены справляться с многочисленными трудностями, связанными с проживанием в чужой стране. У тех, которые отличались высокой восприимчивостью к культуре страны, в которой находились, все неплохо получалось. Другие же, из-за игнорирования особенностей чужой культуры, становились причиной последующих противостояний и даже войн. В настоящее время для лиц, занимающих административные и дипломатические должности, проводятся специальные тренинги в этом направлении; им предоставляется соответствующая литература и информация, а также дается возможность освоить навыки межкультурной деловой коммуникации.

насильственный характер. Некоторые религиозные группы, осознав, что насилие лишь усиливает противостояние, начали адаптировать собственные «послания» к культурной идентичности тех людей, к которым обращались. Они собирали соответствующую информацию, изучали её и учились управлять культурными различиями. Многие разработанные ими ресурсы по сей день не теряют своей актуальности и доступны для широких кругов общества. Отдельные религиозные и этнические группы приобретали навыки работы с людьми (особенно с социально незащищенными слоями или с группами, угнетёнными другой культурой) и воспитывали в себе способность эмпатии (сочувствия). В последние годы сторонники экуменических и межрелигиозных диалогов обращаются к людям различных вероисповеданий и призывают их вместе работать над теологическими, этническими и социальными проблемами.

● ДУХОВЕНСТВО И МИССИОНЕРЫ, ЭКУМЕНИЗМ

Еще во времена средневековья, попытки служителей церкви (миссионеров) обратить людей в ту или иную веру не отличались особенной деликатностью к чужой культуре, а чаще всего носили откровенно

● ДОБРОВОЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ И ДВИЖЕНИЯ

Международные организации, работающие в области здравоохранения, экологии и других гуманитарных областях, посылают своих доброволь-

დაგროვილი გამოცდილება (ანუ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა არის დასაშვები და რა – დაუშვებელი ამა თუ იმ კულტურაში) ამდიდრებს კულტურათაშორისი თანამშრომლობის შესახებ არსებულ ცოდნას.

● აკადემიური დისციპლინები, როგორებიცაა, მაგალითად, კულტურული და ლინგვისტური ანთროპოლოგია, სოციოლოგია, ისტორია და ლინგვისტიკა

ასეთი დისციპლინების ყურადღების ფოკუსში მსოფლიო კულტურის (და სხვადასხვა ეთნოჯგუფების) წარმოშობა, განვითარება და მეცნიერული აღწერაა მოქცეული. ისინი შეისწავლიან ამა თუ იმ კულტურაში არსებულ რწმენას, მითოლოგიას, ღირებულებებს, სოციალურ სტრუქტურებს, ქცევით და საკომუნიკაციო მოდელებს. ადრეულ წლებში ეს მეცნიერებები უფრო მეტად წარსულში არსებული პრიმიტიული კულტურების შესწავლაზე იყო ორიენტირებული, მაშინ როდესაც თანამედროვე კვლევები უფრო მეტ ყურადღებას ჩვენს დროში არსებულ კულტურულ ფენომენებს უთმობენ. უფრო მეტიც, ისინი ცდილობენ განჭვრიტონ მომავალი და იწინასწარმეტყველონ ცალკეული კულტურების შემდგომი განვითარება და შესაძლო ცვლილებები. ასეთი დისციპლინების მიერ შეგროვილი, უზარმაზარი მოცულობის საინფორმაციო მასალების მოძიება და გამოყენება შესაძლებელია სხვადასხვა

უნივერსიტეტების შესაბამის განყოფილებებსა და ბიბლიოთეკებში არსებული მონაცემთა ბაზების მეშვეობით. მრავალფეროვნების პრობლემები მოექცა აგრეთვე ფილოსოფიის, ეთიკის, და ლიტერატურის შემსწავლელი მეცნიერებების ფოკუსში.

● სოციალური მუშაობა და ფსიქოლოგია, როგორც კლინიკური, ასევე ინდუსტრიული

ეს დისციპლინები ცდილობენ შეუქმნან მოტივაცია, მოაგვარონ კონფლიქტები და გააუმჯობესონ იმ ადამიანების და ჯგუფების ფსიქიური ჯანმრთელობა, რომლებიც ერთად ცხოვრობენ ან მუშაობენ; ამდენად, ისინი ესწრაფიან უფრო ღრმად გააცნობიერონ და გაიაზრონ მოსაზრებებისა და ემოციების ის მრავალფეროვნება, რომელიც რეალურად არსებობს ამ ადამიანებში. ამ მიზნით მეცნიერები შეისწავლიან სხვადასხვა წარმოშობის ათასობით ადამიანის ცხოვრებისეულ სტილსა და ქცევით მოდელებს, ზოგიერთი კი უშუალოდ სპეციალიზირდება კულტურათაშორის კონსულტირებასა და თერაპიაზე, ან მუშაობს მხოლოდ კონკრეტული ჯგუფების (მაგალითად, ქალების ან/და მამაკაცების) ვიწრო საჭიროებებიდან გამომდინარე. თანამედროვე სპეციალისტები, რომლებიც მუშაობენ საკადრო (ადამიანური რესურსების) განყოფილებებში, ვალდებულნი არიან იცნობდნენ ამ სფეროების მიერ დაგროვილ გამოცდილებას.

цев-сотрудников в разные места земного шара. В таких организациях часто имеется достаточно чётко разработанная тренинговая система и информационные ресурсы, разработанные специально для приобретения и развития навыков выживания и эффективной работы в чужой культурной среде. Опыт этих организаций (попросту говоря, информация о том, что допустимо или не допустимо в той или иной культуре), вносит свой вклад в знания о межкультурном сотрудничестве.

● АКАДЕМИЧЕСКИЕ ДИСЦИПЛИНЫ: КУЛЬТУРНАЯ И ЛИНГВИСТИЧЕСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ, СОЦИОЛОГИЯ, ИСТОРИЯ И ЛИНГВИСТИКА

Эти дисциплины сфокусированы на происхождении, развитии и научном описании мировой культуры (разных этнических групп) и изучают существующую в этих культурах религию, мифологию, ценности, социальные структуры, поведенческие и коммуникационные модели. Прежде эти науки, в основном, были ориентированы на изучение примитивных культур прошлого, но современные исследования больше внимания уделяют культурным

феноменам нашего времени и, более того, пытаются заглянуть в будущее и предсказать возможные изменения этих культур. Использование собранных и обработанных такими дисциплинами огромных баз данных возможно через соответствующие отделения и библиотеки разных университетов. Проблемы многообразия оказались также в центре внимания таких наук, как философия, этика и литература.

● СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА, КЛИНИЧЕСКАЯ И ИНДУСТРИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Эти науки пытаются создать мотивацию, урегулировать конфликты и улучшить психическое здоровье людей и групп, которые живут или работают вместе. Соответственно, они стремятся более глубоко осознать и осмыслить эмоциональное и интеллектуальное многообразие, присущее этим людям. С этой целью представители вышеперечисленных наук изучают жизненный стиль и модели поведения множества людей различного происхождения, а некоторые из них либо непосредственно специализируются на межкультурном консультировании и терапии, либо (в случае необходимости) работают с конкретными

● განათლება და ადამიანური რესურსების განვითარება

დაწყებული ბაგა-ბაღის დონიდან და დამთავრებული საუნივერსიტეტო სწავლებით, ლექტორ-მასწავლებლებს (და შესაბამისად ტრენერებსაც) ხშირად უწევთ მუშაობა სხვადასხვა წარმოშობის მოსწავლეებსა და სტუდენტებთან; მათი აუდიტორიების მრავალფეროვნება გამოიხატება არა მხოლოდ მიგრანტებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის განსხვავებულ ყოფით წეს-ჩვეულებებსა და სწავლის სტილში, არამედ გენდერულ, რასობრივ და ეთნიკურ განსხვავებებშიც; დღის წესრიგში დგება აგრეთვე კლასობრივი და ოჯახური წარმომავლობის საკითხები. ამიტომ განათლების დეპარტამენტები, ისევე როგორც საგანმანათლებლო ასოციაციები და საჯარო სამსახურები თავის მუშაობის პროცესში იყენებენ და თავადვე ქმნიან მრავალფეროვნების საკითხებისადმი მიძღვნილი მასალებისა და რესურსების დიდ მოცულობებს; ეს მასალები განკუთვნილია როგორც განათლების სფეროს მუშაკებისთვის, ასევე სტუდენტებისა და მათი მშობლებისთვის.

группами, например, с женщинами или мужчинами. Сотрудники современных отделов кадров обязаны учитывать весь опыт, накопленный в этих областях знаний.

● ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Начиная с дошкольного уровня и заканчивая высшим образованием, учительско-преподавательскому составу и, соответственно, тренерам часто приходится работать с учениками и студентами различного происхождения. Многообразие аудитории выражается не только в различии жизненных правил и стиле обучения эмигрантов или местного населения, но и в гендерных, расовых и этнических различиях. Сегодня также актуальны вопросы классового и семейного происхождения. Поэтому, в процессе своей работы, департамент просвещения, организации, работающие в области образования, а также общественные службы используют и создают большое количество материалов и ресурсов, посвященных вопросам многообразия. Эти материалы предназначены как для сотрудников сферы образования, так и для студентов и их родителей.

● აზირაციული ქმედებები და თანაბარი შესაძლებლობები; თანასწორუფლებიანი დასაქმება

ადამიანის უფლებათა დაცვის, სამოქალაქო უფლებათა დაცვის, ხოლო მოგვიანებით კი ქალთა და მამაკაცთა უფლებათა დაცვის მოძრაობებიდან წარმოიქმნა:

- **აღიარება იმისა**, რომ სხვადასხვა ტიპის ცრურწმენები და სტერეოტიპები, უთანასწორობა და უსამართლობა სულ უფრო და უფრო ფართოდ და სწრაფად ვრცელდება;
- **ძალისხმევები**, რათა ყოველივე ზემოხსენებული აღმოიფხვრას, რაც ხდება კონკრეტული პირებისა და ჯგუფების აქტიური საქმიანობის ხარჯზე; ამ საქმიანობის შედეგად სამთავრობო დაწესებულებები იძლევიან მანდატს შესაბამისი რექტიფიკაციული² პროგრამების განხორციელებაზე;
- **ორგანიზაციების ძალისხმევა**, ამ მანდატთან შესაბამისაობაში შეიმუშაონ როგორც თანამშრომლეთა შერჩევისა და დაწინაურების თანასწორუფლებიანი პროცედურები, ასევე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკა, პროგრამები და ტრენინგები. ბოლო წლების

² რექტიფიკაცია (rectification) – (შეცდომების გამოსწორება, კორექტირება, შესწორებების შეტანა)

● АФИРМАЦИОННЫЕ (ПОЗИТИВНЫЕ) ДЕЙСТВИЯ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ; РАВНОПРАВИЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

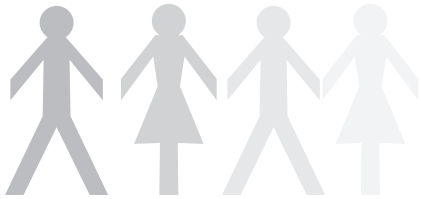
В результате движений за права человека и защите гражданских прав, а также вследствие борьбы за права женщин и мужчин происходит:

- **осознание и признание** того факта, что разного рода суеверия, стереотипы, неравенство и несправедливость распространяются все быстрее и шире;
- **объединение ресурсов и усилий** конкретных лиц и групп с целью искоренения вышеупомянутого; в результате их активности рождаются на свет необходимые законодательные и юридические акты, а правительственные организации, в свою очередь, выдают *мандат* на осуществление соответствующих ректификационных² программ.
- **направление усилий организаций и учреждений** на разработку:
 - a) *справедливых и равноправных процедур найма (подбора) и карьерного продвижения сотрудников;*

² Ректификация (Rectification) - исправление ошибок, комментарии, внесение поправок.

განმავლობაში ასეთი ტიპის საემიანობამ ჩამოაყალიბა მრავალი ექსპერტი-პრაქტიკოსი, შექმნა დიდი რაოდენობით რესურსები, და კვლავაც ძალზე აქტუალური რჩება, რაც განპირობებულია ბოლო წლებში განახლებული და კიდევ უფრო გაზრდილი მრავალფეროვნების არსებობით.

ვუყურებთ რა სფეროთა დიაპაზონს, რომელმაც მისცა დასაბამი მრავალფეროვნებასთან მუშაობას, გასაგები ხდება, თუ რატომ მოხდა ისე, რომ მრავალფეროვნების საკითხებში ექსპერტთა უმრავლესობა წარმომავლობით კოლეჯის პროფესორები, სასულიერო პირები, მასწავლებლები, თერაპევტები, ყოფილი დიპლომატიური პერსონალი და სოციალური მუშაკები არიან. ამ ადამიანების მეშვეობით მრავალფეროვნება, როგორც დისციპლინა, მრავალი ბიზნეს-სკოლის სასწავლო პროგრამაში შევიდა და უამრავი ბიზნეს კომპანიისა თუ საზოგადოებრივი ორგანიზაციის სატრენინგო პროგრამების ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული ნაწილი გახდა.



b) политики, программ и тренингов, направленных против сексуальных домогательств.

Деятельность данного типа в течении последнего времени способствовала появлению множества экспертов-практиков и созданию большого объема информационных ресурсов.

Рассматривая диапазон сфер, давших начало работе с многообразием, становится ясно, что большинство авторов, консультантов и тренеров, работающих с вопросами многообразия, являются профессорами колледжей, представителями духовенства, учителями, терапевтами, выходцами из дипломатического персонала, социальными работниками. Благодаря этим людям многообразие, как дисциплина, вошла в учебную программу бизнес-школ и стала очень популярной частью тренинг-программ многих компаний и общественных организаций.





მრავალფეროვნების სხვადასხვა კონტექსტი

РАЗЛИЧНЫЕ
КОНТЕКСТЫ
МНОГООБРАЗИЯ

● **სოციალური კონტექსტი**

მრავალფეროვნება გულისხმობს ერთ პოპულაციაში უამრავი განსხვავებული კულტურის, აზრის, ეთნიკური ჯგუფის, სოციალურ-ეკონომიკური ფონის და სხვა სოციალური კონსტრუქციების არსებობას.

● **გლობალური, კლანტარული კონტექსტი**

საერთაშორისო, გლობალურ დონეზე, მრავალფეროვნება გულისხმობს უამრავი ადამიანის არსებობას; თითოეულ მათგანს კაცობრიობის კულტურაში თავისი უნიკალური წვლილი მიუძღვის.

● **პოლიტიკური კონტექსტი**

ამ სფეროში მრავალფეროვნების ცნება ხშირად 'ტოლერანტობასთან' ერთად იხმარება, რაც კიდევ ერთხელ უსვავს ხაზს იდეას, რომ მრავალფეროვნება ღირებული და სასურველია. მრავალფეროვნების კონცეფციის კრიტიკოსები აღნიშნავენ, რომ პოლიტიკურ არენაზე "მრავალფეროვნება" არის კოდური სიტყვა, რომელიც აიძულებს ხალხს აიტანონ და გაამართლონ მათთვის მიუღებელი და შეუფერებელი ადამიანები და საქმიანობა. ასევე

● **СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ**

Многообразие подразумевает наличие в одной популяции множества культур, мнений, этнических групп, различного социально-экономического фона и т.д.

● **ГЛОБАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ**

На международном глобальном уровне многообразие подразумевает существование множества людей, которые вносят свою долю уникального опыта в культуру человечества.

● **ПОЛИТИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ**

В этой сфере многообразие часто употребляется вместе с термином толерантность, что поддерживает идею о том, что многообразие ценно и желательно. Критики концепции многообразия отмечают, что на политической арене «многообразие» - т.н. кодовое слово, вынуждающее народ терпеть и оправдывать людей и действия, которые для них неприемлемы. Высказывается также критика по поводу того, что программы многообразия в просвещении и бизнесе

გამოქვამენ კრიტიკას იმის თაობაზე, რომ მრავალფეროვნების პროგრამები განათლებაში და ბიზნესში აქცენტს უმცირესობათა ჯგუფებზე (მაგ., ჰომოსექსუალისტიებზე) აკეთებენ და გაცილებით ნაკლებ დროს უთმობენ სხვა ჯგუფებს.

● **ეკოლოგიური კონტექსტი**

ბიო-მრავალფეროვნება აღწერს ეკოლოგიური ერთობლიობების სტრუქტურას, რაშიც იგულისხმება არა მხოლოდ სახეობათა მრავალფეროვნება, არამედ თითოეული სახეობის შიგნით არსებულ ინდივიდთა მრავალფეროვნებაც.

● **ბიზნეს კონტექსტი**

ბიზნეს-კონტექსტში გარეგნული მრავალფეროვნება (რასა, კანის ფერი, სქესი) განიხილება ერთის მხრივ, როგორც თანამშრომლეთა მოზიდვის და შენარჩუნების, ხოლო მეორეს მხრივ, როგორც მომხმარებლის ნდობის გაზრდის სტრატეგია. გლობალურ და მრავალფეროვან ბაზარზე კომპანიას, რომლის რასობრივი და სქესობრივი შემადგენლობა ასახავს იმ ბაზრის დემოგრაფიას, რომელსაც ემსახურება, მეტი და უკეთესი შანსები აქვს საიმისოდ, რომ შეინარჩუნოს ბაზარი და წარმატებას მიაღწიოს.

акцентируются на группах меньшинств, уделяя значительно меньшее внимание всем остальным группам.

● **ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ**

Биологическое многообразие описывает структуру экологических взаимоотношений. Здесь подразумевается не только многообразие видов, но и многообразие индивидов, существующих внутри каждого вида.

● **БИЗНЕС-КОНТЕКСТ**

В контексте бизнеса внешнее многообразие (раса, цвет кожи, пол) с одной стороны рассматривается как стратегия привлечения и стабилизации кадров, а с другой – как стратегия роста доверия потребителя. Те компании, расовый и гендерный состав которых отражает демографию обслуживаемого ими рынка, имеют бóльшие шансы для сохранения клиентуры и достижения успеха на глобальном многообразном рынке.





მრავალფეროვნების
დადებითი და
უარყოფითი პოტენციალი

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ
И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЙ
ПОТЕНЦИАЛЫ
МНОГООБРАЗИЯ

როგორც ვნახეთ, ადამიანებთან მიმართებაში მრავალფეროვნება ნიშნავს მათ შორის არსებულ განსხვავებებს – სქესის, განათლების, რწმენის, ღირებულებებისა და სხვა მრავალი კუთხით. მრავალფეროვნების ყველა განზომილება მნიშვნელოვანია, მაგრამ ჩვენი ქვეყნისთვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ეთნიკური, კულტურული და რელიგიური მრავალფეროვნება, რომელიც როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი პოტენციალის მატარებელია.

მრავალფეროვნებას შეუძლია ხელი შეუწყოს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას. როდესაც შედარებით მცირე ერი ცდილობს გლობალურ გარემოში გადარჩენას, ამ პროცესში სხვადასხვა იდეების, კულტურების, წეს-ჩვეულებების მონაწილეობა ფასდაუდებელია. მრავალფეროვნებიდან გამომდინარე შემოქმედებითობა, ინოვაციურობა და ერთგვარი გამოწვევა, რომლის წინაშეც დგება საყოველთაოდ აღიარებული ფასეულობები და სიბრძნეები, ძლიერი პოტენციალია საიმისოდ, რომ ჩვენ გავაუმჯობესოთ საქმიანი, სამუშაო და სავაჭრო ურთიერთობები, რაც თავისთავად დადებითად აისახება მთლიანად საზოგადოების და ცალკეული ოჯახების ცხოვრების დონეზე.

არსებობს ფაქტები, რომლებიც ადასტურებს, რომ პერსონალის მრავალფეროვნება ეხმარება

კომპანიებს პროდუქციის ახალ ბაზრებზე გატანაში. მაგალითად, თუ ქართულ კომპანიებს სურთ აზიურ (ჩინურ) ბაზარზე შეღწევა, ისინი ნამდვილად იხიერებენ, თუკი თანამშრომელთა შორის ჩინელებიც ეყოლებათ: ჩინელი თანამშრომელი ასეთი კოპანიისთვის არის ადამიანი, რომელიც საუბრობს ჩინურად, აბსოლუტურად გარკვეულია ჩინეთის კულტურულ წეს-ჩვეულებებსა და ნორმებში და ამავდროულად კარგადაა გათვითცნობიერებული ქართულ ყოველდღიურ საქმიან ცხოვრებაშიც. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ჩინელი თანამშრომელი ამ შემთხვევაში ითამაშებს გარკვეული ხიდის როლს და მნიშვნელოვნად გააიოლებს ქართულ და ჩინურ კომპანიებს შორის საქმიანი ურთიერთობების დამყარებისა თუ შენარჩუნების პროცესს.

რაც უფრო მრავალფეროვანია მოსახლეობა ქვეყანაში, მით უფრო მრავალფეროვანი ხდება ბაზარზე არსებული მოთხოვნა; ასე რომ ახალი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მიზნით ბაზარზე იწყებს ახალი მიმართულებებით განვითარებას. მრავალფეროვნება მიმზიდველობას და სიცოცხლეს მატებს ქალაქებს, რის გამოც ისინი სასურველ საცხოვრებელ ადგილად ფასდება; ეს კი, თავის მხრივ, ხელს უწყობს ამ ქალაქებში კიდევ უფრო მეტი ადამიანური რესურსის შემოღინებას.

