

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОСНОВНОГО РЕСУРСА СТАБИЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО- КОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (на примере республики Башкортостан)

САЯХОВ

Руслан Линицевич

аспирант кафедры педагогики,
Башкирский государственный
педагогический университет
им. М. Акмуллы (450000,
Республика Башкортостан, г. Уфа,
ул. Октябрьской революции, 3а).
E-mail: Ruslan030271@hotmail.com

Аннотация. Подбор кадров для религиозных организаций во многом определяет будущее государственно-конфессиональных отношений. Анализ состояния кадрового потенциала Духовного управления мусульман Республики Башкортостан на примере ее функциональной единицы — мухтасибата — позволяет дать общую оценку ситуации, видение перспектив и на этой основе выработать рекомендации по укреплению кадрового потенциала мусульманских религиозных организаций.

Ключевые слова: кадровый потенциал религиозных организаций, Республика Башкортостан, стабильность, государственно-конфессиональные отношения.

Поликультурность и многоконфессиональность современного общества при все более четко проявляющихся признаках глобализации и в условиях распространения идей плюрализма, демократии и практически неограниченных свобод естественным образом ведут к столкновению интересов, а значит, неминуемо являются питательной средой для зарождения конфликтов.

Одним из наиболее значимых факторов, непосредственно влияющих на формирование общественного мнения и на градус социальной напряженности, остается идеология и неразрывно с ней связанная духовная, религиозная составляющая.

В связи с серьезными изменениями, происшедшими в нашей стране в конце ушедшего в историю столетия, с небывалой активностью стали воссоздаваться и вновь образовываться многочисленные религиозные организации. Серьезной проблемой, с которой столкнулось сегодня как само духовенство, так и государство, это дефицит кадров. Что ожидает в этой связи наше общество, по каким сценариям будут развиваться межконфессиональные, внутриконфессиональные,



государственно-конфессиональные отношения, во многом определяет кадровый потенциал религиозных организаций.

Сегодня государством предпринимаются беспрецедентные шаги с целью оптимизации работы в религиозной области, подъема на новый уровень духовной грамотности населения, развития системы отечественного религиозного образования. Учитывая в этой связи высокую меру ответственности за повышение эффективности функционирования мусульманских религиозных организаций как основного ресурса стабильности государственно-конфессиональных отношений, представляется важным рассмотреть состояние их кадрового потенциала, дать общую оценку ситуации, видение перспектив и на основе этого выработать рекомендации, которые позволили бы укрепить кадровый потенциал мусульманских религиозных организаций.

Число местных мусульманских религиозных организаций (ММРО) в масштабах отдельно взятого Башкортостана составляет многие сотни. Согласно Закону № 125-ФЗ от 26 сентября 1997 г. «О свободе совести и религиозных объединениях», любые три из них могут объединиться в централизованную религиозную организацию. Ключевыми централизованными организациями мусульман, располагающимися и действующими на территории Республики Башкортостан, являются Центральное духовное управление мусульман Российской Федерации — ЦДУМ РФ и Духовное управление мусульман Республики Башкортостан — ЦРО ДУМ РБ с примерно одинаковым числом республиканских приходов (число зарегистрированных в Министерстве юстиции ММРО, находящихся в каноническом и административном подчинении только республиканского духовного ведомства — порядка 600). Структура организации, положение с кадрами и работой приходов в обоих ведомствах примерно одинаково. Для более конкретного ознакомления и анализа работы духовных институтов в отдельно взятом субъекте ограничим круг пределами одной организации — ЦРО ДУМ РБ — и рассмотрим состояние кадрового потенциала на примере ключевой функциональной единицы — мухтасибата. Его функционирование в системе республиканского духовного ведомства являет, с одной стороны, уменьшенную до масштаба отдельного района модель централизованной религиозной организации, а с другой — она наиболее полно и показательно отражает состояние духовной среды.

В соответствии с гл. 3 Устава ЦРО ДУМ РБ, данная организация состоит из местных мусульманских религиозных организаций — приходов, находящихся под его каноническим и административным управлением. Функции координирующих органов выполняют учреждаемые организацией мухтасибаты. В состав организации входят также ее учреждения (такие как медресе). Свою деятельность

учреждения осуществляют под руководством назначаемых муфтием работников организации. Учреждения создаются, реорганизуются и ликвидируются по решению президиума по представлению муфтия. В структуру организации входит ряд отделов (образования, международных связей и связей с общественностью; молодежный; по делам хаджа; информационно-аналитический; комитет по стандарту «Халяль»). В случае необходимости право создания новых отделов относится к компетенции президиума организации. Учреждения организации без образования юридического лица действуют на основе Положения об учреждениях соответствующего вида, разработанных президиумом организации. Свою работу учреждения организации осуществляют в тесном единстве и взаимодействии, координируя свои усилия в решении задач, носящих общий характер.

