

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

СТАРОСТИН А. Н.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН



**Министерство региональной и информационной политики
Оренбургской области**

Старостин А. Н.

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ
АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН**

Методическое пособие

Оренбург, 2024

УДК 325.1
ББК 60.546.7
С.77

ISBN 978-5-94162-256-6

Старостин А.Н. Рекомендации по социокультурной адаптации иностранных граждан.
Методическое пособие. Оренбург: Типография ООО «Южный Урал», 2024. 128 с.

В методическом пособии представлена актуальная информация о теоретических подходах к социокультурной адаптации иностранных граждан, нормативно-правовая база, регулирующая подходы к политике социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации, обзор практик по адаптации мигрантов из различных регионов Российской Федерации, а также практики работодателей Уральского региона по адаптации иностранных работников на своих предприятиях. В конце издания приводится список информационных ресурсов по исследованию миграционных процессов и социокультурной адаптации мигрантов.

Материалом для написания методического пособия послужили: методические и научные материалы ведущих российских организаций в сфере социокультурной адаптации мигрантов - Благотворительного фонда «ПСП-фонд» и Центра исследований миграции и этничности РАНХиГС, материалы сайта «Гранты Президента Российской Федерации», региональных площадок по предоставлению грантов и субсидий некоммерческим организациям, сайты некоммерческих организаций, учебно-методических центров и образовательных учреждений, данные собственных исследований автора и практика его участия в мероприятиях по социокультурной адаптации иностранных граждан, а также материалы собранные коллективом ученых Института востоковедения РАН в различных регионах Российской Федерации в рамках работы по программе «Вызовы гражданскому единству и внутренней стабильности России со стороны регионального, этнического, религиозного экстремизма и терроризма: методы изучения и предупреждения в современных условиях» в рамках Программы фундаментальных и прикладных научных исследований по теме «Этнокультурное многообразие российского общества и укрепление общероссийской идентичности» 2023-2025 гг.

Методическое пособие предназначено государственным и муниципальным служащим, участвующим в реализации государственной национальной политики, представителям некоммерческих организаций, занимающихся социокультурной адаптацией иностранных граждан, работодателям, использующим иностранную рабочую силу, студентам и преподавателям гуманитарных факультетов вузов, а также всем, кто интересуется вопросами миграционной политики в Российской Федерации.

Старостин А.Н. ©
Министерство региональной
и информационной политики
Оренбургской области ©

Оглавление

Миграция как глобальное явление и политика в сфере адаптации и интеграции мигрантов	4
Нормативно-правовая основа социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации	15
Виды практик по социокультурной адаптации мигрантов, реализуемых в регионах Российской Федерации	27
Примеры практик в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан, реализуемых на территории Свердловской области	36
Примеры практик в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан, реализуемых на территории других субъектов Российской Федерации	59
Роль работодателей в социокультурной адаптации иностранных граждан: практики Свердловской области и других регионов Урала	78
Примерные методические рекомендации для работодателей по социокультурной адаптации иностранных работников	114
Рекомендации по планированию и проведению мероприятий в сфере социокультурной адаптации иностранных граждан	122
Полезные ссылки и информационные ресурсы по изучению миграционных процессов и социокультурной адаптации иностранных граждан	124

Миграция как глобальное явление и политика в сфере адаптации и интеграции мигрантов

Миграция как сложный социальный процесс всегда связана с взаимным влиянием принимающего общества и сообществ иностранных граждан.

Взаимодействие между местными жителями и иностранными гражданами сопровождается приспособлением иностранцев к новым социальным, культурным, экономическим, правовым условиям с возможным последующим включением в культурную, социальную и экономическую жизнь страны, к новым условиям и включения в систему общественных отношений называются, соответственно, адаптацией и интеграцией.

Адаптация иностранных граждан – процесс усвоения иностранным гражданином или лицом без гражданства образцов поведения, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему существовать и успешно действовать в принимающем обществе. Адаптация тесно связана с получением иностранным гражданином официального статуса и легализацией его пребывания¹.