ამავდროულად, როგორც ამას პარიზში და ლონ-

КАК БЫЛО показано выше, понятие многообразия применительно к человеку предполагает существующие различия между людьми (пол, образование, вероисповедание, ценности и многое другое). Все аспекты многообразия существенны, но для нашей страны особую значимость приобретает этническое, культурное и религиозное многообразие, которое несет в себе как положительный, так и отрицательный потенциал.

Многообразие может способствовать экономическому росту страны. Когда сравнительно небольшая нация стремится сохранить самобытность в условиях всеобщей глобализации, важность участия в этом процессе всего многообразия существующих в стране традиций, обычаев и культур трудно переоценить. Творческий подход и инновации открывают новые возможности для деловых, рабочих и торговых отношений, что положительно сказывается на уровне жизни как отдельно взятой семьи, так и общества в целом.

Существуют факты, подтверждающие, что многообразие рабочей силы помогает компаниям выходить со своей продукцией на новые рынки. Напри-

мер, если грузинские компании желают выйти на азиатский (например, китайский) рынок, им было бы выгодно иметь среди сотрудников китайцев. Сотрудник-китаец для такой компании является «полезным» ресурсом, который, с одной стороны, говорит на китайском, знает абсолютно все об обычаях, особенностях и нормах делового этикета, принятых в Китае, а с другой – почти так же хорошо разбирается в деловой жизни Грузии. Одним словом, сотрудник-китаец в данном случае может сыграть роль своеобразного межкультурного «мостика», или катализатора, и значительно облегчить процесс установления и сохранения деловых отношений между грузинской и китайской компаниями.

Чем более разнообразным является население страны, тем более разнообразные требования предъявляются потребителю, который, стремясь удовлетворить появляющееся многообразие нужд и потребностей, начинает развиваться в новых направлениях. Многообразие придаёт городам живость и динамичность, они становятся интересными для проживания и привлекают большое количество человеческих ресурсов.

დონში მომხდარი ბოლოდროინდელი მოვლენები ადასტურებს, მრავალფეროვნებამ შესაძლოა შეამციროს საზოგადოების "შეკრულობა" და ერთიანობა; მოსახლეობა თავს საფრთხის ქვეშ გრძნობს, მატულობს დაუცველობის განცდა და შედეგად თავს იჩენს მტრობის, რასიზმისა და დისკრიმინაციის ფაქტები ცალკეულ უმცირესობათა მიმართ.

გარდა ამისა, მრავალფეროვანი მოსახლეობის სულ უფრო მრავალფეროვანი მოთხოვნები ზრდის ხარჯებს სხვადასხვა მომსახურების მიწოდებელი სამთავრობო სტრუქტურებისთვის, რადგან საჭირო ხდება ამ მომსახურების გაუმჯობესება, დივერსიფიცირება და ცალკეულ მოთხოვნებზე მორგება.

როგორ მივალწიოთ იმას, რომ მრავალფეროვნება ჩვენს საზოგადოებაში მაქსიმალურად დადებითი პოტენციალის მატარებელი იყოს?

ამ კითხვაზე პასუხი არც ისე იოლია. აქ დღის წესრიგში დგება მრავალფეროვნების მართვის, ქვეყნის და საზოგადოების სასიკეთოდ მისი ეფექტურად გამოყენების საკითხი. ამიტომ, ზემოხსენებულ კითხვაზე პასუხის ძებნის პროცესში რამდენიმე მიმართულებით უნდა ვიფიქროთ და ვიმსჯელოთ:

Многообразие, однако может и отрицательно влиять на «сплоченность и единство» общества. При увеличивающемся притоке «чужеземцев» местное население ощущает себя незащищенным, в результате чего могут наблюдаться факты враждебного отношения, расизма и дискриминации по отношению к отдельным меньшинствам.

Как добиться того, чтобы многообразие нашего общества несло в себе, по возможности, только положительный потенциал?

Однозначно ответить на этот вопрос сложно, так как на повестку дня встают также вопросы управления многообразием и его использования на благо страны и общества. Поэтому, в процессе поиска ответов, следует мыслить и действовать одновременно в нескольких направлениях:

- **В КАКОМ ОБЩЕСТВЕ НАМ ХОЧЕТСЯ ЖИТЬ?**
 - Как отразится многообразие нашего общества на выполнении тех социально-экономических целей и задач, которые мы перед собой поставили?

● **რა ტიპის საზოგადოებაში გვსურს ვიცხოვროთ?**

- როგორ აისახება ჩვენი საზოგადოების მრავალფეროვნება იმ სოციალურ-ეკონომიკურ მიზნებზე, რომელთა მიღწევასაც ვცდილობთ?
- რას ნიშნავს იყო ქართველი?
- როგორ შეიცვლება ის, თუ რას ნიშნავს იყო ქართველი ჩვენი საზოგადოების მრავალფეროვნების ზრდის შედეგად?
- როგორ ვცდილობთ მივალწიოთ იმას, რომ საქართველოში მცხოვრებ ადამიანებს გააჩნდეთ საერთო ინდენტურობის და ლოიალობის გრძნობა?
- გააჩნია თუ არა ჩვენს საზოგადოებას ისეთი ფასეულობები, რომლებიც ფუნდამენტური და საერთოა ყველასთვის?

● **როგორ შეგვიძლია გავზარდოთ მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობები?**

- როგორ მივალწიოთ იმას, რომ ადამიანებმა შეძლონ ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში სრული მონაწილეობის მიღება?
- რას შეიძლება ნიშნავდეს გაზრდილი მრავალფეროვნება იმ საჯარო და კერძო სააგენტოებისთვის, რომლებიც მომსახურების მიწოდებაზე არიან ორიენტირებულები?

- Что означает быть грузином?
- Как изменится понятие «грузин» в результате роста многообразия нашего общества?
- Как достичь общей для всех идентичности и лояльности среди всего населения Грузии?
- Имеются ли в нашем обществе фундаментальные и общие для всех ценности?

● **КАК РАСШИРИТЬ ВОЗМОЖНОСТИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ МНОГООБРАЗИЕМ?**

- Как сделать так, чтобы люди могли более полно участвовать в экономической и социальной жизни?
- Что может означать рост многообразия для тех общественных и частных агентств, которые ориентированы на предоставление услуг населению?
- Что может означать рост многообразия в контексте наших конституционных ценностей и структур?
- Насколько представительны (с точки зрения многообразия) наши организации и учреждения, в том числе государственные?

- რას ნიშნავს გაზრდილი მრავალფეროვნება ჩვენი საკონსტიტუციო ღირებულებებისა და სტრუქტურებისთვის?
- რამდენად წარმომადგენლობითია ჩვენი ინსტიტუტები/დაწესებულებები?
- ხომ არ საჭიროებს ჩვენი მრავალფეროვანი მოსახლეობა მთავრობასთან ურთიერთობის ახალ გზებს?

● როგორ ვმართოთ მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული რისკები?

- როგორ უნდა უზრუნველყოთ კანონის უზენაესობა მაშინ, როდესაც ის შესაძლოა არ შეესაბამებოდეს ქვეყანაში მცხოვრებ ადამიანთა საკმაოდ დიდი ჯგუფის ფასეულობებსა და რწმენას?
- როგორ უნდა დავარწმუნოთ ადამიანები დაემორჩილონ კანონს მაშინაც კი, როდესაც ისინი მას არ ეთანხმებიან?
- რას ვაკეთებთ, როდესაც ზოგიერთი ფასეულობა არ შეესაბამება ადამიანის უფლებების ჩვენებულ გაგებას?
- რომელი უფლებებია ფუნდამენტური და სად უნდა მოვნიშნოთ ტოლერანტობის და თავისუფლების საზღვრები?
- დასაშვებია ზოგიერთი ადამიანის თავისუფლების შეზღუდვა იმისათვის, რომ მივცეთ ეს თავისუფლება სხვებს?

- Не нуждается ли наше многообразное общество в новых способах общения с правительством?

● КАК УПРАВЛЯТЬ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С МНОГООБРАЗИЕМ?

- Как обеспечить господство права, если существующие в стране законы не соответствуют ценностям и убеждениям значительного количества людей?
- Как убедить людей подчиняться закону, когда они с ним не согласны?
- Как мы поступаем, когда некоторые ценности, существующие в обществе, не соответствуют нашему пониманию прав человека?
- Какие из прав являются фундаментальными, и где проходит граница между толерантностью и свободой?
- Возможно ли ограничивать свободу некоторых людей во имя того, чтобы предоставить эту свободу другим?
- Каковы те разумные и результативные способы, которыми можно «приучать» общество к толерантности?



- რისი გაკეთება შეგვიძლია იმისათვის, რომ აზრიანად და შედეგიანად მოვუწოდოთ საზოგადოებას ტოლერანტობისკენ?
- როგორ უნდა გავაუმჯობესოთ ქვეყნის შიგნით ჩვენი ურთიერთობები ისე, რომ საქართველოში მცხოვრებმა ადამიანებმა არ იგრძნონ თავი დამცირებულად, ან საფრთხეში?

● როგორ მივალწიოთ იმას, რომ ყველა ქართველმა მიიღოს სარგებელი იმ შესაძლებლობებისგან, რომლებიც თან ახლავს მრავალფეროვან საზოგადოებაში ცხოვრებას?

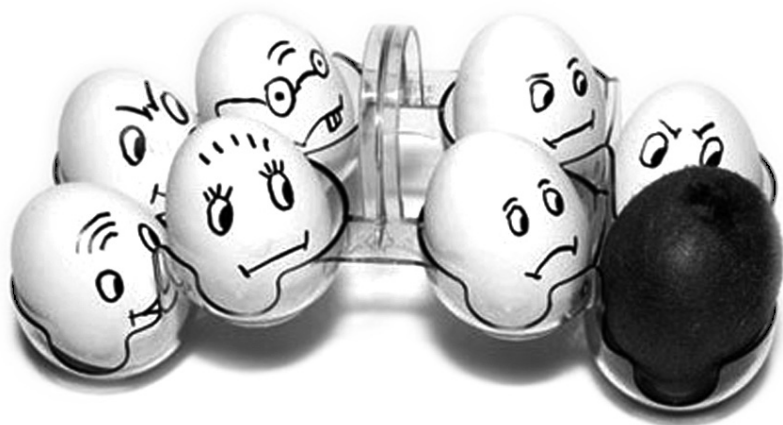
- როგორ გავლენას ახდენს ეთნიკური მრავალფეროვნება საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობებზე?

- Как улучшить отношения внутри страны таким образом, чтобы люди, проживающие в Грузии, чувствовали себя в безопасности и не боялись несправедливого обращения?

● КАК ДОБИТЬСЯ ТОГО, ЧТОБЫ КАЖДЫЙ ГРАЖДАНИН НАШЕЙ СТРАНЫ МОГ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ВОЗМОЖНОСТЯМИ, КОТОРЫЕ СВЯЗАНЫ С ПРОЖИВАНИЕМ В МНОГООБРАЗНОМ ОБЩЕСТВЕ?

- Как влияет этническое многообразие на этнические меньшинства, проживающие в Грузии?





ეთნიკური მრავალფეროვნება

ЭТНИЧЕСКОЕ
МНОГООБРАЗИЕ



კულტურა და მემკვიდრეობა

მემკვიდრეობა კონკრეტული მნიშვნელობის მქონე ცნებაა და აღნიშნავს იმას, რაც წარსულში მცხოვრები ადამიანებისგან მემკვიდრეობით გვერგო. თუმცა, მიუხედავად ასეთი მკაფიო განმარტებისა, ამ სიტყვის მნიშვნელობა ძალიან ფართოა. ის შეიძლება ნიშნავდეს მატერიალურ სიმდიდრეს, პრივილეგიებს, იდეებს, შენობებს, ისტორიას – ყველაფერს, რაც არ არის უშუალოდ ჩვენს მიერ შექმნილი ან შექმნილი.

კულტურის ცნებას, მეორეს მხრივ, რამდენიმე მნიშვნელობა გააჩნია. გაეროს 1966 წლის ეკონომიკის, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ შეთანხმების მიხედვით ის ნიშნავდა განათლებას და კულტურულ ცხოვრებაში მონაწილეობას – ანუ ხელოვნებასა და მეცნიერებას. ყველას უნდა ჰქონოდა კულტურის (წიგნების, თეატრის, ცეკვის და ა.შ.) ხელმისაწვდომობის უფლება. არქეოლოგიისა და ანთროპოლოგიებისთვის კულტურა ერთი რომელიმე კონკრეტული ჯგუფის ცხოვრების წესს აღნიშნავდა. მაგალითად, “ნეოლითური” კულტურა ნიშნავდა ქვის ხანის ადამიანების მთლიან ყოფას:

მათ საკვებს, იარაღს, სხვადასხვა ქცევებს, რიტუალებს და ა.შ.

დღევანდელობაში, კულტურის ანთროპოლოგიური მნიშვნელობა უკვე საყოველთაოდ გამოიყენება. სხვადასხვა მცირე თუ მსხვილი ჯგუფების კულტურის შესახებ განზოგადოებანი უკვე არა მხოლოდ მეცნიერების, არამედ ნებისმიერი ადამიანის მიერ კეთდება. მაგალითად, ადამიანები საუბრობენ ორგანიზაციის კულტურაზე, როდესაც აღწერენ ორგანიზაციის თანამშრომელთა ჩვევებსა და ქცევის წესს.

თუ კულტურას განვიხილავთ როგორ განწყობების, დამოკიდებულებების, ქცევის მოდელებისა და რწმენის ერთობლიობას, მაშინ საქართველოში ნამდვილად ბევრი სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენელი ცხოვრობს, და მათ შორის განსხვავებები განპირობებულია სოციალური კლასით, რეგიონით, ენითა თუ დიალექტით. მშვიდობიანი თანაარსებობისთვის მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა კულტურები კარგად იცნობდნენ ერთმანეთს და ესმოდეტ ერთმანეთის; თუმცა, არც პრობლემების გაჩენაა გამორიცხული – თუნდაც, მაგალითად, ქორწინების წესის მიმართ სხვადასხვაგვარი დამოკიდებულებების გამო. არსებობს კიდევ ერთი პრობლემა, რომელიც გამომდინარეობს კულტურის გადამეტებული

КУЛЬТУРА И НАСЛЕДИЕ

Понятие «наследия» имеет конкретное общепринятое значение: это то, что нам досталось по наследству от людей, живших в прошлом от людей, живших в прошлом. Несмотря на такое довольно четкое определение, реальное значение этого слова значительно шире. Оно может означать не только материальное богатство, а также привилегии, идеи, знания, историю – всё то, что не было создано или приобретено непосредственно нами.

Понятие «культуры», с другой стороны, имеет несколько значений. В соответствии с соглашением по экономическим, социальным и культурным правам ООН 1966 года - оно означало образование и участие в культурной жизни – практически, искусство и науку; по условиям того же соглашения, право доступа к культуре (книгам, театру и т.д.) должно быть обеспечено всем людям.

Для археологов и антропологов понятие «культуры» приравнивалось к правилам жизни одной конкретной группы. Например, культура «неолита» означала быт людей каменного века: их пищу, ору-

дия, многообразие поведения, ритуалы и т.д. В современном мире, антропологическое значение культуры стало общепринятым. Обобщения относительно культуры малых или крупных групп делаются не только учеными, но и простыми людьми. Например, описывая привычки и правила поведения людей, работающих в конкретной организации, мы тем самым описываем культуру этой организации.

Если рассматривать культуру, как единство установок, взаимоотношений, поведенческих моделей и убеждений, то в Грузии действительно проживают представители многих различных культур, и различия между ними обусловлены социальным классом, регионом, языком или диалектом. Для мирного существования необходимо, чтобы эти разные культуры хорошо знали и понимали друг друга; однако, в некоторых случаях культурное многообразие порождает проблемы – например, из-за различного отношения к замужеству и браку. С другой стороны, излишнее подчеркивание культурных различий также может породить ряд проблем. Некоторые люди полагают, например, что культура отдельно взятой личности однозначно обусловлена ее принадлеж-

ხაზგასმიდან: ზოგიერთ ადამიანს მიაჩნია, რომ ინდივიდუალური პიროვნების კულტურა ერთმნიშვნელოვნად განპირობებულია მისი ამა თუ იმ ჯგუფისადმი მიკუთვნებით. როგორც ოფიციალური პირები, ასევე ჟურნალისტები ძალზე იოლად, ერთი ხელის მოსმით აერთიანებენ ადამიანებს ჯგუფებში და შემდგომ საკმაოდ თავდაჯერებულად საუბრობენ ამ ჯგუფების “კულტურაზე”.

მაშ, რა არის კულტურა?

კულტურა არის ადამიანების დიდი ჯგუფისთვის საერთო ფასეულობების, რწმენისა და ქცევის ერთობლიობა. კულტურა შესაძლოა მოიცავდეს საერთო ენას და ფოლკლორს, კომუნიკაციის სტილს, იდეებსა და აზროვნების სქემებს – ჯგუფის წევრთა მიერ მიღებულ და აღიარებულ “ჭეშმარიტებებს”. ერთი კულტურის წარმომადგენლებს ცხოვრებისგან დაახლოებით ერთნაირი მოლოდინები აქვთ. კულტურა შეიძლება ვუწოდოთ აგრეთვე იმ შეხედულებებს, ტრადიციებს, პრინციპებსა და ქცევის ნორმებს, რომლებიც მიღებულია ამა თუ იმ კონკრეტულ ჯგუფში. კულტურა ის ორიენტირია, რომლის მიმართ ადამიანები არა მხოლოდ აღიქვამენ სამყაროს, არამედ კიდევ ურთიერთობენ მასთან. კულტურის დამატებითი განმარტების მიზნით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ის ერთგვარი ქცევითი პროგრამაა, რომლითაც ჩვენ ყველანი ვართ “დაპროგრამებული”.

ностью к той или иной группе. Официальным лицам и журналистам свойственно легко и просто приписывать людям принадлежность к той или иной группе и следом довольно самоуверенно рассуждать о «культуре» этих групп.

ТАК ЧТО ЖЕ ТАКОЕ КУЛЬТУРА?

Культура – это общие для большой группы людей ценности, убеждения и поведение. Под культурой подразумеваются общий язык, фольклор, стиль коммуникации, идеи и мыслительные схемы – «истины», принятые и признанные всеми представителями той или иной группы. У представителей одной и той же культуры примерно одни и те же ожидания и жизненные установки, а также взгляды, традиции, принципы и нормы поведения. Культура – это тот ориентир, который помогает людям не только воспринимать окружающий мир, но и взаимодействовать с ним. Культура - своего рода программа, которой мы все «запрограммированы».

- Культура определяет наши жизненные установки и поведение:
- любой человек является носителем той или иной культуры;

კულტურა განაპირობებს ჩვენს ქცევას და დამოკიდებულებებს:

- ნებისმიერი ადამიანი არის რომელიმე კულტურის მატარებელი;
- კულტურის წესებისა და კანონების უმეტესობა დაუწერელია;
- ადამიანებს სჩვევიათ სხვა ადამიანების ქცევის საკუთარი “კულტურული პროგრამიდან” გამომდინარე ინტერპრეტირება.

ფსიქოლოგები თვლიან, რომ ადამიანის “კულტურული დაპროგრამების” ძირითადი ნაწილი დასრულებულია სამი წლის ასაკისთვის.

რა მოხდებოდა, სხვა კულტურის წარმომადგენელი რომ ყოფილიყავით?

რამდენიმე წუთით დაფიქრდით და წარმოიდგინეთ, რომ ერთ მშვენიერ დილას გაიღვიძეთ და აღმოაჩინეთ, რომ სხვა კულტურის, სხვა ეთნიკური ჯგუფის ან მრავალფეროვნების კიდევ რომელიმე განსხვავებული განზომილების წარმომადგენელი ბრძანდებით. წარმოიდგინეთ, რომ ხართ ესპანელი, აფრიკელი, აზიელი, ან გაგაჩნიათ რაიმე ფიზიკური შეზღუდვა, ხართ თინეიჯერი, ან ხანდაზმული, ან სულაც განსხვავებულ რელიგიურ ჯგუფს განეკუთვნებით. რა შეიცვლებოდა ასეთ შემთხვევაში

- большинство правил и законов, существующих внутри культуры – неписаны;
- людям свойственно интерпретировать поведение других людей исходя из собственной культурной «программы».

Психологи полагают, что основная часть «культурного программирования» человека завершена по достижении им трехлетнего возраста.

ЧТО БЫ ПРОИЗОШЛО, БУДЬ МЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ИНОЙ КУЛЬТУРЫ?