Мухтасибат представляет собой объединение местных мусульманских религиозных организаций (ММРО) в рамках одного муниципального района, находящихся в каноническом и административном подчинении ЦРО ДУМ РБ. Мухтасибат в своей деятельности руководствуется Уставом ЦРО ДУМ РБ и Уставом ММРО. Мухтасибат возглавляет утвержденный в данной должности муфтием имам-мухтасиб из числа наиболее достойных, опытных, авторитетных представителей духовенства данного района. Основные направления работы мухтасибата достаточно конкретно перечислены в журнале работы мухтасибата. Это религиозные и образовательные мероприятия, работа с молодежью, связь с общественностью, местной администрацией и Духовным управлением. Одной из основных обязанностей имама-мухтасиба является ведение ежегодного журнала работы мухтасибата и контроль за ведением в приходах ежегодной етради работы прихода.

Анализ показывает, что организационная структура функционального подразделения (мухтасибата) ЦРО ДУМ РБ является линейно-функциональной со следующими уровнями: 1-й уровень — имам-мухтасиб; 2-й уровень — приходы; 3-й уровень — структурные подразделения приходов; 4-й уровень — прихожане.

Для анализа состояния кадрового потенциала мы используем метод сравнения, т.е. сравниваем состояние системы управления персоналом в прошлом и настоящем. В качестве источника информации прибегнем к использованию данных, приведенных в книге «ДУМ РБ сегодня»¹, выпущенной к 95-летию ведомства, а также на официальном сайте ЦРО ДУМ РБ² (www.dumrb.ru), и внутренних статистических данных ведомства.

¹ Духовное управление мусульман Республики Башкортостан сегодня. Уфа: Мир печати, 2012. 100 с.

² Официальный сайт ЦРО ДУМ РБ. Доступ: www.dumrb.ru

В результате сравнения показателей физических и моральных качеств кадрового потенциала мухтасибатов ДУМ РБ за три года работы (с 2011 по 2014 г.) проявилась следующая динамика изменений:

1. В показателях физических качеств кадрового потенциала наблюдается незначительный рост доли молодых имамов-мухтасибов в возрасте до 35 лет (с 0% до 3%) и увеличение доли возрастной группы старше 55 лет (с 51% до 56%).

II. В показателях моральных качеств кадрового потенциала наблюдается незначительный рост доли имамов-мухтасибов с начальным религиозным образованием (с 2% до 5%) и высшим религиозным образованием (с 30% до 33%), а также уменьшение доли имамов-мухтасибов со средним специальным религиозным образованием (с 68% до 62%).

Таким образом, результаты исследований позволяют констатировать отсутствие выраженной динамики развития кадрового потенциала ЦРО ДУМ РБ на уровне ее функциональной единицы — мухтасибата. Данный факт свидетельствует также о необходимости инновационных изменений в развитии кадрового потенциала как фактора развития религиозных организаций и, в конечном итоге, как основного ресурса стабильности государственно-конфессиональных отношений.

Разработанные нами рекомендации разделены на следующие блоки:

I. Управленческий блок

Из анализа организационной структуры ЦРО ДУМ РБ и организационной структуры ее функциональной единицы — мухтасибата — можно сделать следующие выводы. Во-первых, не прослеживается четкая координация в управлении деятельностью мухтасибата со стороны ДУМ РБ. Во-вторых, некорректна система взаимодействия и координации действий между мухтасибатами различных районов. В связи с этим считаем обоснованным предложить к внедрению в управление мухтасибатом региональный компонент, а именно:

- 1) возложить ответственность за деятельность конкретных групп мухтасибатов определенных районов на конкретных членов президиума ДУМ РБ;
- 2) для введения стратегического управления мухтасибатами необходимо усовершенствовать имеющуюся систему ахундов. Для этого на территории всего субъекта федерации на каждые несколько соседних муниципальных районов и, соответственно, несколько соседних мухтасибатов назначить одного ахунда, который являлся бы связующим звеном между ДУМ РБ и возглавляемыми им имамами-мухтасибами.

II. Функциональный блок

Изучение внутриведомственных документов показало, что не для всех функциональных единиц существуют соответствующие положения, регламентирующие их деятельность, а также не для всех категорий сотрудников достаточно четко прописаны сферы компетенций, границы ответственности и понятие результативности работы. Таким образом, необходимо:

- 1) разработать положения для всех функциональных подразделений и возложить ответственность за их соблюдение на соответствующие подразделения или соответствующих работников Управления;
- 2) разработать и внедрить в практику работы на всех уровнях должностные инструкции с четко расписанными компетенциями и границами ответственности. Ответственность за соблюдение должностных инструкций возложить на конкретное подразделение или конкретного работника Управления;
- 3) разработать понятие результативности работы всех учреждений, структурных и функциональных подразделений ведомства. Предусмотреть систему поощрений и взысканий по результатам работы.