Интеграция иностранных граждан – процесс включения иностранного гражданина или лица без гражданства в систему социальных, правовых и культурных отношений принимающего общества в качестве его полноправного и постоянного члена; зачастую связана с получением иностранным гражданином права на временное или постоянное проживание в стране, а также с получением гражданства принимающей страны.

Адаптация и интеграция связаны между собой, только успешно адаптировавшийся к социальным, культурным, экономическим и правовым реалиям принимающего общества иностранный гражданин может в процессе своей жизнедеятельности постепенно интегрироваться в местное сообщество и стать его полноправным членом.

Результатом адаптации и интеграции является приобретение иностранным гражданином определенного социального и правового статуса.

С точки зрения социальных наук иностранные граждане являются социально исключенной группой по отношению к принимающему обществу. Социальное исключение означает, что у иностранных граждан отсутствует или ограничен доступ к ресурсам, правам и благам, доступным для граждан России.

Стратегия успешной адаптации иностранных граждан может быть построена на стратегии доступа:

- к информации: возможность получить корректную информацию о законодательстве, механизмах правовой поддержки, культурных особенностях и нормах поведения, о рабочих местах и вакансиях и т.д.

¹ Методические рекомендации для органов государственной власти и местного самоуправления Новосибирской области по реализации государственной миграционной политики – социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан. Новосибирск, 2022. С. 4. URL: https://minregion.nso.ru/sites/minregionnew.nso.ru/wodby_files/files/wiki/2020/04/metodrekommendacii_dlya_organ_ov_vlasti_po_realizacii_migracionnoy_politiki.pdf

- к правовому статусу: возможность получить легальный правовой статус - например, оформление патента на работу означает получение иностранным гражданином статуса иностранного работника;

- к инфраструктуре: возможность пользоваться социальной, жилищной, транспортной, культурной, экономической инфраструктурой города.

- к ресурсам и услугам: экономическая, правовая, социальная и культурная возможность воспользоваться поддержкой государства и общества, получить необходимые услуги, достичь приемлемого уровня жизни и потребления и в конечном счете реализовать себя в новых условиях как полноправного участника экономической, социальной и культурной жизни.

В процессе адаптации иностранному гражданину необходимо приобрести правовой и социальный статус (оформить документы, дающие право пребывать на территории РФ), определить свою экономическую нишу (найти работу), обеспечить базовые социальные, экономические и культурные потребности (жилье, питание, постоянный доход, общение с окружающими).

В случае, если иностранный гражданин намерен остаться в России на длительный срок, ему необходимо решать проблемы доступа к информации, к статусу, к инфраструктуре, к ресурсам и услугам в режиме, способствующем постоянному проживанию в нашей стране т.е. интегрироваться в российское общество.

В процессе интеграции иностранный гражданин оказывается вовлечен в действие различных социальных институтов.

Экономическая ниша, которую занимает иностранный гражданин, его профессия и уровень достатка определяют его место в профессиональном сообществе, принадлежность к определенному социальному классу.

Стремление сохранять свою культурную и этническую идентичность, поддерживать связи с соотечественниками вовлекает иностранного гражданина в деятельность национальных диаспор.

Взаимоотношения с принимающим обществом, с местными жителями, дружеские отношения с соседями из их числа влияют на локальную идентичность иностранного гражданина - он начинает постепенно отождествлять себя с местным населением, перенимать его привычки и во все большей мере чувствовать себя местным жителем.

В случае же опоры исключительно на друзей, родственников и соотечественников из страны происхождения, на социальные связи и общение исключительно с соотечественниками иностранный гражданин оказывается вовлечен в миграционные сети, что может вести к обособлению от местного населения, неприятию его традиций и норм, формированию этнических анклавов.

Важно иметь в виду, что иностранный гражданин фактически интегрируется в то сообщество (местное, национальное, религиозное), через которое он получает доступ к необходимым ресурсам.

Как же должен проходить процесс? Дадим обзор актуальной миграционной ситуации в мире и представленным в науке и практике подходам к социокультурной адаптации и интеграции иностранных граждан.