Сконцентрируйтесь на несколько минут и представьте, что в один прекрасный день вы проснулись и обнаружили, что стали представителем иной культуры, иной этнической группы или какого-то еще иного измерения многообразия. Например, представьте, что вы стали испанцем, африканцем, азиатом, или что у вас появился какой-либо физический недостаток; можете представить себя тинейджером, или пожилым человеком, или представителем иной конфессии. Задайте себе вопрос: случись такое на самом деле – что бы поменялось в вашей жизни? Положительный список изменений, составленный на основе ответов многих респондентов, включал:

თქვენს ცხოვრებაში? სავარაუდო ცვლილებების არასრული სია შემდეგია:

- მეგობრები, ვისთანაც ურთიერთობთ;
- გართობის და დასვენების წესი;
- საჭმელი, რომლითაც ძირითადად იკვებებით;
- რელიგია, რომლის მიმდევარიც ბრძანდებით;
- ტანსაცმელი, რომელიც ყოველდღიურად გაცვი-
ათ;
- სამეზობლო, რომელშიც ცხოვრობთ;
- სამუშაო ადგილი და თანამდებობა;
- მანქანა, რომლითაც გადაადგილდებით;
- მუსიკა, რომელიც მოგწონთ;
- ენა, რომელზეც საუბრობთ...

და ასე შემდეგ.

წარმოიდგინეთ და გააცნობიერებთ, როგორ რადიკალურად შეიძლება შეიცვალოს ჩვენი ცხოვრება კულტურის ცვლილებასთან ერთად.

როგორ ხდება კულტურული “დაპროგრამება”?

სად და როგორ ვეუფლებით ფასეულობებს, რწმენას, დამოკიდებულებებს; როგორ ვითვისებთ აზროვნებით და ქცევით კონსტრუქტებს? თითოეული ჩვენგანი კულტურის წიაღში იხადება. ჩვენი რწმენები და ფასეულობები ოჯახიდან მომდინარეობს, თუმცა შემდგომ ფორმირებას და დახვეწას მთლიანი ცხოვრების მანძილზე მიღებული გამოცდილების შედეგად აგრძელებს. უმეტეს შემთხვევაში, ზედმეტი კითხვების გარეშე ვიღებთ და ვიზი-

- друзей, с которыми общаетесь;
- образ жизни; то, как вы отдыхаете или развлекаетесь;
- еду, которой питаетесь;
- религию, к которой на данный момент себя причисляете;
- одежду, которую надеваете каждый день;
- соседей, живущих рядом;
- вашу работу и занимаемую должность;
- автомобиль, на котором передвигаетесь;
- музыка, которую слушаете;
- язык, на котором говорите...

и так далее.

Представьте все это и осознайте, насколько радикально может поменяться ваша жизнь в случае изменения вашей культуры.

КАК ПРОИСХОДИТ КУЛЬТУРНОЕ «ПРОГРАММИРОВАНИЕ»?

Где, когда и как обретаются нами ценности, убеждения и установки? Как происходит усвоение мыслительных и поведенческих конструкторов?

Каждый из нас рождается в лоне культуры. Наши убеждения и ценности берут начало в наших семьях, хотя в дальнейшем они продолжают формироваться

არებით ოჯახში არსებულ ფასეულობებს, სარწმუნოებას, დამოკიდებულებს, ენას და სხვა ქცევით ნორმებს.

კულტურულ დაპროგრამებაზე მრავალი ისეთი ფაქტორი ახდენს გავლენას, როგორცაა ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობა, ეთნიკური მიკუთვნება, მეზობლები, ეკლესია, მედია, მოგზაურობა, ასაკი, განათლება, სამუშაო, მეუღლე, მეგობრები, ნათესავები, გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა და ა.შ.

გაიხსენეთ, რა ოჯახური რწმენების ან ფასეულობების მატარებელი ბრძანდებით, რა წეს-ჩვეულებებსა და ტრადიციებს იცავთ გამომდინარე თქვენი კულტურული პროგრამიდან? ალბათ, უმეტესი ჩვენგანი ერთნაირად დაასრულებს შემდეგ წინადადებებს:

“კარებში გასვლისას ქალი.....”

“ხანდაზმულ ადამიანს ტრანსპორტში....”

“დიდი ბიჭები არ”

“მაისში ქორწინება....”

“კარგი თმა რომ გქონდეს, ბავშვობაში ერთხელ მაინც უნდა...”

სწორედ ამგვარი საყოველთაოდ ცნობილი მტკიცებულებანი წარმოადგენენ ჩვენს კულტურულ დამოკიდებულებებსა და განწყობებს, რომლებიც, სხვათა შორის, ზოგიერთ შემთხვევაში მცდარია, ან უზუსტო.

и видоизменяться в результате получаемого жизненного опыта. В основном, все мы без лишних вопросов принимаем и разделяем ценности, религию, язык, установки и нормы поведения, переданные нам семьей.

На культурное программирование может повлиять множество факторов, таких, как экономическое положение семьи, этническое происхождение, соседи, церковь, масс медиа, путешествие, работа, брак, друзья, родственники, географическое положение и т.д. вспомните, какие семейные убеждения вы унаследовали, какие обычаи и традиции вы соблюдаете, исходя из вашей культурной программы? Наверняка, большинство из нас примерно одинаково завершит следующие предложения:

«В дверях следует пропускать вперед ...»

«Пожилым людям в транспорте ...»

«Большие мальчики не...»

«В мае жениться...»

«Чтобы у ребенка были хорошие волосы, надо хотя бы один раз...»

Именно в таких, повсеместно распространенных утверждениях проявляются наши культурные представления и установки, которые довольно часто оказываются неточными или вовсе ошибочными.

კულტურული ფილტრები

ყველა ჩვენგანი ადამიანებს საკუთარი კულტურული ფილტრის საშუალებით აღიქვავს. ჩვენი კულტურული დაპროგრამების ერთ-ერთი შედეგია სწორედ ის, რომ ასეთი ფილტრები ჩვენგან დამოუკიდებლად, ავტომატურად მუშაობს. ჯერ კიდევ ბავშვობაში, როდესაც სამყაროს შემეცნებას ვიწყებდით, მშობლებისგან, მეგობრებისგან, მასწავლებლებისგან, ან სულაც ტელევიზიიდან ან სახელმძღვანელოებიდან დიდი რაოდენობით მცდარი ინფორმაცია გვაქვს მიღებული. ამ ადამიანებს არ განუზრახავთ ჩვენი მოტყუება, ისინი უბრალოდ გადმოგვცემდნენ ინფორმაციას, რომელიც ოდესღაც თავად მიიღეს. ბავშვობაში მიღებული ინფორმაციის ნაწილი შედგებოდა სტერეოტიპებისგან (ამის კარგი მაგალითია ზემოთ მოყვანილი დაუმთავრებელი წინადადებები). ასეთი სტერეოტიპები საკმაოდ ძლიერ გავლენას ახდენენ იმაზე, თუ რას ვფიქრობთ, რას ვგრძნობთ ჩვენგან განსხვავებული ადამიანების მიმართ და როგორ ვექცევით მათ. ეს ყოველივე – ანუ ჩვენი რეაქცია განსხვავებული ადამიანების მიმართ – ავტომატურად ხორციელდება. მოდით, კიდევ რამდენიმე მაგალითს გადავხედოთ. სათითაოდ წაიკითხეთ ქვემოთ მოყვა-

ნილი სიტყვები და გვერდზე მიუწერეთ პირველივე აზრი, რაც წაკითხვისას თავში მოგივათ. დიდ ხანს ნუ დაფიქრდებით, ეცადეთ პირველივე ასოციაცია დაიჭიროთ:

- პოლიტიკოსი –
- უსახლკარო –
- იურისტი –
- თინეიჯერი –
- პროფესორი –
- პოლიციელი –
- ინვალიდი –
- გლეხი –

თქვენს მიერ მიწერილი ზოგიერთი ასოციაციური პასუხი სავარაუდოდ სტერეოტიპის მატარებელი იქნება, რომლებიც დაფიქრების გარეშე, ავტომატურად გაჩნდა თქვენს გონებაში.

სხვადასხვა კულტურული ფილტრის მქონე ჯგუფების პასუხები იყო შემდეგნაირი:

პოლიტიკოსი – მატყუარა, ძალაუფლების მოპოვებაზე ორიენტირებული;

პროფესორი – დაბნეული, ჭკვიანი, ლექტორი;

ინვალიდი – სუსტი, უმწეო, სხვებზე დამოკიდებული;

КУЛЬТУРНЫЕ ФИЛЬТРЫ

Все мы воспринимаем людей через собственные культурные фильтры, которые, в результате нашей культурной запрограммированности, срабатывают автоматически, бессознательно. Еще в детстве, когда мы только начинали познавать окружающий нас мир, нам было передано огромное количество ошибочной информации от наших родителей, друзей, учителей, а также из телепередач, книг и учебников. Никто не собирался намеренно вводить нас в заблуждение: люди просто передавали нам информацию, которую сами когда-то получили, и большая часть этой информации состояла из стереотипов (вспомните вышеприведенные незаконченные утверждения). Такие стереотипы оказывают довольно-таки сильное влияние на то, что мы думаем и чувствуем в отношении отличающихся от нас людей, и как мы с ними обращаемся. Именно стереотипы обуславливают автоматичные реакции на окружающих нас людей и их поведение. Давайте, рассмотрим еще несколько примеров.

Прочитайте по одному приведенные ниже слова и припишите рядом первую же мысль, которая придет вам в голову по прочтении. Не раздумывайте долго, старайтесь поймать первую же появившуюся ассоциацию:

- Политик –
- Бездомный –
- Юрист –
- Тинейджер –
- Профессор –
- Полицейский –
- Инвалид –
- Крестьянин –

Наверняка какая-то часть ваших ассоциативных ответов будет связана со стереотипами, автоматически всплывшими в вашем сознании. Ниже приведены ответы, которые типичны для культурных фильтров, сходных с нашими:

Политик – обманывает народ, стремится к власти;

Профессор – рассеянный, умный, лектор;

Инвалид – слабый, беззащитный, зависимый от других;

Крестьянин – трудолюбивый, грубый, неоттесанный;

გლები – შრომისმოყვარე, უხეში, გაუნათლებელი;
თინეიჯერი –გამომწვევად ჩაცმული, სახიფათო ასაკი, “რთული” მოზარდი...
 და ასე შემდეგ.

სტერეოტიპების მოქმედებისას, ჩვენი გონება ადამიანებს გარკვეულ “ფაილებში”, კატეგორიებში ათავსებს. ეს კატეგორიზაცია ხდება არა ამა თუ იმ კონკრეტულ პიროვნებასთან ურთიერთობის შედეგად მიღებული გამოცდილების საფუძველზე, არამედ იმ ჯგუფის შესახებ არსებულ ზოგად ვარაუდებსა და სტერეოტიპებზე დაყრდნობით, რომელსაც, ჩვენი აზრით, მიეკუთვნება ეს პიროვნება. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგჯერ გვიჭირს ამის აღიარება, ყველა ჩვენგანს სჩვევია სტერეოტიპული აზროვნება, რომელიც აიოლებს მოულოდნელობებით სავსე სამყაროში არსებობას, აწესრიგებს რა აზროვნების პროცესს და გვეხმარება ინფორმაციის დიდი მოცულობების ეფექტურ ორგანიზებასა და მართვაში. ამდენად, სტერეოტიპული აზროვნებისგან გათავისუფლება უაღრესად რთულია.

Тинейджер – вызывающе одетый, опасный возраст, «трудный» подросток
 и т.д.

Под воздействием стереотипов, наше сознание, воспринимая людей, размещает их по определенным, зарнее созданным «файлам», или категориям. Эта категоризация, к сожалению, происходит не на основе нашего собственного опыта, полученного в результате общения с конкретной личностью, а исходя из общих предположений и стереотипов, приписываемых нами группе, к которой, опять же по нашим собственным предположениям, относится эта личность. Несмотря на то, что иной раз нам сложно это признать, все мы подвержены стереотипичному мышлению, которое, упорядочивая мыслительный процесс и эффективно управляя получаемой извне информацией, значительно облегчает нам существование в полном неожиданностей мире. Именно из-за этого комфорта, предоставляемого стереотипным мышлением, избавиться от него очень сложно.

მრავალფეროვნების კომპეტენცია

იმისათვის, რომ ვცადოთ “ავტომატური” სტერეოტიპული აზროვნების “გამორთვა” და განსხვავებების დაფასება, საჭიროა საკუთარ თავში მრავალფეროვნების კომპეტენციის განვითარება. მრავალფეროვნების კომპეტენციის განვითარება ოთხ საფეხურს მოიცავს: გათვითცნობიერებულობა, ცოდნა, უნარები და ქმედება (ქცევა).

გათვითცნობიერებულობა ნიშნავს:

- აღიარო განსხვავებები, როგორც მრავალფეროვნების გამოვლინება და არა როგორც ნორმიდან გადახრა;
- გააცნობიერო სარგებელი, რომელიც მოაქვს ადამიანებისა და ორგანიზაციებისთვის მრავალფეროვან ღირებულებებსა და ქცევას;
- აღიარო, რომ სხვადასხვა კულტურაში სხვადასხვა რამაა ღირებული და, შესაბამისად, სხვადასხვა ქცევაა უფრო მეტად მიღებული;
- იცოდე საკუთარი ინდივიდუალური კულტურის არსი და მნიშვნელობა;

КОМПЕТЕНЦИЯ МНОГООБРАЗИЯ

Для того, чтобы попытаться отключить автоматическое стереотипичное мышление и по достоинству оценить существующие вокруг нас различия, следует выработать в себе так называемую *компетенцию многообразия*. Существует четыре основные ступени в процессе развития компетенции многообразия: осведомленность, знание, навыки и действия (поведение).

ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ ОЗНАЧАЕТ:

- признать, что различия – это проявления многообразия, а не отклонение от нормы;
- осознать ту выгоду, которую можно получить от культурного многообразия как в личном, так и организационном плане;
- признать, что у разных культур - различные ценности, а следовательно, нормы поведения в них могут существенно различаться от привычных;

- აღიარო საკუთარი ეთნოცენტრისტულობა –სტერეოტიპული აზროვნება, სხვათა განსჯა, დისკრიმინირება, და უცხო კულტურული ღირებულებების მიმართ ემოციური რეაგირება;
- გესმოდეს, თუ როგორ გავლენას ახდენს შენი ორგანიზაციული კულტურა განსხვავებული კულტურის მქონე ადამიანებზე;
- გააცნობიერო “კაცობრიობის კულტურისთვის” დამახასიათებელი საერთო ღირებულებები, რომლებსაც იზიარებს უკლებლივ ყველა ადამიანი და ადამიანთა ჯგუფი, მიუხედავად მათ შორის არსებული განსხვავებებისა. ასეთებია უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა, შვილების განათლება და კეთილდღეობა, სიყვარული და ოჯახი, თვით-შეფასება და სრული პოტენციალის გამოვლენის შესაძლებლობა.

ცოდნა ნიშნავს:

- შეისწავლო ფაქტობრივი ინფორმაცია სხვა კულტურებისა და ჯგუფების შესახებ;
- იკითხო წიგნები განსხვავებული კულტურის შესახებ და შეადარო შენი შეხედულებები ავტორისეულს;
- უყურო ფილმს განსხვავებული კულტურის შესახებ და შეადარო საკუთარი ცხოვრება იმას, რაც ფილმში ნახე;
- დაეწყო განსხვავებული კულტურის ღონისძიებებს ან დღესასწაულებს;

- осознать ценность и важность собственной индивидуальной культуры;
- осознать проявления собственной этноцентричности (стереотипичное мышление, осуждение людей, дискриминация, эмоциональное реагирование на чужие культурные ценности);
- понимать, как влияет та или иная организационная культура на людей различного культурного происхождения;
- осознать общие для всей «культуры человечества» и разделяемые всеми людьми, независимо от существующих между ними различий, ценности. Таковыми являются всеобщая безопасность, здоровье и качественное образование наших детей, благополучие, любовь и семья, адекватная самооценка, возможность полной самореализации и пр.

ЗНАНИЕ ОЗНАЧАЕТ:

- изучать фактическую информацию о других культурах и группах;
- читать книги о других культурах и сравнивать

- ისწავლო ახალი ენა;
- ესაუბრო განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელს მისი ყოველდღიური ცხოვრების უკეთ გაცნობის მიზნით: როგორ იზრდებიან მათთან ბავშვები? რა მნიშვნელოვან ცოდნას გადასცემენ მათ მშობლები? როგორ ზრუნავენ მის კულტურაში ბავშვებისა და მოხუცების თაობაზე?

უნარები ნიშნავს:

- პასუხისმგებლობით მოეკიდო საკუთარ რეაქციას განსხვავებული კულტურის მიმართ;
- გულწრფელად და ხანგრძლივად ეცადო რომ გაიგო სხვათა თვალსაზრისი;
- განივითარო კულტურათაშორისი კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები;
- განივითარო პრობლემის მოგვარების უნარ-ჩვევები;
- განივითარო კონფლიქტის მართვის უნარ-ჩვევები;
- ეძიო ადამიანთა განსხვავებულ ჯგუფებთან ეფექტური თანამშრომლობის გზები.

ქცევა ნიშნავს:

- გაუზიარო სხვებს ცოდნა და გააცნობიერებინო მათ კულტურული განსხვავებების არსებობა;
- დაამყარო მეგობრული ურთიერთობა რომელიმე განსხვავებული კულტურის ან ჯგუფის წარმომადგენელთან;

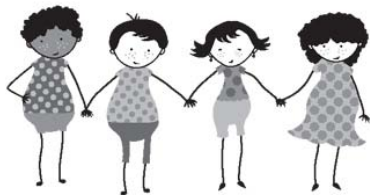
собственные мнения с авторскими;

- смотреть фильмы о других культурах и сравнивать собственную жизнь с увиденной на экране;
- посещать мероприятия или праздники иной культурной среды;
- изучать новые языки;
- беседовать с представителями иных культур с целью лучше понять их жизнь и быт: как растут и воспитываются их дети? Какие важные знания передают им родители? Как в их культуре заботятся о молодом поколении, о стариках?

НАВЫКИ ОЗНАЧАЮТ:

- быть ответственным за собственную реакцию на представителей иной культуры;
- искренне и в течение достаточно долгого времени пытаться понять мнения и взгляды других людей;
- развивать в себе навыки межкультурной коммуникации;
- развивать в себе навыки решения проблем и управления конфликтами;

- გამოიჩინო მეტი მოთმინება იმ ადამიანებთან მუშაობისას, რომლებიც განსხვავდებიან სწავლის და ათვისების უნარით;
- ისაუბრო მრავალფეროვნების საკითხებზე სამსახურში, სამუშაო შეხვედრების დროს;
- მუდამ იზრუნო მრავალფეროვნების კომპეტენციის შემდგომი განვითარების შესახებ.



- искать пути эффективного сотрудничества с различными группами людей.

ПОВЕДЕНИЕ ОЗНАЧАЕТ:

- делиться знаниями с другими, повышать их осведомленность касательно существующих межкультурных различий;
- устанавливать дружеские отношения с представителем (представителями) иной культуры;
- проявлять больше внимания и терпения при работе с людьми, у которых способность к обучению и усваиванию отлична от вашей;
- беседовать о вопросах многообразия на работе, поднимать их во время рабочих встреч;
- постоянно заботиться о дальнейшем повышении компетенции многообразия.



რასა, რასობრივი თეორიები, რასობრივი დისკრიმინაცია

რასა (ფრანგ. ლაცე - გვარი, ჯიში, ტომი) - გარკვეულ ტერიტორიაზე ადამიანთა ისტორიულად ჩამოყალიბებული ჯგუფი, რომელსაც აქვს საერთო წარმომავლობა და მსგავსი გარეგნული ნიშნები: კანის, თმის, თვალების ფერი; ცხვირის, სახისა და თავის ქალის ფორმა; სიმაღლე; ასევე სისხლის ჯგუფი და სხვა.

რასების შესახებ უამრავი თეორია შეიქმნა, თუმცა ერთსულოვნება რასის განმარტების ირგვლივ მაინც ვერ ჩამოყალიბდა. ზოგიერთი მეცნიერი აერთიანებდა ყველა ევროპელს ერთ კატეგორიად, სხვები ყოფდნენ მათ “ნორდიულ”, “ალპიურ” და “მედიტერანეულ” რასებად, ან “ტევტონურ” და “ლათინურ” რასებად, ან ყველა თეთრკანიან ადამიანს “კავკასიურ” რასაში აერთიანებდნენ. ითვლებოდა, რომ თითოეულ რასას უნდა ჰქონოდა მხოლოდ მისთვის (უფრო სწორად, ამ რასის ფიზიკური აგებულებისთვის) დამახასიათებელი მორალურ-

РАСА, РАСОВЫЕ ТЕОРИИ, РАСОВАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

По самому распространенному определению, которое можно встретить в словарях, **раса** (франц. «RACE» - род, племя) – это исторически сложившаяся общность людей, живущая на определенной территории и имеющая общее происхождение и сходные внешние признаки – цвет кожи, волос и глаз, форму носа, лица и черепа, рост и т.п., а **расовые теории** – это комплекс идей о решающем влиянии расовых различий на историю, культуру, государственный и общественный строй.