III. Коммуникативный блок

В результате исследования установлено, что в организационной структуре мухтасибата не просматривается связь с комиссией по государственно-конфессиональным отношениям и взаимодействию с религиозными объединениями при администрациях муниципальных районов. В связи с этим необходимо выстроить как нисходящую, так и восходящую коммуникацию между мухтасибатом и соответствующей комиссией при администрации соответствующего муниципального района. Так, например, восходящая связь от мухтасибата до комиссии позволит объективно информировать о реалиях работы и проблемных моментах на местах. А нисходящая (от комиссии к мухтасибатам) коммуникация позволит совместно решать задачи, стоящие перед комиссией как в религиозной, так и в других сферах (молодежная политика, правопорядок, образование, охрана семьи, материнства и детства, здравоохранение и т.д.). Вместе с этим включение в работу администрации муниципального района имама-мухтасиба, даже в качестве консультанта, позитивно отразится на консолидации усилий, направленных на решение ряда социальных, экономических и других проблем на местном уровне.

IV. Социальный блок

Эмпирическое исследование кадрового потенциала выявило практическое отсутствие в мухтасибатах молодых кадров и недостаточно

высокий уровень как светского, так и религиозного образования действующих работников. Это позволяет сделать вывод об отсутствии привлекательности для молодежи работы в религиозной области, а также о низкой заинтересованности действующих работников в повышении своего образовательного уровня. В связи с этим необходимо разработать программу социальной поддержки молодых работников духовной сферы. Это может быть осуществлено путем следующих мер:

- 1) четкое определение социального статуса работника духовной сферы с легализацией трудовых отношений;
- 2) включение молодых работников духовной сферы в различные социальные проекты, осуществляемые администрациями муниципальных районов (льготное предоставление земельных участков под жилищное строительство, приобретение на льготных условиях лесных участков и других строительных ресурсов, предоставление субсидий и льготного кредитования);
- 3) введение в практику работы мухтасибатов проектов целевого обучения, финансируемых мухтасибатом;
- 4) изучить возможность централизованного ведомственного финансирования, софинансирования или систематической материальной помощи для мухтасибатов.

При конкретизации решений поставленных задач весьма позитивным было бы учитывать опыт других регионов РФ, а также зарубежный опыт. Так, например, в Чеченской Республике Ичкерия имам-мухтасиб официально работает в должности заместителя главы администрации муниципального района по воспитательным вопросам; в отдельных регионах РФ существует практика централизованной материальной поддержки духовных работников; в Турецкой Республике за функционирование религиозных объединений отвечает министерство по делам религий, а в Германии существует практика сбора особого религиозного налога.

V. Педагогический блок

В связи с отсутствием ярко выраженной динамики профессионального роста необходимо активизировать некоторые уже разработанные и внедренные в практику работы ДУМ РБ проекты:

- 1) оптимизировать действующую программу аттестации кадров мухтасибата, привлекая к ней специалистов государственных вузов, представителей местных администраций;
- 2) поднять на более высокий организационный и образовательный уровень ежемесячные образовательные семинары на уровне мухтасибата, в рамках которых обсуждаются новости и проблемы, происходит информационный обмен;

- 3) всемерно повышать уровень ежеквартально выходящих книг из серии «В помощь имаму». Для увеличения их тиража изыскать возможность дополнительных источников финансирования;
- 4) развивать партнерские взаимоотношения с религиозными и светскими учебными заведениями (БГПУ им. М. Акмуллы — РИУ ЦДУМ — медресе ДУМ РБ);
- 5) поднять уровень ежегодных конкурсов «Лучший имам мухтасибата», стимулирующих работу духовенства, до республиканского.

Таким образом, претворение на практике приведенных выше рекомендаций будет способствовать повышению профессионального уровня и эффективности работы духовного ведомства. Последнее, в свою очередь, позволит в более полной мере отвечать духовным нуждам населения, особо актуализирующимся в период глобальных кризисных явлений, более эффективно противостоять проникновению и распространению деструктивных псевдорелигиозных течений, способствовать гармонизации общественных и государственно-конфессиональных отношений.

Литература

Духовное управление мусульман Республики Башкортостан сегодня. Уфа: Мир печати. 2012. 100 с.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS AS THE MAIN SOURCE OF STABLE STATE-CONFESSIONAL RELATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION (the republic of Bashkortostan)

Ruslan L. SAYAKHOV

postgraduate student of the Chair of pedagogics, M. Akmullah Bashkir State Pedagogic University (3a, Oktjabr'skoj revoljucii St, Ufa, 450000, Russian Federation).
E-mail: Ruslan030271@hotmail.com

Abstract. Staffing in religious organizations in many respects determines the future of church-state relations. The analysis of personnel potential of Spiritual Administration of Muslims of the Republic of Bashkortostan on the example of its functional units — muhtasibats allows us to give an overall assessment of the situation, vision of the future and, basing on this, to make recommendations that strengthen personnel potential of Muslim religious organizations.

Keywords: personnel potential of religious organizations, the Republic of Bashkortostan, stability, state-confessional relations.