По данным Международной организации по миграции (МОМ) и Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации объединенных наций (ООН ДЭВС), в 2013 г. общая численность международных мигрантов (лиц, проживающих в стране, отличной от страны рождения/гражданства) составляла 232 млн. человек. Общая численность международных мигрантов удвоилась в период 1980-2010 гг. от 103 до 214 млн. человек. Средние темпы роста в период 1990-2000: в 1,2% в год, в период 2000-2010: 2,3% в год, в 2010-2013: 1,6% в год².

К 2020 году эта цифра увеличилась до 280 млн человек (3,6% всего населения), из них 87 млн приходится на Европу, 86 млн на Азию, 59 млн на Северную Америку. На остальные регионы планеты приходится менее 18% общего притока мигрантов. Однако, следует заметить, что наиболее высокие темпы роста количества эмигрантов последние 15 лет — на 114% — наблюдаются в странах Центральной и Латинской Америки³. Кроме того, насчитывалось 740 миллионов внутренних мигрантов (лиц, проживающих в другом регионе страны своего рождения/гражданства, покинувших родной регион по различным причинам). Таким образом, каждый седьмой житель планеты являлся мигрантом. По прогнозам МОМ и ООН ДЭВС, к 2050 г. численность международных мигрантов увеличится до 405 млн. человек.

Несмотря на то, что продолжают существовать центры традиционного притяжения мигрантов⁴, до пандемии COVID-19, которую международные эксперты назвали «великим разрушителем» миграции, происходила диверсификация миграционных потоков на протяжении 2000-2010-х годов. Поток Юг-Юг (например, страны Южной Азии – страны Персидского залива) догоняют по численности мигрантов традиционный поток Юг-Север (Латинская Америка – Северная Америка (к примеру, в 2020 году по миграционному коридору «Мексика → США» прошло около 11 млн человек, Африка и Ближний Восток – Европейский Союз, Средняя Азия – Россия). Направление Юг-Юг охватывает 33% от общего потока международных мигрантов (по миграционным коридорам «Сирийская Арабская Республика → Турция» в 2020 году прошло около 4 млн человек, а по миграционному коридору «Индия → ОАЭ» около 3 млн человек), поток Юг-Север – 40% международных мигрантов. Значительной (22%) является доля международных мигрантов, перемещающихся в рамках потока Север-Север (внутри Евросоюза, США – ЕС, Украина - ЕС). На долю миграционного потока Север-Юг приходилось всего 5% международных мигрантов.

² World Migration Report 2013/International Organization of Migration. URL: <http://www.iom.int/wmr2013>

³ Interactive World Migration Report 2022 URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>

⁴ В 2020 г. более 50% всех международных мигрантов проживали в 10 странах мира. Страны лидеры по числу приема мигрантов США (50,6 млн.), Германия (15,8 млн), Саудовская Аравия (13,5 млн), Россия (11,6 млн.), Великобритания (9,4 млн.), ОАЭ (8,7 млн), Франция (8,5 млн), Канада (8 млн), Австралия (7,7 млн), Испания (6,8 млн). Иммиграция по странам 2023 г. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.6c94d169-64e2684d-7593b944-74722d776562/https/worldpopulationreview.com/country-rankings/immigration-by-country

По данным Международной организации по миграции на 2020 год, помимо того, что Российская Федерация являлась одной из основных стран происхождения международных мигрантов, она также продолжала оставаться важной страной назначения для международных мигрантов в мировых масштабах. В 2020 году Российская Федерация вошла в первую десятку стран происхождения и назначения международных мигрантов во всем мире. При наличии диаспоры в составе около 11 млн человек страна занимала третье место после Индии и Мексики по численности населения, проживающего за рубежом. Большинство из них проживали в государствах-членах зоны свободной торговли Содружества Независимых Государств (ЗСТ СНГ), включая Казахстан, Беларусь, Украину и Узбекистан, а также в таких странах, как США и Германия. В Российской Федерации проживало около 12 млн международных мигрантов, что делало ее четвертой страной назначения в мире после США, Германии и Саудовской Аравии. Международные мигранты прибыли в Российскую Федерацию в основном из Украины (более 3 млн человек), Казахстана (более 2,5 млн человек) и Узбекистана (около 1 млн человек). Из-за большого количества международных мигрантов в стране Российская Федерация продолжает оставаться одним из крупнейших источников международных денежных переводов, входя в первую десятку стран-источников в мире⁵.