Существует множество расовых теорий, но единого мнения в отношении понятия расы нет. Некоторые учёные объединяют всех европейцев в одну категорию, другие подразделяют их на «нордические», «эллинские» и «средиземноморские» расы. Некоторые предпочитают делить расы на «тевтонскую» и «латинскую», или объединяют всех белокожих людей в «кавказскую» расу. Рядом ученых считалось (и продолжает считаться), что у каждой расы

ინტელექტუალური თვისებები. თეორეტიკოსები, რომელთა უმრავლესობა ჩრდილოეთ ევროპელები იყვნენ, ერთხმად აღიარებდნენ ჩრდილო-ევროპელების უპირატესობას გონებრივი და მორალური თვალსაზრისით. ყველას მიაჩნდა, რომ რასა მნიშვნელოვნად განაპირობებს ინდივიდუალურ თვისებებს.

ყველა ეს თეორია ამჟამად დისკრედიტირებულია, როგორ არამეცნიერული და არამართებული; მიუხედავად ამისა, რასისტული თეორიებს გავლენა პოლიტიკაზე, მხატვრულ ლიტერატურასა და ჟურნალიზმზე საკმაოდ ძლიერი და ხანგრძლივი აღმოჩნდა. ასე მაგალითად, რასისტული თეორიებით ხელმძღვანელობდა 1990-იან წლებში სამხრეთ აფრიკაში გამეფებული აპარტეიდის პოლიტიკა; რასისტულ თეორიებს ეყრდნობოდა აგრეთვე შეერთებული შტატების წინა საუკუნის 60-იანი წლების საიმიგრაციო პოლიტიკა, რომელიც წახალისებდა გერმანული, ბრიტანული და ირლანდიური წარმოშობის მიგრანტების შემოშვებას და ბლოკავდა ინდოეთიდან და ჩინეთიდან მომავალ ადამიანებს; რასისტული თეორიები ედო საფუძველად ბრიტანულ კოლონიალიზმს მეორე მსოფლიო ომამდე და ბრიტანეთის მთავრობის საიმიგრაციო პოლიტიკას ომის შემდგომ პერიოდში.

ამ თეორიების ავტორები მე-19 საუკუნის მოწინავე მეცნიერები იყვნენ, რომელთა აზრს დიდი გავ-

ლენა ჰქონდა არა მხოლოდ “მაღალ ეშელონებში”, არამედ მთლიანად საზოგადოებაშიც. შედეგად მივიღეთ რასობრივი დისკრიმინაცია.

რასობრივი დისკრიმინაცია არის ნებისმიერი განსხვავება, გამონაკლისი, შეზღუდვა, ან უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, წარმომავლობის, ნაციონალური, ან ეთნიკური კუთვნილების მიხედვით, რომლის მიზანია პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, ან საზოგადოებრივი ცხოვრების ნებისმიერ სხვა სფეროში ადამიანის ინდივიდუალურ უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა თანასწორობის პრინციპების აღიარებისა და მისი განხორციელების შესაძლებლობების უარყოფა, ან მათი დაკნინება.³

გაერთიანებული სამეფოს პარლამენტის მიერ 1976 წელს დამტკიცებული რასობრივი ურთიერთობების აქტის მიხედვით აიკრძალა დისკრიმინაცია რასობრივ საფუძველზე; “რასობრივ” საფუძველში იგულისხმებოდა დისკრიმინაცია რასის⁴, კანის ფერის, მოქალაქეობის, ეროვნული და ეთნი-

³ ადამიანის უფლებათა ლექსიკონი – თბილისი, გამომცემლობა “დასი”, 1999; გვერდი 128

⁴ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში “რასა” აღარ ყოფილა დამატებით განმარტებული

есть характерный лишь для нее (для ее физического строения) набор морально-интеллектуальных качеств. Теоретики, которые в основном были северо-европейцами, единогласно признавали умственное и моральное преимущество северо-европейцев. Все считали, что раса в значительной степени определяет индивидуальные качества.

В настоящее время все эти теории отвергнуты, как ненаучные и неправильные. Хотя влияние расовых теорий на политику, художественную литературу и журналистику оказалось весьма сильным и длительным. Расовыми теориями руководствовалась политика апартеида в Южной Африке (до 90-х годов) и миграционная политика США (до 60-х годов прошлого века), которая поощряла въезд эмигрантов лишь немецкого, британского и ирландского происхождения, блокируя пришельцев из Индии и Китая. Эти же теории легли в основу британского колониализма в период до второй мировой войны и иммиграционной политики британского правительства в послевоенный период.

Авторами этих теорий являлись ведущие ученые 19-го века, мнение которых сильно влияло не только

на «высшие эшелоны», но и на общество в целом. В результате всего этого мы получили такое явление, как расовая дискриминация.

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации определяет расовую дискриминацию как «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни».³ Проявления расизма могут быть не только явными (например, выборочное общение с людьми по признаку цвета их кожи), а и скрытыми, когда, например, общество систематически руководствуется дискриминационными соображениями относительно какой-либо из групп людей. Можно выделить несколько уровней расизма:

³ Справочник Международной Амнистии, 2002 год

კური წარმოშობის ნიშნით დასაქმების, მომსახურებისა და ვაჭრობის, განათლების და საჯარო ფუნქციების სფეროში.

რასიზმის გამოვლინება შეიძლება იყოს არა მხოლოდ აშკარა, როგორცაა, მაგალითად, ადამიანებთან ურთიერთობა მათი რასის ან კანის ფერის მიხედვით, არამედ ფარულიც, - როდესაც საზოგადოება რომელიმე თავის ჯგუფთან მიმართებაში სისტემატიურად ხელმძღვანელობს რაიმე დისკრიმინაციული აზრით.

არსებობს რასიზმის რამდენიმე დონე:

- პერსონალური (დამოკიდებულება, მოსაზრება, მრწამსი);
- ინტერპერსონალური (ქცევა, განხორციელებული სხვა ადამიანებთან მიმართებაში);
- კულტურული (ღირებულებები და საზოგადოებრივი ქცევის წესები);
- ინსტიტუციური (კანონები, ჩვეულებები, ტრადიციები).

რასიზმისა და რასობრივი დისკრიმინაციის ინსტიტუციური ფორმის ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითი იყო უკვე ნახსენები აპარტეიდის სისტემა, რომლის კანონმდებლობა სტრუქტურირებულად ახდენდა შავკანიანთა და თეთრკანიანთა სეგრეგაციას.

- Персональный (установки, суждения, убеждения);
- Межперсональный (поведение, осуществляемое в отношении другого человека);
- Культурный (ценности и нормы общественно-поведения);
- Институционный (законы, традиции, обычаи).
- Самым наглядным примером институционной формы расизма и расовой дискриминации была уже упомянутая выше система апартеида, законодательство которой структурированно осуществляла сегрегацию белого и чернокожего населения ЮАР.



ეთნიკური ჯგუფი

სიტყვა “ეთნიკური” წარმოიშვა ბერძნული “ეთნოსიდან”, რაც ნიშნავს რასას, ხალხს, ერს, ან თემს. დღესდღეობით ეს ტერმინი პირველ რიგში “ხალხის” აღსანიშნავად გამოიყენება. ეთნიკური ჯგუფი არის ადამიანთა ერთობლიობა, რომელიც იზიარებს შემდეგი ჩამონათვალიდან ერთ ან რამდენიმე მახასიათებელს: ენა, ნათესაობა, წარმოშობა, რასა, კულტურა, წარმომავლობა, რელიგია, ისტორია და, ან ფიზიკური გარეგნობა.

ეთნიკურ ჯგუფს გააჩნია აშკარა და ფარული ნიშნები:

აშკარა ნიშნები:

1. სხეულთან დაკავშირებული,

ანუ ფიზიკური ნიშნები:

- ა) დაბადებიდან განსაზღვრული კანის და თმის ფერი, ფიზიოგნომია, სიმაღლე ან სხეულის მოყვანილობა;
- ბ) სხვა ფიზიკური ნიშნები, რომლებიც არაა განსაზღვრული დაბადებისას, მაგრამ უკავშირდება ტრადიციებს, ან რელიგიურ ნორმებს;

2. ქცევასთან დაკავშირებული ნიშნები, როგორცაა პოზა, უესტები, ურთიერთობის და ჩაცმის სტილი და ა.შ.

ЭТНИЧЕСКИЕ ГРУППЫ

Слово «этнический» произошло от греческого «этнос», что означает расу, народ, национальность или племя. Этническая группа - это группа людей, которую объединяет один или несколько признаков из следующего перечня: язык, родство, происхождение, раса, культура, религия, история и/или физическая внешность.

У этнических групп есть явные и скрытые признаки.

ЯВНЫЕ ПРИЗНАКИ:

1. Связанные с внешностью:

- а) Врожденные признаки: цвет кожи, волос, облик, рост, особенности телосложения;
- б) Другие физические признаки, которые не являются врожденными, однако связаны с традициями или религиозными нормами.

2. Связанные с поведением: поза, жесты, стиль общения, одежда и т.д.

ფარული ნიშნები:

1. ენა, ლექსიკონი და აქცენტი
2. სახელები, საკვები (სამზარეულო) და სხვა კულტურული ნორმები, ტრადიციები, ფასეულობები

ადამიანები ქმნიან ეთნიკურ ჯგუფებს რათა დაიკმაყოფილონ უსაფრთხოებისა და მიკუთვნების მოთხოვნილება. ჯგუფში გაერთიანება შეიძლება მოხდეს საერთო წარმოშობის, ნათესაური კავშირების, საერთო მითების, ტრადიციული გამოცდილების, ან საერთო მტრის არსებობის საფუძველზე.

ეთნიკურ ჯგუფებს ხშირად ადარებენ მაცივარს, რომელიც უკულმა მუშაობს. თუკი მაცივარი შიგნით აცივებს, გარედან კი თბება, ეთნიკურ ჯგუფში ყველაფერი პირიქითაა: მთელი სიტბო მიიმართება ჯგუფის წევრთა მიმართულებით, ხოლო ჯგუფის გარეთ სიცივება.

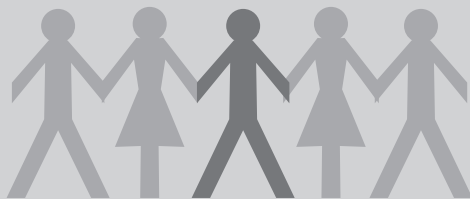


СКРЫТЫЕ ПРИЗНАКИ:

1. Язык, лексикон, акцент;
2. Имена, пища (кухня), культурные нормы, традиции, ценности.

Люди создают этнические группы для удовлетворения потребностей безопасности и принадлежности. Объединение в группу может происходить по принципу общего происхождения, родственных связей, на основании общей мифологии или из-за наличия общего врага.

Этнические группы часто сравнивают с холодильником, работающим наоборот. Если холодильник охлаждает внутри, а греет снаружи, то в этнической группе – наоборот, всё тепло направлено внутрь, на членов группы, а вне пределов группы – холодно.



ერი, ეროვნება

ნებისმიერი სოციალური პროცესის საფუძვლად ტერიტორია და მასზე მცხოვრები ადამიანები გვევლინებიან. ადამიანი - სოციალური არსებაა, ამდენად ისინი სხვადასხვა ტიპის დაჯგუფებებს - ოჯახებს, კლანებს, თემებს, კორპორაციებსა და სხვა საზოგადოებრივ სტრუქტურებს ქმნიან. ერთ-ერთი ასეთი განსაკუთრებული სტრუქტურაა *სახელმწიფო*, რომელიც აკავშირებს ერთმანეთთან ტერიტორიას და მასზე მცხოვრებ ადამიანებს. რადგან სახელმწიფო განუყოფელად დაკავშირებულია ტერიტორიასთან, მას, ჩვეულებრივ, *ქვეყანას* უწოდებენ. სახელმწიფოს ტერიტორიაზე მცხოვრები ადამიანები ქმნიან ხალხს, მოსახლეობას. მოსახლეობის საზოგადოებრივი სტრუქტურების ერთობლიობა ქმნის ქვეყნის საზოგადოებას.

სახელმწიფოსადმი ლოალური ადამიანები ქმნიან *ერს*, ნაციას. ლოიალობა გამოიხატება საკუთარი პოლიტიკური უფლებების რეალიზაციასა და პოლიტიკური ვალდებულებების შესრულებაში; ერთ-ერთი მთავარი ვალდებულებაა საკუთარი ქვეყნის, საზოგადოებისა და სახელმწიფოებრიობის დაცვა. ერი არ არსებობს სახელმწიფოს გარეშე და პირიქით; გარკვეულწილად, ერი აერთიანებს ადამიანებს საკუთარი (პიროვნული) მომავლის, საკუ-

НАЦИЯ, НАЦИОНАЛЬНОСТЬ

Основной любого социального процесса является территория и проживающие на ней люди. Люди – существа социальные, поэтому они всегда пытаются объединяться в разного типа группировки - семьи, кланы, общины, корпорации и другие общественные структуры. Одной из таких особенных структур является *государство*, которое связывает между собой территорию и живущих на ней граждан. Поскольку государство неотделимо от своей территории, его обычно именуют страной. Люди, проживающие на территории страны, составляют население данной страны. Совокупность общественных структур населения именуется общественностью страны.

Люди, лояльные государству, составляют нацию. Лояльность проявляется в реализации собственных политических прав и обязанностей; одной из таких обязанностей является защита собственной страны, народа и государственности. Нация не существует вне государства и наоборот; в определенной степени, нация объединяет людей вокруг идеи о личном, общественном и государственном будущем.

თარი საზოგადოების მომავლისა და საკუთარი სახელმწიფოს მომავლის იდეის ირგვლივ.

ერში გაერთიანებული ადამიანები იზიარებენ მათთვის საერთო და სხვებისაგან განსხვავებულ რასობრივ, ენობრივ, ისტორიულ ან კულტურულ მემკვიდრეობას. ეს ხელს უწყობს ადამიანებს, აღიქვან თავი მათთვის ღირებულ ბუნებრივ გაერთიანებას მიკუთვნებულად: „ჩვენ ერთ ბედქვეშ ვართ და ასე უნდა გაგრძელდეს სამუდამოდ“. ერი იმ ხალხის ერთობაა, ვინც მოახდინა თვითგამორკვევა, აქვს საერთო ისტორია, ენა, კულტურა და ქვეყანა. ერი არის ხალხის, კულტურისა და ტერიტორიული მთლიანობის ყველაზე მდგრადი ორგანიზაცია. ერს ორგანიზებას უწევს და მართავს ერთი დამოუკიდებელი მთავრობა; მას გააჩნია ტერიტორია, დამოუკიდებელი სახელმწიფო, საერთო წეს-ჩვეულებები, წარმომავლობა და ისტორია.⁴

ერისგან განსხვავებით *ეროვნება*, ანუ *ეთნოსი* - ანთროპოლოგიური კატეგორიაა. ადამიანები განსხვავდებიან გარეგნული ნიშნებით, ენით, კულტურით, ეთიკური ნორმებითა და ა.შ. სწორედ რომ აღნიშნული სხვაობების აღმწერი ადექვატური სისტემის ძიების პროცესში გაჩნდა ეროვნების, ანუ ეთნოსის ცნება, რომელსაც არ გააჩნია არავითარი პოლიტიკური კრიტერიუმი - მხოლოდ კულ-

ტურულ-ლინგვისტური. სამართლებრივი თვალსაზრისით, ეროვნება და მოქალაქეობა არ არის ყოველთვის იდენტური: ეროვნული კუთვნილება მოქალაქეობის არმქონე პირებსაც აქვთ. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნების (ეთნოსის) ცნება სხვადასხვა კულტურაში სხვადასხვაგვარად გაიგება. კავკასიურ, კოლექტიურ კულტურაში, ეთნოსისა და ეროვნების ცნებები ერთმანეთთან ძალიან ახლოს დგას, თუმცა დასავლური კულტურა განასხვავებს ამ ცნებებს: დასავლურ (ევროპულ და ამერიკულ) მეცნიერებაში ეროვნება უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე ეთნოსი და უახლოვდება ერის გაგებას. ანუ, დასავლური გაგებით, ეროვნება შეიძლება აღნიშნავდეს და მოიცავდეს პიროვნების მოქალაქეობას, ეთნიკურ წარმომავლობას, სახელმწიფოებრიობას, ენას და სხვა ფაქტორებს.

⁴ ეროვნებათშორისი ურთიერთობების მართვა, [მეთოდური სახელმძღვანელო], ადამიანის რესურსების განვითარების ფონდი, ჯ. ჯავახიშვილისა და ნ. სარჯველასის რედაქციით, - თბილისი, 2007.



Людей одной нации объединяет общее языковое, историческое или культурное наследие. Это помогает людям воспринимать себя частью важного естественного объединения: «Мы все носители одной судьбы и так будет продолжаться во веки веков». Нация – это единство самоопределившихся людей с общим языком, историей, культурой и страной.

«Нация – самая стойкая и стабильная организация территориальной целостности; она управляется одним независимым правительством; у нее есть территория, независимое государство, общие правила и традиции, происхождение и история».

В отличие от нации *национальность*, или *этнос* – антропологическая категория. Люди отличаются внешними признаками, языком, культурой, морально-этическими нормами и т.д. Именно в писках системы, могущей адекватно описать указанные отличия, появилось понятие национальности или этноса, у которого нет прямого политического критерия, а

лишь культурно-лингвистический. С правовой точки зрения, национальность и гражданство не всегда идентичны: национальная принадлежность может быть и у лиц, не имеющих гражданства. Хотя, следует также отметить, что в некоторых культурах понятия национальности и этноса интерпретируются по-разному. В кавказской коллективной культуре они очень близки и практически взаимозаменяемы, однако в западной (европейской и американской) научной среде эти понятия различаются: понятие *национальности* гораздо более шире *этноса* и максимально приближено к понятию *нации*. То есть, по западной интерпретации, национальность может означать и включать в себя гражданство, этническое происхождение, государственность, язык и другие факторы.

⁴ Управление межнациональными отношениями. Методическое пособие; Фонд развития человеческих ресурсов. Под редакцией Д. Джавахишвили и Н. Сарджвеладзе – Тбилиси, 2007

მიგრანტები, (ემიგრანტები და იმიგრანტები)

მიგრანტი არის პიროვნება, რომელიც გადაადგილდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში მასში დროებით ან სამუდამოდ დასახლების განზრახვით.

ემიგრანტი არის პირი, რომელიც ტოვებს ქვეყანას, სხვა ქვეყანაში დასახლების მიზნით, ხოლო იმიგრანტი არის ის, ვინც ჩამოდის ქვეყანაში სამუდამო ან დროებით საცხოვრებელზე.

ეს განსაზღვრებები არც ისე მარტივად გამოყენებადია თანამედროვე მსოფლიოში, როდესაც ქვეყნებს შორის მიმოსვლა ძალზე ინტენსიურია. განზრახვები ყოველთვის ვერ სრულდება. ადამიანები მიდიან სხვა ქვეყანაში საცხოვრებლად, მაგრამ დროის გარკვეული პერიოდის შემდგომ ბრუნდებიან უკან.

იმიგრანტის სტატუსის მქონე პირი ექვემდებარება საიმიგრაციო კონტროლს და ჩამოდის ქვეყანაში არა ტურისტული მიზნებით, ან სასწავლებლად, არამედ საცხოვრებლად. მას შესაძლოა ჰქონდეს მუშაობის უფლება (დროებითი ან მუდმივი). თავ-

შესაფრის მაძიებელნი იმიგრანტებისგან ცალკე განიხილებიან.

პირი, რომელიც ქვეყანაში არალეგალური გზით შეღწევას ცდილობს, ისევე როგორც პირი, რომელიც რჩება ქვეყანაში დროებითი საცხოვრებელი ნებართვის მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდგომ, ოფიციალურად განიხილებიან არალეგალურ იმიგრანტებად.

CAUTION



МИГРАНТЫ (ЭМИГРАНТЫ И ИММИГРАНТЫ)

Мигрант - это личность, которая перемещается из одной страны в другую с целью временного или постоянного проживания.

Эмигрант покидает страну для поселения в другом месте, а иммигрант - приезжает в страну на временное или постоянное жительство.

В современном мире использование этих определений связано с определенными сложностями, так как передвижение между странами упрощено, намерения не всегда осуществляются – люди едут жить в другую страну, но через определенный период времени возвращаются обратно.

Иммигрант - это лицо, которое подчиняется иммиграционному контролю и приезжает в страну не как турист или студент, а для проживания; у иммигранта, возможно, имеется право на работу (времен-

ную или постоянную). Просители политического убежища (покровительства) рассматриваются отдельно от иммигрантов. Лицо, которое попадает в страну нелегальным путём или допускается в страну на определенный период времени, но остаётся в ней после истечения этого периода, официально считается нелегальным иммигрантом.



როგორც წესი, მიმღები ქვეყნის მოსახლეობა არაა განწყობილი მიგრანტებისადმი განსაკუთრებული სიმპატიებით, რადგან მიიჩნევენ, რომ:

- 1) მიგრანტები ჩამოდიან ქვეყანაში ძირითადად მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით;
- 2) ქვეყანაში მიგრანტების რიცხვის მატებასთან ერთად ეცემა ადგილობრივი მოსახლეობის შემოსავლების დონე, რადგან მიგრანტები სოციალური დახმარების სახელმწიფო პროგრამებით სარგებლობენ და ამდენად უფრო იოლად თანხმდებიან დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე;
- 3) მიგრანტები სოციალურ "პრობლემებს" ქმნიან, რადგან, ჯერ ერთი, მათი უშუალო მონაწილეობით ქვეყანაში იზრდება მცირე და მძიმე დასაშაულის დონე; მეორეც ერთი, ისინი ხშირად უარს ამბობენ იმ ქვეყნებთან ასიმილირებაზე, რომლებშიც ჩადიან საცხოვრებლად და აგრძელებენ საკუთარი წეს-ჩვეულებებისა და ტრადიციების მიხედვით ცხოვრებას.



Как правило, население принимающей страны не особо симпатизирует мигрантам, поскольку считает, что:

1. Мигранты приезжают в страну в основном с целью улучшения материального положения;
2. С ростом числа мигрантов в стране падает уровень доходов местного населения, так как мигранты, частично удовлетворяя насущные потребности за счет государственных программ социальной помощи, гораздо более охотно соглашаются на низкооплачиваемую работу;
3. Мигранты создают социальные «проблемы», поскольку, прежде всего, с их непосредственным участием в стране растет уровень преступности; кроме того, они часто отказываются ассимилироваться со странами, куда приехали на постоянное проживание, и продолжают жить по собственным традициям и морально-этическим нормам.



ინდივიდუალური და ჯგუფური იდენტურობა

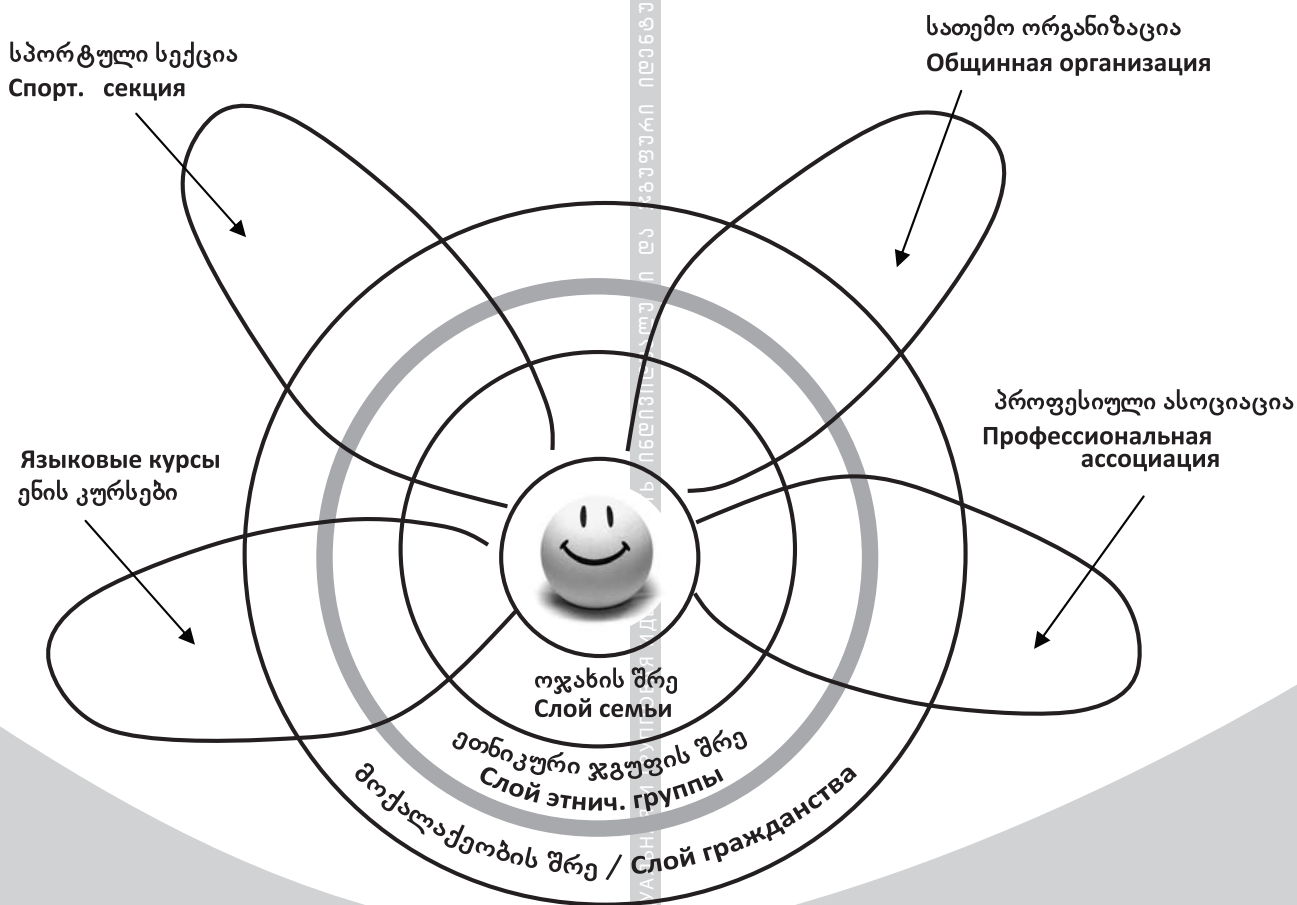
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ И ГРУППОВАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ



ეთნიკური წარმოშობა ჩვენი ინდივიდუალურობის მნიშვნელოვანი ასპექტია. ალბათ, ადამიანის სოციალური განვითარების ადრეულ ეტაპებზე, როდესაც ადამიანი ამბობდა "ჩვენ", ის მხოლოდ იმ მცირე და იზოლირებულ ჯგუფს გულისხმობდა, რომლის ფარგლებშიც არსებობდა. დღესდღეობით, როდესაც ადამიანები ამბობენ "ჩვენ", მათ მხედველობაში აქვთ გაცილებით უფრო მრავალფეროვანი და დიდი ჯგუფი, და სახეზეა ყველა პირობა საიმისოდ, რომ ასეთი ჯგუფები კიდევ უფრო მეტად გაიზარდოს.

ერთ პიროვნებას შეიძლება მრავალი ინდენტურობა გააჩნდეს; შესაბამისად, ასეთი პიროვნება, ამბობს რა "ჩვენ", ერთდროულად რამდენიმე ჯგუფისადმი გრძნობს მიკუთვნებას. ასეთ ჯგუფებს პიროვნების იდენტურობის შრეები ეწოდება.

იდენტურობის პიროვნული შრეების სიმბოლური იმიჯია ერთ-ერთი ეგოცენტრული პლანეტარული სისტემა, სადაც პიროვნების თვით-იმიჯი (ანუ მისი პიროვნული იდენტურობა) მოთავსებულია ცენტრში, ხოლო იდენტურობის სხვა შრეები კი მის ირგვლივ ორბიტებზე ითავს განლაგებული; მათ შო-



ВОЗМОЖНО, что на ранних стадиях развития человека, люди, говоря «мы», подразумевали лишь маленькие, изолированные группировки. В современном мире, говоря «мы», люди имеют в виду значительно более многообразные и большие группы и объединения, которые, есть все основания предполагать, будут и в дальнейшем расти и расширяться.

У одной личности может быть множество идентичностей, в зависимости от того, частью скольких различных групп она себя ощущает. Как правило, каждый из нас идентифицирует себя одновременно со многими разнообразными группами, которые называют *слоями* идентичности.

Наглядным изображением слоёв идентичности личности может послужить эгоцентрическая планетарная система, где центром является собственный имидж, т.е. *личностная идентичность*, а другие слои (остальные идентичности) расположены как орбиты вокруг центра. Среди них самой отдалённой является та орбита (слой), которая обозначает принадлежность к человечеству. Кроме того, что у человека есть этническая, семейная или гражданская идентичность, он может также принадлежать ко многим другим группам на основании профессиональных, культурных, спортивных и других интересов.

რის ყველაზე დაშორებულია ის ორბიტა, ის შრე, რომელიც კაცობრიობისადმი მიკუთვნებას აღნიშნავს. გარდა იმისა, რომ ადამიანს გააჩნია ეთნიკური, ოჯახური, ან მოქალაქეობრივი იდენტურობა, ის შეიძლება მიეკუთვნებოდეს აგრეთვე სხვა მრავალ პროფესიულ, კულტურულ, სპორტულ და ა.შ. ჯგუფს.

რომელი შრე იწვევს ყველაზე მეტ ემოციურ მიჯაჭვულობას ადამიანებში? ერთ-ერთი ჰიპოთეზის მიხედვით, ადამიანები ყველაზე მეტ ემოციებს ამჟღავნებენ ე.წ. “გადარჩენის” შრის მიმართ. “გადარჩენის” შრე როგორც ფიზიკურ, ასევე სულიერ “გადარჩენას” გულისხმობს და ადამიანების ყველაზე ფუნდამენტურ მოთხოვნილებებს – საკვებს, თავშესაფარს, ტანსაცმელს, უსაფრთხოებას, აღიარებას, სიყვარულსა და საკუთარი ღირსების გრძობას ეხება.

ამ ჰიპოთეზას შეუძლია ახსნას იმ ეთნიკური კონფლიქტების ზოგიერთი მიზეზი, რომლებიც აღმოცენდა ყოფილი სოციალისტური ბანაკის ქვეყნებში უკანასკნელი 10-15 წლის მანძილზე. სახელმწიფოთა საზოგადოებრივი წყობილების ნგრევამ და შედეგად დამყარებულმა ქაოსმა ადამიანებს

დაუცველობის გრძობა გაუჩინა. მათ დაკარგეს “გადარჩენის” შრე, რადგან სახელმწიფო, რომლის მოქალაქეებიც იყვნენ, ვეღარ უზრუნველყოფდა მათ საარსებო მოთხოვნილებებსაც კი. ადამიანები ცდილობდნენ ეპოვათ სხვა, ახალი საზოგადოებრივი ორგანიზაცია, რომელიც მისცემდა მათ საშუალებას უსაფრთხოდ ეგრძნოთ თავი. ამგვარი ახალი “გადარჩენის” შრე მათთვის ეთნიკური იდენტურობა გახდა, რადგან ეთნიკური ჯგუფები უკეთ და უფრო იოლად უზრუნველყოფდნენ ადამიანებისთვის ახლობლურ და ერთგვარად მფარველობით დამოკიდებულებას, ემოციურ მხარდაჭერასა და ურთიერთდახმარებას.

ზუსტად ეს გახდა მიზეზი იმისა, რომ პოსტსაბჭოურ ტერიტორიულ კონფლიქტებში პარალელურად ეთნიკური “ფორნტიც” იხსნებოდა; შედეგად უამრავი კონფლიქტი, როგორც ხანგრძლივად არსებული და “გაყინული”, ასევე ახლად აღმოცენებული, გადაიზარდა ეთნიკურ ჯგუფებს შორის დაპირისპირებაში, რომლის მართვა და მოგვარება უაღრესად რთულია.

Какой слой вызывает в человеке наибольшую эмоциональную привязанность? Согласно одной из гипотез, люди наиболее эмоционально связаны с так называемым слоем «выживания», в котором подразумеваются как физическое, так и душевное «выживание» и который касается самых фундаментальных человеческих потребностей – пищи, укрытия, одежды, защиты, признания, чувства собственного достоинства, любви и других чувств.

Эта гипотеза может объяснить некоторые причины этнических конфликтов, которые произошли в бывших коммунистических странах за последнее десятилетие. Разрушение общественного строя и хаос, наступившие вследствие этого, вызвали у людей чувство незащищённости, они потеряли слой «выживания», так как государство, гражданами которого они являлись, не удовлетворяло более их насущных потребностей. Люди старались найти другую, новую общественную организацию, которая дала бы им возможность чувствовать себя в безопасности.

Таким новым слоем выживания стала для них этническая идентичность, так как этнические группы, по сравнению с другими группами, могут намного более проще и лучше обеспечить близкие отношения, эмоциональную поддержку и взаимопомощь. Именно это стало причиной того, что в постсоветских территориальных конфликтах параллельно открывался этнический «фронт»; в результате многие конфликты (как давно существовавшие и «замороженные», так и недавно возникшие), переросли в противостояния между этническими группами, управление которыми (не говоря уже об урегулировании) является гораздо более сложной задачей.



ინდივიდუალური და ჯგუფური იდენტურობა



პერიოდულური და ჰაბტური პრესტაჟი ინდივიდუალური და ჰაბტური პრესტაჟი ინდივიდუალური და ჰაბტური პრესტაჟი



დაგოკიდეზულეზ
ეთნიკურ ჯგუფებს შორის

ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ
ЭТНИЧЕСКИМИ ГРУППАМИ



ეთნიკურ ჯგუფებს ერთმანეთის მიმართ შესაძლოა რანჟირებული ან არარანჟირებული დამოკიდებულება ჰქონდეთ.

რანჟირებული ეთნიკური ჯგუფები

როდესაც ეთნიკურობის საზღვრები გადაფარულია სოციალურ-კლასობრივი ან ძალაუფლებრივი საზღვრებით, საუბარია რანჟირებულ დამოკიდებულებაზე. რანჟირებული ეთნიკური ჯგუფები დალაგებულია სოციალური იერარქიის მიხედვით; ერთ-ერთ ეთნიკურ ჯგუფს მოპოვებული აქვს ძალაუფლების მონოპოლია, ხოლო სხვებს თითქმის არანაირი ძალაუფლება არ გააჩნიათ და სიღარიბესა და უმეცრებაში არსებობენ. რესურსების ამგვარი გადანაწილება, როგორც წესი, გამყარებულია სხვადასხვა ტიპის აკრძალვებისა და შეზღუდვების დაწესებით. იერარქიის დაკანონებაში დიდ როლს თამაშობს რელიგია. რანჟირებულ სისტემებში ეთნიკურ კონფლიქტს სოციალურ-კლასობრივი შეფერილობა აქვს, რადგან ამ დროს ეთნიკურობისა და სოციალური კლასის ცნებები ძირითადად ემთხვევა ერთმანეთს.

გავრცელებული სტერეოტიპის მიხედვით, რანჟირებულ ურთიერთობაში დაქვემდებარებული და დაჩაგრული ჯგუფები განიხილება, როგორც შენე-

ლებული აზროვნების მქონე, მოძალადე, უზრდელი და ბინძური ადამიანებისგან შემდგარი. საკმაოდ ხშირად ეს ჯგუფები ამართლებენ მათ მიმართ არსებულ მოლოდინს და მართლაც ასრულებენ ბინძურ სამუშაოს.

დაქვემდებარებულ (სუბორდინირებულ) მარგინალურ ჯგუფს ხშირად ახასიათებს:

- ჯგუფის სხვადასხვა წევრთა მიმართ ბრალდებების წაყენება;
- და უნდობლობა მათ მიმართ, ვინც ასე არ იქცევა (და არ ცდილობს გადაბრალებას). ამ ადამიანთა გრძნობებში პრევეალირებს შიში, თავმოყვარეობის დაბალი დონე, შფოთვა და სიძულვილი. შინაგანი ძალა ეხმარება მათ უსამართლობისა და ტანჯვისადმი წინააღმდეგობის გაწევაში.

ძალაუფლების მქონე ჯგუფის ჯგუფს ხშირად მოიხავენ:

- დაქვემდებარებულ ჯგუფთა უფლებების სისტემატურ უარყოფას;
- დისკრიმინაციისა და ჩაგვრის გამართლების პოვნას;
- დაჩაგრული ადამიანების მიმართ სიძულვილს;
- ძალადობის ხშირ გამოყენებას.

Между этническими группами могут существовать так называемые ранжированные или неранжированные отношения.

РАНЖИРОВАННЫЕ ЭТНИЧЕСКИЕ ГРУППЫ

В ранжированных этнических группах власть и социально-классовое разделение первичны по сравнению с этничностью. Ранжированные этнические группы упорядочены по социальной иерархии. Одна из этнических групп обладает монополией власти, а у остальных ее почти нет и они существуют в нищете и неведении. Такое распределение ресурсов, как правило, укореняется за счет разных запретов и ограничений. В узаконивании такой иерархии большую роль играет религия. В ранжированной системе этнический конфликт имеет социально-классовую окраску, поскольку при таком раскладе этнические и социальные классы, в основном, совпадают друг с другом.

По принятому в ранжированных этнических группах стереотипу, подчиненные и угнетенные группы

рассматриваются как состоящие из грубых, грязных, невоспитанных, ограниченных людей. Причем, эти группы часто оправдывают существующие в их отношении ожидания, соглашаясь на выполнение самой грязной работы.

ПОДЧИНЁННОЕ (СУБОРДИНИРОВАННОЕ) МАРГИНАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЧАСТО ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ:

- обвинениями в адрес различных членов группы;
- недоверием к тем, кто не поступает подобным образом (т.е. не обвиняет других);

В чувствах этих людей преобладают страх, тревожность, ненависть; они отличаются низким уровнем самолюбия и внутренней силой, которая помогает угнетенным группам сопротивляться несправедливости и страданиям.

ПОВЕДЕНИЕ ОБЛАДАЮЩИХ ВЛАСТЬЮ ЧАСТО ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ:

- постоянным отрицанием прав подчиненных групп;
- поисками оправдания дискриминации и угнетения;
- ненавистью к угнетенным людям;

მათ გრძნობებში შერეულია შიში, შფოთვა, სი-
ძულვილი და უპირატესობის გრძნობა.

გლობალური მასშტაბით ეთნიკური სუბორდინა-
ცია ნელ-ნელა მცირდება; მის აღმოფხვრას ხელს
უწყობს უნივერსალისტური, ეგალიტარული⁵ და
მიღწევაზე ორიენტირებული ფასეულობებისა და
განათლების ფართო გავრცელება. ადამიანის უფ-
ლებების უნივერსალური კონცეფციების მხარდამ-
ჭერი საერთაშორისო საკანონმდებლო ჩარჩოები
და პოლიტიკა ცდილობენ დანერგონ ეგალიტარუ-
ლი და ინკლუზიური იდეოლოგიის შესაბამისი პრო-
ცესები და პრაქტიკა.

არარანჟირებული ეთნიკური ჯგუფები

არარანჟირებული ჯგუფები არსებობენ პარალე-
ლურად, და თითოეულ მათგანს საკუთარი სოცი-
ალური სტრატეგია⁶ გააჩნია. ისინი უწყვეტ
შეჯიბრში იმყოფებიან, ცდილობენ რა დაამტკიცონ
საკუთარი კულტურის უპირატესობა. არარანჟირე-
ბულ ჯგუფებს შორის დამოკიდებულებები არაა
პროგნოზირებადი, როგორც ეს რანჟირებულების
შემთხვევაში იყო. ძალიან ბევრია გაუგებრობა და

⁵ თანასწორობის მომხრე

⁶ აქ: სოციალური იერარქია

- частым использованием насилия.
- В эмоциональном плане у таких людей пре-
валируют чувства страха, ненависти и пре-
восходства в отношении субординированных
групп.

В глобальном масштабе этническая субординация
постепенно уменьшается в размерах. Ее искорене-
нию способствуют универсальные, эгалитарные,⁵
ориентированные на успех ценности, а также ши-
рокое распространение образования. Международ-
ные законодательные акты и политика, поддержи-
вающие универсальные концепции прав человека,
стараясь внедрить процессы и практику, которые
соответствовали бы эгалитарной и инклюзивной
идеологии.



⁵ Сторонник равноправия

⁶ Здесь: социальная иерархия

ფაქტების არასწორი ინტერპრეტირება. როგორც
წესი, არარანჟირებული ჯგუფები, მიგრაციების და
ტერიტორიების არასრული დაპყრობის შედეგად,
ერთსა და იმავე ტერიტორიაზე ცხოვრობენ და
თითოეულ მათგანს საკუთარი ისტორიული უკმა-
ყოფილებები გააჩნია: ის ჯგუფი, ვისი დამპყრობ-
ლური ქმედებები ბოლომდე ვერ განხორციელდა,
აღვივებს დაუკმაყოფილებელ ტერიტორიულ ამბი-
ციებს, ხოლო ის ჯგუფი, რომლის მიწებიც ნაწი-
ლობრივად მიტაცებულია, შეპყრობილია შურისძი-
ების სურვილით.

არარანჟირებულ ჯგუფებს კონფლიქტისა და
ძალადობის სერიოზული პოტენციალი გააჩნია. ძა-
ლადობა ჩნდება მაშინ, როდესაც არარანჟირებულ
ჯგუფებს სურთ სუვერენული ავტონომიის მოპო-
ვება, პარალელურად არსებული ეთნიკური ჯგუ-
ფებისთვის ძალაუფლების და უფლებამოსილების
ჩამორთმევა, ან იდეალისტური, ეთნიკურად ჰომო-
გენური სტატუსს ქვოს დაბრუნება.