После окончания пандемии COVID-19 в 2022 году, миграционные потоки начали восстанавливаться и даже увеличиваться. По информации издания «The Economist», в 2022 году в Великобританию переехало 1,2 млн человек – больше, чем когда-либо. Чистая миграция (разница между количеством иммигрантов и эмигрантов) в Австралию в два раза превысила доковидный уровень. Аналогичный показатель в Испании тоже достиг исторического максимума. Ожидается, что по итогам 2023 года в США переедут почти 1,4 млн человек, что на треть больше, чем до пандемии. В 2022 году чистая миграция в Канаду в два раза превысила предыдущий рекорд, а в Германии показатель оказался даже выше, чем во время «миграционного кризиса» 2015 года⁶.

Большую часть международных мигрантов, по данным Международной организации труда (МОТ), составляли экономические (трудоуемые) мигранты. Например, в 2010 году их численность составляла 105 млн человек. 50% от этого числа экономически активное население.

Очень значительно число вынужденных мигрантов. По данным ООН на 2022 году это 104 млн человек⁷, из которых 71 млн лица, перемещенные внутри своих стран⁸. Причиной тому являлись вооруженные конфликты, природные и техногенные катастрофы.

⁵ Доклад о миграции в мире 2022 URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2023/0989/biblio01.php>

⁶ В мире волна массовой миграции. Как это скажется на глобальной экономике. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/6480915f9a79470693a52d03>

⁷ ООН заявила о росте числа беженцев в мире до 100 млн впервые в истории URL: <https://www.rbc.ru/politics/23/05/2022/628ad3629a79479741e69e75>

⁸ В 2022 году внутренними беженцами в мире стали 71,1 млн человек URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/645d11639a794732f575baa5>

По поводу семейной миграции данных на глобальном уровне не имеется. Но известно, что до 2/3 от общего числа въезжающих на постоянное место жительства составляют лица этой категории.

На долю учебной миграции приходилось в 2012 году 4 млн человек⁹. Более половины подобных мигрантов происходят из стран Юга, 80% обучаются в странах Севера. 1/3 студентов – перемещаются в рамках миграционного потока Север-Север¹⁰.

Причины растущей глобальной мобильности населения носят следующий характер:

- Демографические диспропорции, связанные со старением населения стран Севера и избытком трудоспособного населения в странах Юга;
- Потребностью экономик и рынков труда в рабочей силе;
- Социальное и экономическое неравенство и связанное с этим стремление людей к лучшей жизни;
- Повышение транспортной доступности разных регионов мира и глобальная цифровая революция, давшая свободный доступ к информации;
- Природные и антропогенные катастрофы.

Можно выделить следующие глобальные последствия миграции:

- экономические: объемы денежных переводов со стороны мигрантов составили в 2015 г. около \$ 600 млрд., более 70% этой суммы ушло в развивающиеся страны. Год от года эта сумма возрастает, даже несмотря на пандемию и все связанные с ней ограничительные меры, в 2020 году трудовые мигранты отправили в свои родные страны около 702 млрд долларов США. Это всего на 2,4% меньше, чем в 2019 году¹¹.

- социально-демографические: компенсация естественной убыли и старения населения, развитие человеческого капитала;

- культурные: смена парадигм, усиление межкультурного взаимодействия, серьезное влияние на этноконфессиональную ситуацию в странах пребывания мигрантов и рост межэтнической напряженности¹².

Исходя из этого, миграция как международное явление носит весьма противоречивый характер, оказывая, с одной стороны, безусловно, положительное влияние на экономику как развитых, так и развивающихся стран, а с другой стороны, несет с собой серьезные культурные риски, связанные со сменой этнического состава населения и ростом культурных противоречий между мигрантами и коренным населением. В этой связи ряд

⁹ Основные тенденции развития образования в современном мире URL: https://www.unipage.net/ru/student_statistics

¹⁰ Мельничук Ю., Директор программы в области трудовой миграции Международной организации по миграции. Языковая и социокультурная адаптация мигрантов: современные реалии и международный опыт. Доклад на международной конференции Русский язык и проблемы социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации. РУДН, Москва, 05 июня 2014 года.