ამასთან ერთად, არარანჟირებულ ჯგუფებს აქვთ
დიდი პოტენციალი რათა განვითარდნენ ისეთ სა-
ზოგადოებებად, სადაც ეთნიკური დაყოფები აღა-
რაა მნიშვნელოვანი.

ერთ მოცემულ ქვეყანაში შესაძლოა არსებობდეს
მრავალი ეთნიკური ჯგუფი, ზოგს ერთმანეთის მი-

НЕРАНЖИРОВАННЫЕ ЭТНИЧЕСКИЕ ГРУППЫ

Неранжированные группы существуют параллель-
но, и каждая из них имеет собственную социальную
стратификацию⁶. Они находятся в постоянном со-
перничестве, каждая стараясь доказать преимущес-
тво своей культуры. В отличие от ранжированных
групп, отношения между неранжированными груп-
пами непредсказуемы; существует много неясности
и неправильно интерпретированных фактов.

Как правило, неранжированные группы, вследс-
твие множественных миграций и неполного захвата
территорий, живут на одной и той же территории и
у каждой из них есть собственная историческая не-
удовлетворенность. Та группа, чьи захватнические
действия осуществились не до конца, развивает не-
удовлетворенные территориальные амбиции, а та,
чья земли были частично захвачены, одержима же-
ланием мести.

В неранжированных группах весьма высок риск
возникновения конфликтов и насилия. Насилие про-

მართ შესაძლოა რანჟირებული დამოკიდებულა გააჩნდეს, ზოგს კი – არარანჟირებული. დამოკიდებულებების ამ ორ ტიპს შორის განსხვავებების სწორი გააზრება მნიშვნელოვანია ეთნიკური კონფლიქტის მიზეზების გარკვევის და შესაძლო მოგვარებების კორექტული დადგენისათვის.

ისტორია გვიჩვენებს, რომ მრავალეთნიკური საზოგადოებები, როგორც რანჟირებული, ასევე არარანჟირებული ურთიერთობებით, ცდილობდნენ მონახათ ისეთი სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფდა სოციალურ სტაბილურობასა და წესრიგს. სოციოლოგებმა დაადგინეს, რომ არსებობს მრავალეთნიკური საზოგადოებების სოციალური ორგანიზების სამი ძირითადი მოდელი:

1. სეგრეგაცია
2. ინტეგრაცია
3. თანაარსებობა

ყველა ეს ცნება ეხება აგრეთვე იმ ოფიციალურ პოლიტიკას, რომლის მეშვეობითაც ხორციელდება ქვეყანაში ეთნიკური უმცირესობების არსებობის მართვა. გარდა ამისა, ამ სიტყვებით შესაძლოა აღიწეროს არსებული სიტუაცია, იმის მიუხედავად, არის ეს სიტუაცია გატარებული პოლიტიკის შედეგი, თუ არა.

является тогда, когда неранжированные группы стараются добиться суверенной автономии, отобрать власть и полномочия у параллельно существующей группы или вернуть идеалистичный, этнически-гомогенный статус-кво.

Наряду с этим, у неранжированных групп велик потенциал превращения в общество, где этнические различия не имеют более никакого особого значения.

В одной и той же стране могут сосуществовать много этнических групп. У одних по отношению друг к другу могут быть ранжированные отношения, а у других – неранжированные. Правильное осмысление различий между этими двумя типами взаимоотношений очень важно для уяснения причин этнических конфликтов и их возможного урегулирования.

История показывает, что мультиэтнические общества как с ранжированными, так и с неранжированными взаимоотношениями, всегда пытались найти такую общественную структуру, которая обеспечила бы социальную стабильность и порядок. Социологи установили наличие трёх основных моделей социальной организации мультиэтнического общества:

სეგრეგაციის მოდელი

ერთ ეთნიკურ ჯგუფს გააჩნია ეკონომიკური, პოლიტიკური, კულტურული და სოციალური ძალაუფლების მონოპოლია. ეს ჯგუფი ცდილობს თავზე მოახვიოს საკუთარი კულტურა სხვა ჯგუფებს და იგონირება გაუწიოს მათ უფლებას იყონ განსხვავებულები.

სტატუს ქვოს შენარჩუნების მიზნით გამოიყენება შემდეგი სტრატეგიები:

- **იურიდიული და ფიზიკური განცალკევება:** აკრძალულია სოციალური კონტაქტი მმართველ ჯგუფსა და სხვა ჯგუფებს შორის; სტერეოტიპები გადაეცემა და მყარდება განათლების სისტემის და ტრადიციების მეშვეობით, ინსტიტუტები და კანონიერი ჩარჩოები შექმნილია იმისათვის, რომ აკონტროლონ სიტუაცია და შეინარჩუნონ მისი სტაბილურობა;
- **დესტრუქცია:** ყველაფერი, რაც არ ეკუთვნის მმართველ კულტურას, ნადგურდება, მკვლევობებისა და დეპორტაციების გზითაც კი.

ისტორია გვიჩვენებს, რომ მრავალი სეგრეგაციული საზოგადოების დასასრული იყო შეტაკებები

- 1) **Сегрегация;**
- 2) **Интеграция;**
- 3) **Сосуществование.**

Все эти понятия описывают ту официальную политику, с помощью которой правительства стран пытаются управлять живущими в ней этническими меньшинствами. Кроме этого, этими терминами можно охарактеризовать существующую в стране ситуацию вне зависимости от того, является ли она результатом проводимой политики, или нет.

МОДЕЛЬ СЕГРЕГАЦИИ

Какая-либо одна этническая группа обладает экономической, политической, культурной монополией, а также монополией социальной власти. Эта группа старается навязать собственную культуру другим группам и игнорирует их право на самобытность и отличия.

С целью сохранения статус-кво применяются следующие стратегии:

პრაქტიკულად არ გვხვდება. ასიმილაცია იოლად გადადის ნაციონალიზმში; ის ფაქტობრივად არანაირ ანგარიშს უწევს კონკრეტული ადამიანების სურვილებს. ასიმილაციის პოლიტიკის გამტარებელი იყო საბჭოთა კავშირი.

- **ოფიციალური აღიარება:** მმართველი ჯგუფი აძლევს სრულ ენობრივ და კულტურულ ავტონომიას ყველა ეთნიკურ ჯგუფს, მაგრამ მოუწოდებს პარალელურ საზოგადოებების ჩამოყალიბებისკენ, რომლებსაც ერთმანეთთან ძალიან მცირე კონტაქტი ექნებათ. რათა შენარჩუნდეს სოციალური ერთიანობა და სტაბილურობა, ასეთი სტრატეგიის განხორციელება მიზანშეწონილია:

- ა) ავტორიტარული სისტემებში, რომელთა ძლიერი და ქარიზმატული ლიდერები ყველა ეთნიკური ჯგუფისათვის მისაღები და ავტორიტეტულია, ან
- ბ) დემოკრატიულ სისტემებში, რომლებშიც ყველა ეთნიკურ ჯგუფს შეუძლია მიაღწიოს ახალ ჰომოგენურობას, ზოგიერთი განმასხვავებელი ნიშნის დათმობის ხარჯზე.



шинства. Такого типа ассимиляция характерна для официальной политики Франции; однако, следует отметить, что ассимиляция не помогла Франции избежать противостояний и сложностей. Одной из проблем ассимиляции является то, что она исходит из предположения наличия единства взглядов и правил жизни, чего в реальности не существует. Ассимиляция легко переходит в национализм, так как фактически никак не считается с желаниями конкретных людей. Проводником политики ассимиляции являлся Советский Союз.

Официальное признание: правящая группа даёт полную языковую и культурную автономию всем этническим группам, но призывает их к созданию параллельных обществ, которые будут иметь минимальные контакты между собой. Эта стратегия способствует сохранению социального единства и стабильности, при условии, что она осуществляется:

- авторитарными системами, сильные и харизматические лидеры которых приемлемы и уважаемы для всех этнических групп;
- демократичными системами, в которых все этнические группы, в обмен за утрату некоторых особенностей, могут достичь нового уровня гомогенности.

თანაარსებობის მოდელი

ამ მოდელში არ არსებობს ძალაუფლების მონოპოლიის მქონე დომინანტური ჯგუფი. სხვადასხვა, ერთმანეთისგან განსხვავებული ჯგუფები თანამშრომლობენ საერთო ინტერესების საფუძველზე და ინაწილებენ როგორც ძალაუფლებას, ასევე რესურსებს. საზოგადოების ნორმების მიხედვით ყველა აღიარებს და პატივს სცემს ერთმანეთის უნიკალურობასა და უფლებებს; ჯგუფები ინარჩუნებენ საკუთარ კულტურას და ამავდროულად მთლიანად იღებენ სხვა კულტურების არსებობის ფაქტს. გადაწყვეტილების მიღების სისტემა დეცენტრალიზებულია და ეთნიკურ ჯგუფებს შორის საკმაოდ ეფექტური კავშირები ფუნქციონირებს (მაგალითად, პროფესიული ქსელები). საზოგადოების ადმინისტრირება ხდება ორ- ან მრავალენობრივი სისტემით.

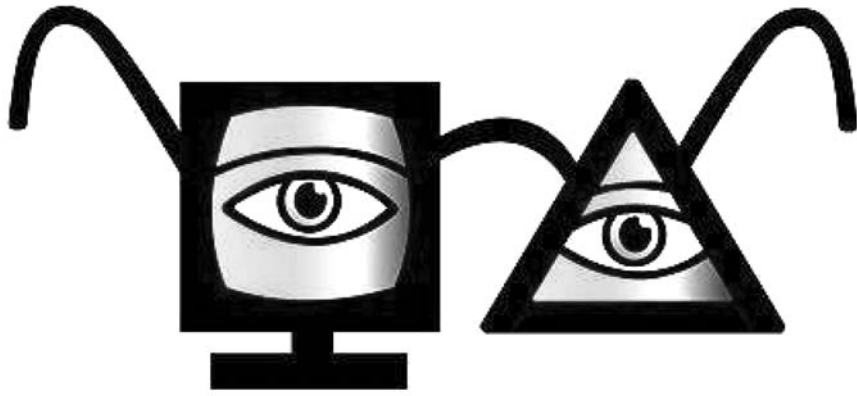
საზოგადოება, რომელიც ცდილობს ამ მოდელით ორგანიზებას, უნდა იზიარებდეს თანამშრომლობის, კონსენსუსისა და მონაწილეობის პრინციპებზე აგებულ მოქნილ და ინკლუზიურ იდეოლოგიას. დახურული და ექსკლუზიური იდეოლოგია სახიფათოა: მას შეუძლია უთანხმოებების და სოციალური ღელვის გამოწვევა.

МОДЕЛЬ СОСУЩЕСТВОВАНИЯ

В этой модели ни одна из групп не обладает монополией власти. Различные группы сотрудничают на основе общих интересов и разделяют как власть, так и ресурсы. Согласно общественным нормам все признают и уважают уникальность и права друг друга. Группы сохраняют собственную культуру, одновременно принимая факт существования других культур. Система принятия решения децентрализована и между этническими группами функционируют достаточно эффективные связи (например, профессиональные сети). Администрирование общества происходит с помощью двуязычной или многоязычной системы управления.

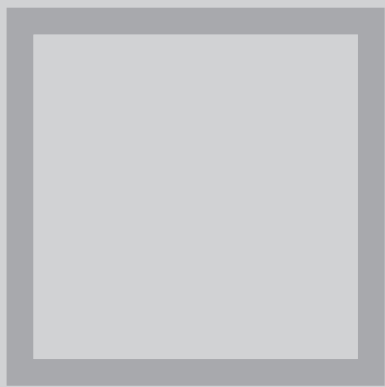
Общества, организованные в соответствии с этой моделью, должны опираться на гибкую и инклюзивную идеологию, призывающую к сотрудничеству, консенсусу и участию. Закрытая эксклюзивная идеология опасна: она может вызвать социальные волнения.





სტერეოტიპიკვიზი

СТЕРЕОТИПЫ



ქმევა, რომლის საფუძველად სტერეოტიპები და ცრურწმენები დევს, ხშირად გაუგებრობების და კონფლიქტების, განსაკუთრებით კი ეთნიკური კონფლიქტების მიზეზი ხდება.

თავდაპირველად ცნება “სტერეოტიპი” ლითონის ან რეზინის საბეჭდ შტამპს, კლიშეს აღნიშნავდა, რომელიც ტიპოგრაფიაში დედანიდან ასლების გასამრავლებლად გამოიყენება. გამოჩენილმა ჟურნალისტმა ვალტერ ლიპმანმა გამოიყენა ეს ცნება, რათა აღეწერა, თუ როგორ ხდება საზოგადოებაში ადამიანების კატეგორიებში მოქცევა და მათი “დამტკპვა” გარკვეული ნიშან-თვისებების მიხედვით.

სტერეოტიპების მინიჭება ადამიანის გონების ბუნებრივი ფუნქციაა, და მისი მიზანია რთული რეალობის გამარტივება. გამარტივების შედეგად ჩვენი სხეული და გონება უკეთ ადაპტირდება გარემოში: ერთმანეთის მსგავს სტიმულებზე (გამლიზიანებლებზე) იგი ერთსა და იმავე ავტომატურ საპასუხო რეაქციას იძლევა, ხოლო უცნობი სტიმულის (გამლიზიანებლის) მიღებისას მაშინათვე ავლენს მომატებულ შფოთვას და შიშს. სტერეოტიპებს გააჩნია სასარგებლო ფუნქცია სოციალური ურთიერთობების პროცესშიც: ისინი იძლევიან ინდივიდების კლასიფიცირების, მათი ქცევის ერთგვარი პროგნოზირების და შესაბამისად, ამ ქცევაზე

შესატყვისი რეაგირების დაგეგმვის საშუალებას.

მაგრამ სტერეოტიპები ასევე ძალიან საშიშიცაა, რადგან ისინი ამარტივებენ ადამიანის რთულ ბუნებას, მის უნიკალურობას. როდესაც ამა თუ იმ კონკრეტული ადამიანის, ან ადამიანთა ჯგუფის შესახებ ინფორმაცია გვაკლია, ჩვენი სტერეოტიპული აზროვნება ავტომატურად ცდილობს სიცარიელე საკუთარი კულტურის “მონაცემთა ბაზებიდან” შევავსოს. მაგრამ თუ ეს ადამიანი განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელია, არსებობს ალბათობა, რომ ჩვენს მიერ გამოტანილი დასკვნები მცდარი იქნება. ამასთან, რაც მეტად განსხვავებულია კულტურა, მით მეტია შეცდომის ალბათობაც.

ეთნიკური სტერეოტიპები ხშირად ბადებენ ცრურწმენებს, რომლებიც ამა თუ იმ ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელთა მიმართ სხვადასხვა ტიპის ნეგატიურ ქმედებებსა და ემოციებში ვლინდება. ცრურწმენებს ხშირად საკმაოდ ტრაგიკული შედეგები – ძალადობა, დისკრიმინაცია და გენოციდიც კი მოყვება.



**Поведение, основанное на стереотипах и пред-
рассудках, часто может стать причиной неясно-
стей и конфликтов, особенно этнических.**

Изначально, понятие «стереотип» означало метал-
лический или резиновый печатный штамп, клише, ко-
торое применяется в типографии для размножения
копий подлинника. Известный журналист Вальтер
Липман использовал это понятие для описания про-
цесса объединения людей в категории и их последу-
ющей «штамповки» по определённым качествам.

Создание стереотипов – естественная функция
человеческого разума; цель ее - упрощение сложной
реальности, за счет которого наши тело и разум лег-
че ориентируются в окружающем мире. На знакомые
стимулы (раздражители) человек реагирует одной и
той же автоматической ответной реакцией, а при
незнакомом стимуле сразу проявляет повышенную
тревогу и страх.

Стереотипы обладают полезной функцией в про-
цессе социальных взаимоотношений, создавая
возможность классификации индивидов, прогно-

зирования их поведения и планирования соот-
ветствующей реакции на это поведение. Но стерео-
типы также очень опасны потому, что они слишком
упрощают сложную природу человека, «убивая»
его уникальность. Если нам не хватает информации
о каком-либо конкретном человеке или группе лю-
дей, стереотипное мышление подталкивает нас за-
полнить этот пробел из «базы данных» собственной
культуры. Понятно, что если наша культура отлична
от культуры, представителем которой является тот
человек, возникает вероятность ошибочного сужде-
ния, причем, чем сильнее межкультурные различия,
тем больше вероятность.

Этнические стереотипы часто порождают пред-
рассудки, проявляющиеся в действиях и эмоциях
по отношению к той или иной этнической группе.
Последствия существования предрассудков часто
весьма трагичны: насилие, дискриминация, вплоть
до геноцида.

- დაინტერესდით და უკეთ გაიცანით თქვენგან განსხვავებული ადამიანების კულტურა და წარმომავლობა;
- ეცადეთ გაანეიტრალეთ სხვების მიერ გამოთქმული სტერეოტიპული მოსაზრებები.

როგორ მოვახდინოთ რეაბირება სტერეოტიპებსა და ცრურწმენებს?

რეაქცია ცრურწმენით პროვოცირებულ ქმედებაზე ყველაზე ეფექტურია მაშინ, როდესაც რეაგირებს არა ის, ვის წინააღმდეგაც იყო მიმართული ეს ქმედება, არამედ იმ ჯგუფის წევრი, რომელსაც მიეკუთვნება თავად ქმედების ჩამდენი პირი. ეს გასაგებიცაა: ვერავინ დაგვიცავს უკეთესად, ვიდრე იმავე ჯგუფის წარმომადგენელი, რომელიც თავს გვესხმის.

ცრურწმენების აღმოსაფხვრელად აუცილებელია შეწყდეს მათი ჩუმი (პასიური) მხარდაჭერაც კი. მღვდელი მარტინ ნიმოლერი ასე აღწერდა მის გამოცდილებას მეორე მსოფლიო ომის დროს:

- Постарайтесь более скромно оценивать правильность (точность) собственных соображений.
- Постарайтесь вникнуть и изучить культуру отличающихся от вас людей.
- По возможности старайтесь нейтрализовать высказываемые другими стереотипичные суждения.

КАК НУЖНО РЕАГИРОВАТЬ НА СТЕРЕОТИПЫ?

Реакция на предубежденный (продиктованный стереотипами) поступок особо эффективна в случаях, когда реагирует не тот, на кого направлялся поступок, а человек, относящийся к той же группе, что и автор совершенного поступка. Это и понятно: никто не сможет защитить нас лучше, чем тот, кто на нас нападает.

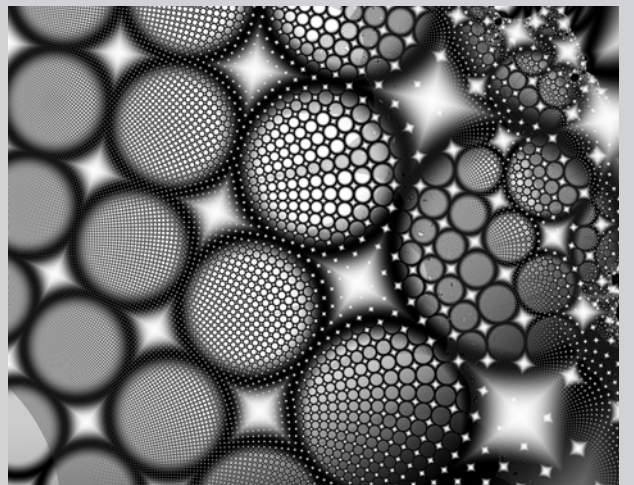
Для искоренения предубеждений и предрасудков необходимо прекратить даже пассивную их

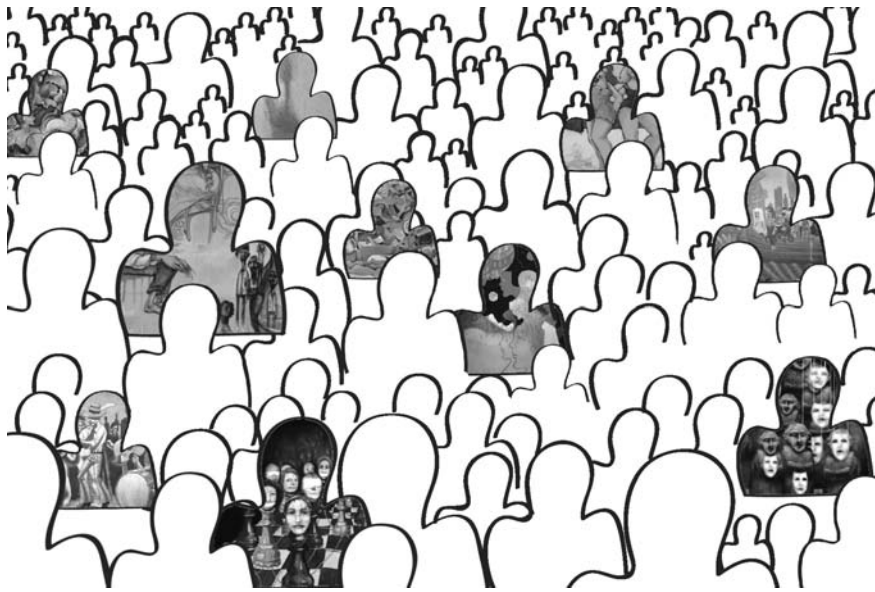
“გერმანიაში დაიწყო კომუნისტების დევნა; მე ვდუმდი, რადგან კომუნისტი არ ვიყავი. შემდეგ მიადგნენ ებრაელებს, და მე ვდუმდი, რადგან ებრაელი არ ვიყავი. შემდეგ დადგა პროფკავშირების რიგი, და მე ისევ ვდუმდი, რადგან არ ვიყავი პროფკავშირების წევრი. მერე შეუტიეს კათოლიკებს და მე გავჩუმდი, რადგან პროტესტანტი ვიყავი. ბოლოს ისინი ჩემთან მოვიდნენ, და ამ დროისთვის ჩემს დასაცავად ხმის ამომღები აღარავინ დარჩა.”