¹¹ Ульмасов Р. Начало нового этапа миграционных процессов в мире. Эхо дешевой рабочей силы завершилось URL: <https://russiancouncil.ru/blogs/rahmon-ulmasov/nachalo-novogo-etapa-migratsionnykh-protsessov-v-mire-ekho-deshevoy-ra/>

¹² World Migration Report 2013/International Organization of Migration. URL: <http://www.iom.int/wmr2013>; В 2015 году зафиксирован рекордный рост суммы международных переводов, совершенных мигрантами/Geektimes.ru. URL: [https://geektimes.ru/company/wirex/blog/277488//](https://geektimes.ru/company/wirex/blog/277488/)

стран, активно использующих иностранную рабочую силу, показывают устойчивость своей миграционной политики, другие вынуждены ее пересматривать, сталкиваясь с новыми глобальными вызовами.

Ученые, занимающиеся изучением миграции населения, выделяют ряд устойчивых миграционных систем (группы стран, между которыми существуют относительно масштабные и устойчивые миграционные связи), сложившихся в современном мире, в каждой из которых реализуются собственные миграционные стратегии и различные принципы миграционной политики:

- Североамериканская миграционная система;
- Европейская миграционная система;
- Ближневосточная миграционная система;
- Азиатско-Тихоокеанская миграционная система;
- Южноамериканская миграционная система;
- Евразийская миграционная система¹³.

И.В. Ивахнюк отмечает, что «устойчивость миграционных связей в системе может определяться как историческими причинами (колониальные отношения или политические союзы, например), так и взаимной экономической заинтересованностью стран в миграционном обмене, которая обуславливает возникновение и сохранение миграционного движения»¹⁴.

В результате демографических, социально-экономических и геополитических процессов страны мира разделились на трудоизбыточные регионы и регионы, нуждающиеся в рабочей силе. Соответственно, в рамках указанных систем существуют страны-доноры и страны-реципиенты мигрантов, которые, основываясь на своих экономических, политических и социальных традициях и ценностях, сформировали различные миграционные стратегии.

Между тем, миграция приносит и серьезные проблемы, что выражается в разнице традиций стран, из которых мигранты приезжают, с традициями и порядками стран, в которые они приезжают, что приводит к конфликтным ситуациям с местным населением. Для предотвращения конфликтных ситуаций страны реализовывают политику социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество.

Комплексное изучение адаптации и интеграции мигрантов как отдельного направления в политике государств достаточно новое явление. В первую очередь интерес к данной проблематике связан с процессами глобализации, которые стали активно развиваться в мире с середины–конца XIX века. Именно глобализация породила феномен международной миграции. Научно-техническая революция, развитие путей сообщения, появление развитых экономически стран позволили населению различных регионов

¹³ International Migration Systems. A Global Approach (1992)/Ed. By M. Kritz, L.L. Lim, H. Zlotnik. Oxford: Clarendon Press; Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: учебное пособие. М., 2005. С. 49-67; Ивахнюк И.В. Формирование и функционирование Евразийской миграционной системы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2008. С. 14.

¹⁴ Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: учебное пособие. М., 2005. С. 49.

активно мигрировать. Появился феномен экономической и трудовой миграции, когда люди покидали места своего проживания, отправляясь в экономически развитые районы мира, чтобы найти работу, поднять свой уровень жизни. Разумеется, этому сопутствовала семейная миграция, когда родственники мигрантов переезжали в новые страны с целью воссоединения с семьей. В эпоху колониализма, когда было распространено рабство, многие народы Африки, Азии, Океании вывозились в метрополии из своих постоянных мест проживания. Политические и военные конфликты также становились причиной массовых миграций беженцев. Это порождало ситуацию, когда в принимающих развитых странах, зачастую моноэтнических, появлялись инокультурные, иноэтнические группы мигрантов. Это стало создавать ситуацию многокультурного пространства. Мигранты приносили в принимающие страны свою религию, образ жизни, традиции, мировоззрение.