поддержку. Священник Мартин Нимеллер описывал свой опыт во время Второй Мировой войны следующим образом:

«В Германии началось преследование коммунистов. Я молчал, так как не был коммунистом. Потом принялись за евреев. Я молчал, так как не был евреем. Настала очередь профсоюзов, и я снова молчал, так как не был членом профсоюза. Потом атаковали католиков, и я молчал потому, что был протестантом. В конце они пришли и за мной, но к этому времени уже некому было подать голос в мою защиту».





ტოლერანტობა

ТОЛЕРАНТНОСТЬ



საზოგადოების სხვადასხვა წევრთათვის საერთო პრობლემები ვერ გადაწყდება მხოლოდ ერთი რომელიმე პირის ან ჯგუფის ძალისხმევით. ამგვარი პრობლემების გადაწყვეტისას აუცილებელი ხდება სხვადასხვა ჯგუფებს შორის ღია კომუნიკაცია და თანასწორუფლებიანობასა და ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებული კონსტრუქციული თანამშრომლობა.

მრავალეთნიკურ საზოგადოებაში, რომელშიც სუსტია კავშირები ეთნიკურ ჯგუფებს შორის, ყოველთვის არსებობს ეთნიკური ძალადობის რისკი. სახელმწიფოებმა და მთავრობებმა უნდა იმოქმედონ, აქტიურად წაახალისონ ეთნიკურ ჯგუფებს შორის ურთიერთობა და გაატარონ მათთან თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭების პოლიტიკა. სამწუხაროდ, რეალობა გვიჩვენებს, რომ ხშირად სახელმწიფოები და პოლიტიკოსები ვერ ახერხებენ სწორი ქმედებების განხორციელებას.

გაცილებით უფრო ეფექტური შეიძლება აღმოჩნდეს სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება და ინტეგრირებული სამოქალაქო ქსელების შექმნა. სხვადასხვა ეთნიკური წარმომავლობის ორგანიზაციები და ჯგუფები, რომლებსაც ერთობლივი პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ინტერესე-

ბი გააჩნიათ, საკმაოდ ეფექტური არიან ძალადობისა და კონფლიქტების პრევენციაში. ერთობლივი მუშაობა, ან სწავლა – საუკეთესო გზაა ქსელების შექმნისა და თანამშრომლობითი ურთიერთობების განვითარებისთვის.

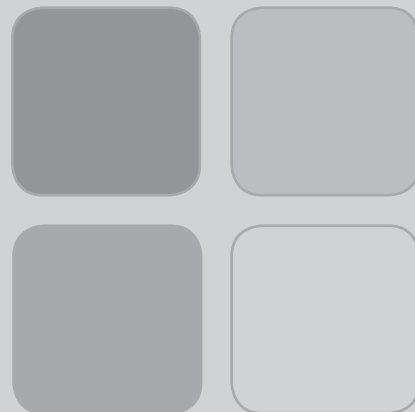


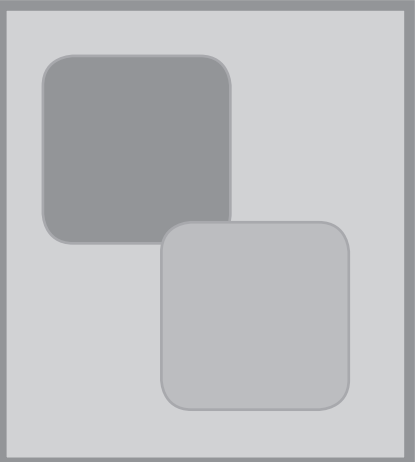
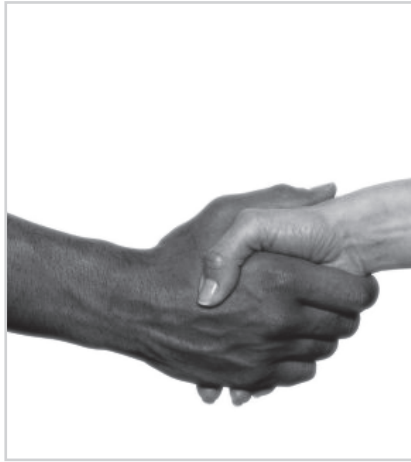
и самокритики. В то же самое время, толерантность никак не означает безразличия, или терпимости по отношению к преступным лицам и группировкам, или в отношении экстремистских сил.

Для решения общих проблем недостаточно усилий одного человека или группы людей; необходимы открытая коммуникация и равноправное, основанное на взаимоуважении, конструктивное сотрудничество между различными группами.

В мультиэтническом обществе, где связи между отдельными этническими группами слабы и незначительны, постоянно присутствует риск этнического насилия. Государства и правительства должны действовать, активно поощрять контакты и взаимоотношения между этническими группами и проводить с ними политику предоставления равных возможностей. К сожалению, реальность доказывает, что государство и политики часто не способны принимать правильные решения и совершать правильные действия. Гораздо более действенным в этом плане

может оказаться развитие гражданского общества и создание интегрированных гражданских сетей. Организации и группы различного этнического происхождения, у которых имеются общие политические, экономические и социальные интересы, достаточно эффективны с точки зрения предупреждения насилия и конфликтов. Совместная работа или обучение – наилучший путь для создания сетей и развития сотрудничества.







მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციაში

УПРАВЛЕНИЕ
МНОГООБРАЗИЕМ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ

ალბათ, ყველა დაგვეთანხმება, რომ ხშირად საკმაოდ რთულია გაუგო შენს მსგავს ადამიანსაც კი – მაგალითად, ოჯახის წევრს, ნათესავს, ან უბრალოდ მას, ვინც ძალიან მოგწონს და გიყვარს. ახლა წარმოიდგინეთ დიდი ან თუნდაც შედარებით მცირე ზომის ორგანიზაცია, რომელშიც უამრავი სრულიად უცხო, თქვენგან და ერთმანეთისგან ძლიერ განსხვავებული ადამიანი მუშაობს. როგორ უნდა გაუგო მათ ისე, რომ ეფექტურად და წარმატებულად მართო ისინი? თანამედროვე მრავალფეროვან სამყაროში, უწყვეტი კომუნიკაციის პირობებში, როდესაც ბიზნესი გლობალურ სახეს იძენს, მენეჯერს უწევს იმის გაცნობიერება, რომ ერთმანეთისგან ესოდენ განსხვავებული თანამშრომლების ერთი სტილით მართვა უკვე შეუძლებელია. იმისათვის, რომ ასეთ ვითარებაში შეინარჩუნოს ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობა და სიცოცხლისუნარიანობა, მენეჯერმა უნდა გაიაზროს და გაითვალისწინოს კულტურული მრავალფეროვნების გავლენა ორგანიზაციაში მომუშავე პირების მოლოდინებსა და ქცევაზე.

როგორც უკვე მრავალჯერ ვახსენეთ, “მრავალფეროვნება” გულისხმობს “განსხვავებულობას”; სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, იგი აღწერს პიროვნების იმ მახასიათებლებს, რომლებიც ის განსხვავდება როგორც ადამიანთა სხვა ჯგუფებისგან,

ასევე იმ ჯგუფისგანაც, რომელსაც თავად მიეკუთვნება. ორგანიზაციული განვითარების კონტექსტში **მრავალფეროვნება** აღნიშნავს ადამიანებს შორის არსებულ იმ განსხვავებებს, რომლებსაც შეუძლიათ გავლენა იქონიონ მათ მიერ სამუშაოს შესრულებაზე, სამუშაოთი კმაყოფილებაზე და საბოლოო ჯამში ორგანიზაციის პროგრესირებასა და წარმატებულობაზე. ორგანიზაციაში **მრავალფეროვნების მართვა** ნიშნავს ისეთი სისტემური ღონისძიებების გატარებას, რომელთა მეშვეობით შესაძლებელი გახდება თანამშრომელთა მრავალფეროვნებით მონიჭებული უპირატესობებისა და სარგებლის მაქსიმალური გამოყენება, ხოლო მისი შესაძლო უარყოფითი გავლენის – მინიმუმამდე დაყვანა.



Наверное, вы согласитесь, что иной раз очень сложно понять даже очень близкого тебе по духу человека – члена семьи, родственника, или кого-то, кто тебе нравится и дорог. А теперь представьте себе организацию – большую или не очень – в которой работает огромное количество совершенно незнакомых, не похожих на вас и друг на друга людей. Как можно наладить с ними отношения таким образом, чтобы эффективно и успешно ими управлять? В современном мире многообразия, в условиях непрерывных потоков коммуникации, когда бизнес приобретает глобальные масштабы, руководителю приходится признать, что невозможно сохранить единый стиль управления в отношении настолько отличающихся друг от друга сотрудников. Для того, чтобы сохранить конкурентоспособность и жизнеспособность организации, руководитель должен понимать и учитывать влияние культурного многообразия на мотивацию, ожидания и поведение людей, работающих у него под началом.

Как мы уже неоднократно упоминали, «многообразие» подразумевает «несхожесть», «непохожесть», «различия». Говоря иными словами, многообразие

описывает те характеристики личности, которыми она отличается как от других групп людей, так и от своих же «со-группников». В контексте организационного развития понятие *многообразие* используется применительно к тем особенностям и различиям между работающими в организации людьми, которые могут оказать влияние на степень их удовлетворенности работой, на качество выполняемой ими работы, и, в конечном счете, на успех и прогресс организации в целом. *Управление многообразием* в организации означает планирование и осуществление систематических мер, которые, с одной стороны, помогут извлечь максимальную пользу и выгоду из преимуществ, предоставляемых многообразием организационного персонала, и, с другой стороны, свести к минимуму его негативное воздействие.



მრავალფეროვნების განზომილებანი

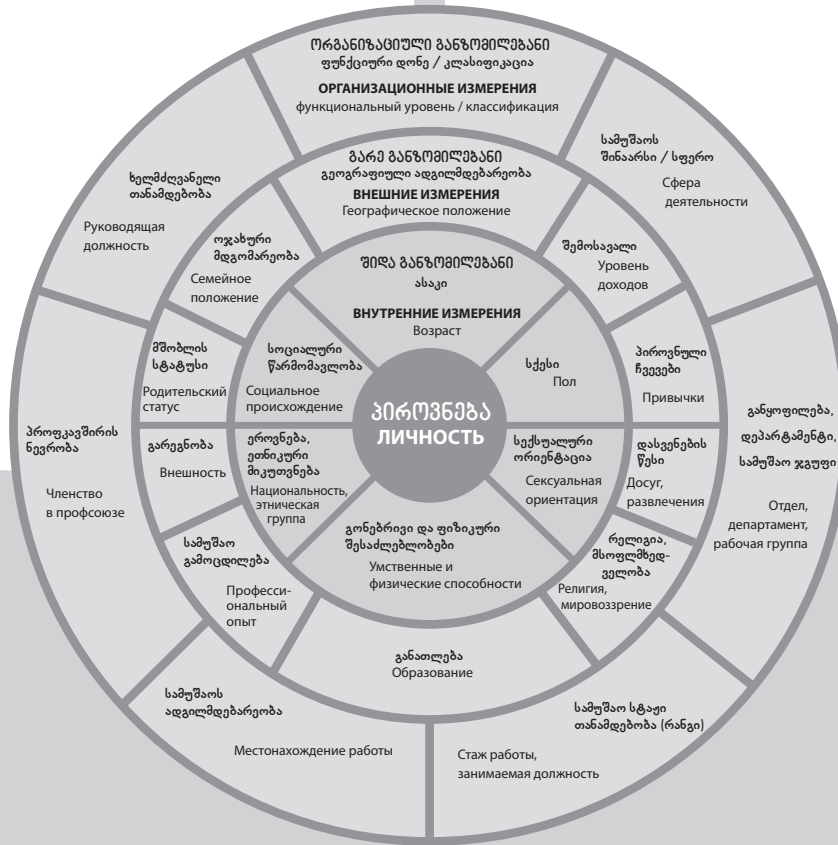
მრავალფეროვნების ფაქტორების კლასიფიცირების მიზნით ხშირად გამოიყენებენ გარდენშვარცის და როუვის 4 დონიან მოდელს. მრავალფეროვნების განზომილებათა „ბორბალი“ გვიჩვენებს მრავალფეროვნების ფილტრების რთულ სისტემას, რომლის მეშვეობით თითოეული ჩვენგანი აღიქვავს გარემოდან შემოსულ სტიმულებსა და ინფორმაციას. ფილტრებში გატარებული ინფორმაციის აღქმის შედეგად ჩვენ ვქმნით ვარაუდებს სხვა ადამიანების ქცევის თაობაზე; შემდგომში ჩვენ ვხელმძღვანელობთ ამ ვარაუდებით საკუთარი ქცევის განხორციელებისას, ხოლო ჩვენი ქცევა, საბოლოო ჯამში, აისახება

ისევ და ისევ იმ ადამიანებზე, რომელთა მიმართ თავდაპირველად შეგვექმნა ვარაუდები.

პიროვნება (პირველი დონე / წრე) – მოდელის ცენტრალური განზომილება; ის მოიცავს პიროვნების ყველა იმ მხარეს, რომელიც ქმნის მის ინდივიდუალობას.

შიდა განზომილებანი (მეორე დონე / წრე) – ეს ის განზომილებებია, რომელთა შეცვლა ხშირად შეუძლებელია, ამდენად საჭირო ხდება მათი გათვალისწინება თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობის საკანონმდებლო ჩარჩოებში: სქესი, ეროვნება, რასა, სოციალური კლასი, სექსუალური ორიენტაცია, ასაკი, გონებრივი და ფიზიკური შესაძლებლობები, რელიგია და მსოფლმხედველობა.

გარე განზომილებანი (მესამე დონე / წრე) – ეს ისეთი განზომილებებია, რომელთა შექმნაც და „ან



ИЗМЕРЕНИЯ МНОГООБРАЗИЯ

Для классификации факторов многообразия чаще всего применяют четырехуровневую модель Гарденшварца и Роува. Представленное выше «колесо» измерений многообразия иллюстрирует сложную систему фильтров многообразия, посредством которой каждый из нас воспринимает поступающие извне стимулы и информацию. В результате поступившей сквозь фильтры информации мы строим **предположения** о мотивах и поведении конкретных людей или групп; впоследствии, при общении с

этими людьми и группами мы *ведем себя соответственно этим предположениям*, а наше поведение, в свою очередь, отражается на поведении тех же людей, в отношении которых изначально строились наши предположения.

Личность (первый уровень / круг) – центральное измерение модели, которое включает в себя все те стороны личности, которые составляют ее индивидуальность.

Внутренние измерения (второй уровень / круг) – измерения, изменить которые зачастую невозможно, а потому следует просто учитывать их в законо-

საერთაშორისო ორბანისტიკის უწყვეტი მრავალფეროვნების მართვა

რა არის მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციაში?

მრავალფეროვნების მართვა მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ორგანიზაციის ეფექტიანობის თვალსაზრისით; ის, თუ როგორ იმართება და რეგულირდება მრავალფეროვნება ორგანიზაციაში, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მრავალფეროვნების პოტენციალის დადებითად წარმართვას მთლიანად საზოგადოებაში.

მრავალფეროვნების მართვა - ორგანიზაციებსა და დაწესებულებებში არსებული მრავალფეროვნების ადეკვატური აღქმის, აღიარებისა და განხორციელების სტრატეგიაა. კორექტულად მართულ მრავალფეროვნებას შეუძლია აღქმის, აზროვნებისა და ქცევის ახალი, ალტერნატიული გზების აღმოჩენა და ამით ორგანიზაციაში მომუშავე ადამიანთა საზოგადოების გამდიდრება. მრავალფეროვნება შემოქმედების და ინოვაციურობის წყაროა; მას შეუძლია ორგანიზაციის სამომავლო განვითარების პოტენციალის და, შესაბამისად, მისი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა.

მრავალფეროვნების მართვის მთავარი ამოცანაა მრავალფეროვნების თვალსაჩინოება და პროდუქტიულობა ორგანიზაციაში. აქედან გამომდინა-

რე, დღის წესრიგში დგება რამდენიმე პიროვნული, სოციალური და ინსტიტუციური შეხედულება და მოლოდინი: როგორ აღიქმებიან ჩვენს ორგანიზაციაში, მაგალითად, უნარშებლუდული ადამიანები? როგორ გარემოსა და პირობებს ვთავაზობთ მათ? როგორ ვეპყრობით ჰომოსექსუალებს? გააჩნიათ თუ არა ქალებს კარიერული დაწინაურების ისეთივე პირობები, როგორც მამაკაცებს? მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციაში მიზნად ისახავს შეამციროს დისკრიმინაცია ორგანიზაციულ დონეზე და ხელი შეუწყოს ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა ადამიანისთვის თანაბარი შესაძლებლობების არსებობას.

მრავალფეროვნების მართვა არის ორგანიზაციაში ისეთი პოზიტიური გარემოს შექმნის და შენარჩუნების პროცესი, რომელშიც თითოეული თანამშრომლის განსხვავებული ნიშან-თვისებები აღიარებული, გაგებული და დაფასებულია, რის შედეგადაც მას შეუძლია სრულად გამოავლინოს და გამოიყენოს საკუთარი პიროვნული და საქმიანი პოტენციალი.

მრავალფეროვნების მართვის ძირითადი კონცეფცია აღიარებს, რომ სამუშაო ადგილი შედგება ადამიანთა საკმაოდ „ჭრელი“ პოპულაციისგან. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მრავალფეროვნება მოიცავს ხილულ და უხილავ განსხვავებებს, როგორი-

ЧТО ТАКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МНОГООБРАЗИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ?

Управлять многообразием важно не только для увеличения эффективности организаций; успешное использование потенциала многообразия в каждой отдельно взятой организации в значительной степени определяет то, насколько позитивно будет использоваться потенциал многообразия в обществе в целом.

Управление многообразием – это стратегия адекватного восприятия, признания и претворения в жизнь концепции многообразия. В случае корректного управления, многообразие может открывать новые, альтернативные пути восприятия, мышления и поведения, тем самым обогащая сообщество работающих в организации людей. Многообразие – источник творчества и инноваций; оно увеличивает потенциал организационного развития и, следовательно, способствует росту конкурентоспособности.

Основная задача управления многообразием – обеспечить наглядность и продуктивность многообразия в организации. Соответственно, на повестку дня встает вопрос сразу о нескольких личностных, социальных и институциональных взглядах и установках: как воспринимаются в нашей организации, к слову, люди с ограниченными физическими возможностями? Какие условия для работы мы им предлагаем? Как мы относимся к гомосексуалам? Предоставляются ли женщинам равноценные с мужчинами возможности продвижения по карьерной лестнице? Управление многообразием в организации ставит целью свести к минимуму дискриминацию на организационном уровне и способствовать созданию равных возможностей для всех работающих в ней людей.

Управление многообразием – это создание и поддержание позитивной и благоприятной среды в организации, в условиях которой особенности каждого сотрудника будут признаны, поняты и оценены по достоинству, а его личностный и деловой потенциалы – использованы с максимальной отдачей.

ცაა: სქესი, ასაკი, რასა, წარმომავლობა, პიროვნული თვისებები, მუშაობის სტილი და ა.შ.

სხვადასხვა წარმომავლობის მქონე ადამიანებს განსხვავებული ხედვა ახასიათებს, ამდენად, ორგანიზაციული მრავალფეროვნება ხელს უწყობს ორგანიზაციული მიზნების შემოქმედებით და ინოვაციურ გადაწყვეტას. ეფექტურად მართვის შემთხვევაში ასეთი ტიპის გუნდები (ჰომოგენური გუნდებთან შედარებით) გვთავაზობენ მიდგომათა უფრო ფართო დიაპაზონს და საკითხთა გადაჭრის უფრო მეტ ალტერნატივას; ამ ფაქტს მრავალი კვლევა და დაკვირვება ადასტურებს.



Основная концепция управления многообразием признает, что рабочее место «населено» довольно пестрой популяцией сотрудников. У людей различного происхождения и с различным жизненным опытом – различное видение и подходы, следовательно, многообразие способствует креативному и инновационному решению организационных целей. Неоднородные по своему составу команды, в случае адекватного ими управления, могут предложить гораздо более широкий диапазон подходов и намного больше альтернативных решений; этот факт подтверждается множеством исследований и наблюдений.



მრავალფეროვნების მართვის მიზნები

ორგანიზაციაში მრავალფეროვნების მართვის ძირითადი მიზნებია:

- ტოლერანტობის ხაზგასმა;
- ჯგუფებსა და ინდივიდებს შორის არსებული განსხვავებების აღიარების, მიღებისა და პატივისცემის აუცილებლობის აქცენტირება;
- ორგანიზაციაში პროდუქტიული ატმოსფეროს შექმნა;
- უმცირესობათა დისკრმინაციის შემცირება;
- ყველა ადამიანისთვის თანაბარი შანსების, შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.

ყოველივე ამის თქმა გაცილებით იოლია, ვიდრე სისრულეში მოყვანა.

გასათვალისწინებელია, რომ მრავალფეროვნების არაკორექტულ მართვას შეუძლია გამოიწვიოს კომუნიკაციის პრობლემები, თანამშრომელთა უკმაყოფილება, უნდობლობა და საბოლოო ჯამში მათი ხელმძღვანელობასთან დაპირისპირება.

ადამიანთა რა ჯგუფზე უნდა იყოს მიმართული მრავალფეროვნების მართვის ღონისძიებები? ამოსავალი იდეაა ის, რომ თითოეული ადამიანის ინდივიდუალობას შეაქვს თავისი უნიკალური წვლილი მრავალფეროვნების შექმნაში, ამდენად, მრავალ-

ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ МНОГООБРАЗИЕМ

Основные цели управления многообразием в организации:

- акцентирование толерантности;
- подчеркивание необходимости признавать, принимать и уважать различия, существующие между личностями и группами;
- создание продуктивной атмосферы в организации;
- снижение уровня дискриминации меньшинств;
- обеспечение равных прав, шансов и возможностей для всех людей, работающих в организации.

Все вышеперечисленное легко сказать, но довольно сложно выполнить. Следует учесть, что некорректное управление многообразием может вызывать проблемы в коммуникации, недовольство со стороны сотрудников, недоверие, и, в конечном счете, противостояние с руководством.

Какие группы сотрудников должны стать целевой

ფეროვნების მართვასთან დაკავშირებული ღონისძიებები და საქმიანობა უნდა მივმართოთ ორგანიზაციასა თუ დაწესებულებაში მომუშავე ყველა ადამიანზე.

მენეჯერის როლი მრავალფეროვნების მართვაში

ორგანიზაციები, რომელთა მენეჯერებს შეუძლიათ მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის მრავალფეროვანი ცოდნისა და უნარების ეფექტური გამოყენება, არა მხოლოდ ინარჩუნებენ სტაბილურობას, არამედ რამდენიმე სტრატეგიულ უპირატესობასაც იძენენ ჰომოგენური პერსონალის მქონე კომპანიებთან შედარებით. მექანიზმი მარტივი და თვალნათელივია: იმისათვის, რომ დღევანდელ პირობებში შეინარჩუნო კონკურენტუნარიანობა, მუდმივად საჭიროა ინოვაციური მიდგომების და ტექნოლოგიების შეთავაზება. მხოლოდ ინოვაციურობას შეუძლია ორგანიზაციის გამოყოფა, გამოკვეთა ანალოგიური ორგანიზაციების სიმრავლიდან; სხვა შემთხვევაში ის “რიგითი” პროდუქტის ან სერვისის მწარმოებელი “რიგითი” ორგანიზაცია იქნება და მეტი არაფერი. მრავალფეროვნება კვებავს კრეატიულობას (შემოქმედებითობას), ხოლო კრეატიულობა – ინო-

ვაციურობის მთავარი მამოძრავებელია.

რა უნდა მოიმოქმედოს ხელმძღვანელმა მრავალფეროვნების ეფექტურად მართვის მიზნით?

გახდეს უფრო ღია და გამგებიანი სხვათა მოსაზრებების მიმართ. დაიწყოს იმით, რომ აღიაროს საკუთარი ტენდენციურობა და არაობიექტურობა. გააცნობიეროს, რომ დანიშნულების ადგილამდე ბევრი სხვადასხვა გზით შეიძლება მისვლა და მისთვის ცნობილი გზა – არა ერთადერთი და განუმეორებელია. ახსოვდეს, რომ “განსხვავებული” უმეტეს შემთხვევაში სულაც არ ნიშნავს ცუდს.

შეძლოს განასხვავოს და გამიჯნოს ერთმანეთისგან სამუშაოს მოთხოვნები და შემაჯერებლები, ერთის მხრივ, და მეორეს მხრივ – საკუთარი (პიროვნული) სურვილები, რომლებიც არ ახდენენ გავლენას სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. სამუშაო მოთხოვნებში იგულისხმება ის კონკრეტული ქცევა, რომელიც ემსახურება ორგანიზაციის მიზნებს და ამდენად ორგანიზაციული წარმატების მისაღწევად მისი განხორციელება თანამშრომლების მხრიდან – აუცილებლობაა. სამუშაოს შემაჯერებელია ქცევა, რომელიც ხელს უშლის ორგანიზაციის მიზნების მიღწევას. ხოლო ხელმძღვანელის პიროვნული

аудиторией управления многообразием? Следует исходить из того, что индивидуальность каждого человека вносит свой вклад в создание многообразия, следовательно, мероприятия и деятельность по управлению многообразием должны быть нацелены на всех сотрудников без исключения.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ МНОГООБРАЗИЕМ

Организации, руководители которых способны эффективно использовать многообразие навыков, знаний и умений своих сотрудников, не только сохраняют стабильность, но даже пользуются определенными стратегическими преимуществами перед компаниями со сравнительно гомогенным персоналом. Механизм очевиден и прост: для сохранения конкурентоспособности необходимо постоянно предлагать инновационные подходы и технологии; только инновации могут выделить организацию из великого множества аналогичных организаций, в

противном случае она останется «рядовым» производителем «рядовых» продуктов или услуг. Многообразие подпитывает креативность, а креативность – главный двигатель инноваций.

Что может сделать руководитель для эффективно управления многообразием?

Стать более открытым и восприимчивым к мнениям других. Начать с признания собственной тенденциозности и необъективности. Осознать, что до пункта назначения можно добраться несколькими разными путями, и путь, известный ему – не является единственным и неповторимым. Помнить, что «непохожий» в большинстве случаев никак не означает «плохой».

Суметь различать и отделять друг от друга рабочие требования и препоны с одной стороны, и, с другой стороны, – собственные (личностные) предпочтения, которые не оказывают влияние на качество выполняемой работы. Под *рабочими требованиями* подразумеваются те конкретные действия, которые служат организационным целям; следовательно, их выполнение со стороны сотрудни-

სურვილები (ის, თუ თანამშრომლების როგორი ქცევა “ურჩევნია” ან “სიამოვნებს” მას პირადად), არანაირ გავლენას ახდენენ ორგანიზაციული ხედვის ან მიზნების მიღწევაზე.

მოარგოს ორგანიზაციული ქცევის სტანდარტები სამუშაო მოთხოვნებს. ხელმძღვანელმა უნდა მოსთხოვოს თანამშრომლებს მკაცრად შეასრულონ ის ქცევა, რომელიც აუცილებელია სამუშაო ადგილზე წარმატების მისაღწევად.

არ დაუშვას ორგანიზაციაში სამუშაოს შემაფერხებელი ქცევა. ნებისმიერი ქცევა, რომელიც ხელს უშლის ორგანიზაციისა თუ გუნდის ხედვის და „ ან მიზნების მიღწევას, უნდა აღიკვეთოს.

იყოს მოქნილი იმ შემთხვევებში, როდესაც არ ზარალდება სამუშაო პროცესი. თუ თანამშრომლის ქცევა არ ახდენს უარყოფით გავლენას საქმიან მიზნებზე, ხელმძღვანელმა უნდა მიიღოს ის, მაშინაც კი, როდესაც მას პირადად ასეთი ქცევა არ მოსწონს, ან არ სჩვევია.



ков – необходимо. *Препоны или помехи* – действия, препятствующие достижению организационных целей. И, наконец, *личные предпочтения* руководителя (то, какое поведение сотрудников для него приятнее или комфортнее) – не оказывают никакого влияния на достижение организационных целей.

Сделать так, чтобы стандарты и нормы поведения на рабочем месте соответствовали рабочим требованиям. Руководитель должен строго требовать от подчиненных выполнять те действия, которые необходимы для успешного достижения организационных целей.

Не допускать на рабочем месте действий, препятствующих выполнению организационных целей. Любые действия или поведение, мешающие осуществлению целей и видения команды или организации в целом, должны немедленно пресекаться.

Быть по возможности гибким, особенно в случаях, когда от этого не страдает рабочий процесс. Если поведение сотрудника не оказывает негативного влияния на рабочие цели, то руководитель должен допускать и принимать его, даже если лично ему не нравится или не свойственно такое поведение.

მრავალფეროვნების მართვის პროგრამები

აღბათ თითოეულ ორგანიზაციას მეტ-ნაკლებად გააჩნია საკუთარი მოსაზრება იმის თაობაზე, თუ როგორ, რა ინსტრუმენტებით ან პროგრამებით უნდა იმართებოდეს მის შიგნით არსებული მრავალფეროვნება, თუმცა, მაინც შესაძლებელია ამ პროგრამების სამ ძირითად და ზოგად კატეგორიად გაერთიანება:

ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამები

ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამები ეხმარება ორგანიზაციას გააცნობიეროს, პატივი სცეს და პოზიტიურ ფასეულობად მიიჩნიოს ის მრავალფეროვნება, რომელიც არსებობს როგორც მის შიგნით, ასევე მის ფარგლებს გარეთ. ამაში იგულისხმება განსხვავებული კულტურული ჯგუფების ფასეულობების, ქცევითი ნორმების და ცხოვრების ზოგადი წეს-ჩვეულებების ცოდნა; ამაში ასევე იგულისხმება ცნობიერების ამაღლება იმ ტენდენციური დამოკიდებულების, სტერეოტიპებისა და ცრურწმენების შესახებ, რომლებიც თითქმის ყოველთვის იჩენენ თავს, როდესაც განსხვავებული ადამიანები

ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ МНОГООБРАЗИЕМ

Наверняка, у каждой организации имеются свои соображения по поводу того, каким образом, какими инструментами или программами должно управляться существующее внутри нее многообразие, однако, в общем и целом все эти программы можно объединить в три основные (общие) категории.

1. Программы, повышающие уровень осведомленности сотрудников

Такие программы помогают сотрудникам осознавать, уважать и позитивно оценивать многообразие, которое существует как внутри организации, так и вне ее пределов. Сотрудники должны знакомиться с ценностями, традициями, обычаями и поведенческими нормами различных культурных групп (в том числе собственных); их следует информировать о тех тенденциозных отношениях, стереотипах, предрассудках, которые почти всегда проявляются в начале совместной работы различных групп или людей, или

ან ჯგუფები იწყებენ ერთად მუშაობას, ან როდესაც ორგანიზაციაში მოდის სრულიად უცხო კულტურის მატარებელი ახალბედა თანამშრომელი.

ცნობიერების ამაღლება შესაძლოა ხდებოდეს სხვადასხვა ღონისძიებების მეშვეობით, დაწყებული მენეჯმენტის დონეზე ჩატარებული მოკლე ბრიფინგებით და დამთავრებული ორგანიზაციის კაფეტერიაში გამართული საერთაშორისო სამზარეულოს დღეებით. ცნობიერების ამაღლების პროგრამებს, როგორც წესი, უნდა მოყვეს კულტურათაშორისი ტრენინგი და „ ან ორგანიზაციულ განვითარებაზე მიმართული პროგრამები.

კულტურათაშორისი

უნარ-ჩვევების ტრენინგი

განსხვავებების გაცნობიერებას აუცილებლად უნდა მოყვეს ქცევის შესაბამისი შეცვლა; მხოლოდ ასე გახდება შესაძლებელი ადამიანების და ჯგუფების უფრო ეფექტური თანამშრომლობა. მაგრამ, მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანები შედარებით იოლად აცნობიერებენ მათ შორის არსებულ მნიშვნელოვან განსხვავებებს, საკუთარი ქცევის შესაბამისი მიმართულებით შეცვლა მათთვის საკმაოდ რთულ ამოცანად რჩება.

ამიტომ, როგორც წესი, აუცილებელი ხდება კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების ტრენინგის ორგანიზება,

в условиях, когда в организацию приходит новый служащий, представляющий совершенно неизвестную культуру.

Информирование сотрудников можно происходить с помощью многих различных мероприятий, начиная короткими брифингами на уровне менеджмента и заканчивая небольшими организационными празднествами, например, днями международной кухни, организованными в кафетерии компании. Как правило, вслед за такого рода программами должны проводиться межкультурные тренинги, или тренинги организационного развития.

2. Тренинг навыков межкультурного общения

Недостаточно знать о существующих в организации межкультурных различиях; осведомленность должна сопровождаться соответствующей корректировкой поведения - лишь таким образом можно достичь эффективного сотрудничества людей и групп. Несмотря на то, что люди осознают существующие между ними различия, им, тем не менее, сложно изменить привычное для них поведение. Именно

ба, რომლის დროსაც ადამიანები სწავლობენ თუ როგორ უნდა ესაუბრონ და უსმინონ ერთმანეთს ისე, რომ კულტურული საზღვრები და ბარიერები რაც შეიძლება ეფექტურად და ზიანის გარეშე გადაილახოს. ასეთ ტრენინგში ყურადღება უნდა დაეთმოს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა კულტურათაშორისი კომუნიკაციის პროცესები (ინტერვიუს აღება, უკუკავშირის მიცემა, მუშაობის შეფასება, ინფორმირება, დარწმუნება და მოლაპარაკებები), კულტურული მრავალფეროვნების პირობებში პერსონალის მოტივირება, სხვადასხვა კულტურული წარმომავლობის მქონე ადამიანებს შორის აღმოცენებული დავებისა და კონფლიქტების მოგვარება და ა.შ.

არსებობს აგრეთვე ტრენინგების განსაკუთრებული სახეობა, ე.წ. ადაპტაციური ტრენინგები (acculturation training). ასეთი ტრენინგის მიზანია ადამიანის მომზადება საზღვარგარეთ, სხვა კულტურულ გარემოში მუშაობისთვის, ან უცხოეთიდან ჩამოსული სპეციალისტების ახალ გარემოში სწრაფი და ეფექტური ადაპტაციის ხელშეწყობა.

ბოლო დროს სულ უფრო და უფრო ხშირად, ადამიანები საჭიროებენ ე.წ. ზოგადი კულტურათაშორისი უნარ-ჩვევების ტრენინგს; ასეთი ტრენინგის შედეგად ადამიანებს შეუძლიათ ამოიცნონ ან მოიძიონ ის სფეროები, სადაც მოსალოდნელია ყვე-

потому необходимы **тренинги навыков коммуникации**, которые учат слушать друг друга и обмениваться информацией, эффективно преодолевая при этом культурные различия. Особенное внимание на тренингах уделяется интервьюированию, обратной связи, оценке эффективности работы, мотивации, процессам межкультурных переговоров и технике убеждения, передаче информации, а также медиации (разрешению) споров и конфликтов между людьми разного культурного происхождения. Кроме того, существует также так называемый **адаптационный тренинг (acculturation training)**, который готовит людей для работы за границей, в чуждой культурной среде, или же помогает приезжим быстро и эффективно адаптироваться к местной культуре.

В последнее время людям все чаще нужен тренинг **общих навыков межкультурного общения**. В результате таких тренингов люди могут:

- научиться определять сферы, где наиболее вероятно наличие самых радикальных различий;
- оперативно обнаруживать эти различия и
- эффективно общаться с отдельными лицами

ლაზე უფრო მკვეთრი განსხვავებების არსებობა, ოპერატიულად აღმოაჩინონ ეს განსხვავებები და აბსოლუტურად დამაკმაყოფილებლად იურთიერთონ მრავალი სხვადასხვა კულტურის მატარებელ ადამიანებთან და ჯგუფებთან ისე, რომ საერთოდ არ გააჩნდეთ არანაირი წინასწარი ინფორმაცია ამ ადამიანების თუ ჯგუფების კონკრეტული კულტურული თავისებურებების შესახებ. და მართლაც, დღევანდელ პირობებში ხშირად გვიწევს ისეთ გარემოში ყოფნა, სადაც ძალიან ბევრი სხვადასხვა კულტურაა წარმოდგენილი; ასეთ ვითარებაში შეუძლებელიცაა მათი წინასწარი შესწავლა, რადგან საამისოდ უბრალოდ დრო არ გეყოფა.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ასეთი ზოგადი უნარ-ჩვევები სასარგებლოა უცხო კულტურასთან მოკლევადიანი ურთიერთობის დროს, მაგრამ როდესაც საუბარია უფრო გრძელვადიან და რეგულარულ ურთიერთობაზე, საჭირო ხდება არა მხოლოდ ტრადიციების, წეს-ჩვეულებების, კომუნიკაციის და ქცევის მოდელების ცოდნა, არამედ ამა თუ იმ კონკრეტული ჯგუფის ენის შესწავლაც კი.

ორგანიზაციული განვითარება და ტრანსფორმაცია

თითოეულ ორგანიზაციას გააჩნია საკუთარი კულტურა, რომელსაც მასში მომუშავე ადამიანები

(განსაკუთრებით კი მისი დამფუძნებლები) განაპირობებენ. როდესაც ბაზრები უფრო გლობალური ხდება და ორგანიზაციაში მომუშავე პერსონალიც თვისობრივად იცვლება, შესაბამისად უნდა შეიცვალოს ორგანიზაციული სტრუქტურა, პოლიტიკა და კულტურაც.

თავისთავად, კულტურა კონსერვატიულია და ძალიან ნელა იცვლება, ასე რომ საჭირო ხდება “გარდამავალი პერიოდის” მართვა - მაგალითად, ორგანიზაციული ხედვის და მისიის თავიდან შექმნა ან გადახედვა, თანამშრომელთა მოტივაციისა და წახალისების სისტემების გადახალისება და ა.შ.

გახსოვდეთ, რომ მრავალფეროვნების მხარდასაჭერი ნებისმიერი ინიციატივა, ტრენინგი თუ სხვა, აუცილებლად უნდა იყოს თქვენი ორგანიზაციული სტრატეგიის განუყოფელი ნაწილი. დიდი ხნის განმავლობაში ცნობიერებაში გამჯდარი დამოკიდებულებები (და მითუმეტეს ქცევა) არასოდეს შეიცვლება ერთჯერადი ტრენინგის შედეგად. მრავალფეროვნების ყველა ასპექტის სრული გათვალისწინება და ეფექტური გამოყენება ნამდვილად ნიშნავს ორგანიზაციული კულტურის ძირეულ გარდაქმნას, ასე რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა ფსიქოლოგიურად მზად უნდა იყოს დაუთმოს ხანგრძლივი დრო და საგულისხმო ძალისხმევა ამგვარი ცვლილებების გატარებას.

и группами, не имея при этом ни малейшего представления об их конкретной культурной принадлежности.

И действительно, в современном мире вероятность внезапно очутиться в мульти-культурной среде – довольно высока. Предварительно знать или изучить все культуры, конечно же, нереально, хотя бы из-за нехватки времени; поэтому, в подобной ситуации когда-то пройденный тренинг межкультурного общения может сослужить хорошую службу. Однако, навыки, полученные вследствие такого тренинга, полезны лишь при кратковременном общении с иной культурой; когда речь идет о долговременном и регулярном общении, приходится учить не только традиции, обычаи и модели поведения, а также и языка этой конкретной группы.

3. Организационное развитие и трансформация

У каждой организации есть своя собственная культура, которую определяют работающие в ней люди, в особенности её основатели. В условиях гло-

бализации рынков и качественно иного персонала, организационная культура, структура и политика должны соответственно измениться. Сама по себе культура консервативна и меняется очень медленно, так что почти наверняка потребуются управление переходным периодом – например, обновление организационного видения, ре-формулировка миссии, пересмотр систем мотивации и поощрения сотрудников и т.д.

Следует помнить, что любая программа, тренинг или инициатива, предпринимаемые с целью управления многообразием, должны быть (или стать) неотъемлемой составной частью организационной стратегии. Двухдневные тренинги и разовые мероприятия не смогут изменить давно установившиеся отношения и стиль поведения. Полноценный учёт и эффективное использование всех аспектов многообразия равноценно коренному преобразованию организационной культуры, так что руководство организации должно быть психологически готово к длительному и непростому процессу перемен.





USAID
ამერიკელი ხალხისგან

გამოცემა მომზადებულია საქართველოს გაეროს ასოციაციის „ეროვნული ინტეგრაციისა და ტოლერანტობის პროგრამის“ ფარგლებში აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს ფინანსური მხარდაჭერით

Publication has been prepared in frames of the "National Integration and Tolerance in Georgia" Program of the United Nations Association of Georgia with the financial support of the United States Agency for International Development (USAID).

Издание подготовлено в рамках «Программы национальной интеграции и толерантности» Ассоциации ООН Грузии, при финансовой поддержке Агентства США по международному развитию.