Поистине массовыми стали потоки миграций в развитые страны со второй половины XX века. Это было связано как с ускорением научно-технического прогресса, роста экономического благосостояния этих государств, так и с феноменом постколониализма. Такие страны, как Франция и Великобритания, лишившись своих колоний, не желали порывать экономические и геополитические связи с новыми независимыми странами Африки, Азии, Океании, Карибского Бассейна. Для этого были образованы Британское Содружество наций и Французский союз, в которых были мягкие миграционные барьеры, позволявшие гражданам бывших колоний приезжать на работу в данные страны, натурализоваться и оседать там на льготных условиях, тем более что данные страны нуждались в рабочих руках вследствие высоких потерь в годы Второй мировой войны и необходимостью восстановления своих экономик. Из-за высокого уровня жизни, развитого рынка труда этих стран, нуждавшихся в дешевой рабочей силе, данные страны стали очень привлекательны для мигрантов и их семей, а также беженцев.

Сначала регуляции начали подвергаться режим въезда в страну, пребывание в ней, депортация, трудоустройство. Мигранты воспринимались как временные, с перспективой убытия в страну исхода. Все это регулировалось миграционным законодательством, которое ужесточалось или смягчалось в зависимости от экономических потребностей развитых стран. Но со второй половины XX века стало понятно, что многие мигранты остаются здесь на постоянное место жительства. Появились такие проблемы, как социальная нестабильность, коммунитаризм и геттоизация в мигрантских кварталах, рост уровня преступности среди мигрантов, социальная сегрегация со стороны коренных жителей, отчужденность и маргинализация мигрантов, выключенность из общества. Например, в 1958 г. в Великобритании прошли первые волнения на почве этнической неприязни, национализма местного населения по отношению к мигрантам, зародилось движение скинхедов.

Таким образом, в развитых странах (США, Франция, Великобритания, Германия) появилась потребность разработать новый подход к миграционной

проблеме, который бы помог гармонизировать отношения мигрантов и их потомков с коренным населением, встроить их в систему социокультурных и экономических отношений принимающего сообщества. Поэтому уже для 1970-х гг. можно говорить о становлении современных моделей адаптации и интеграции в тогдашних странах - лидерах Европы по приему мигрантов Франции и Великобритании.

Межкультурная адаптация определяется исследователями по-разному. У. Томас и Т. Знанецкий определяют ее как одну из форм социальной адаптации со своей спецификой¹⁵.

Одна из первых теорий, связанных с разработкой стратегий адаптации, – это т.н. “теория культурного шока” американского ученого С. Лисгарда. Понятие “культурный шок” ввел в научный оборот в 1954 г. Калерво Оберг¹⁶, американский антрополог. Он определил его как дезориентацию индивида в условиях попадания в инокультурную среду и выделил шесть стадий “шока”:

1. нервное напряжение
2. чувство потерянности и обездоленности из-за перемены места жительства, отрыва от родных, изменения социального статуса (обычно, его понижения)
3. Ощущение исключенности из принимающей группы, нежелание в нее вливаться
4. Смешение старых и новых социальных ролей, ломка идентичности
5. Удивление, или возмущение из-за культурных различий
6. Ощущение фрустрации и беспомощности

С. Лисгард модернизировал эту концепцию, указав на возможность позитивного исхода адаптации в новой среде. Он назвал свою модель “U-кривой”¹⁷. По его мнению, человек, сталкиваясь с инокультурным сообществом, проходит такие стадии адаптации:

1. первоначальный оптимизм, надежда на улучшение жизни, приподнятое настроение(характеризуется приподнятым настроением и оптимизмом);
2. депрессия (расхождение ожиданий и реальности, непонимание новой культуры, языковой барьер, растерянность. Собственно “культурный шок”);
3. период восстановления.

Еще один важный термин был введен Д.У. Пауэллом, американским этнологом¹⁸. Понятие и явление “аккультурация” – это динамический процесс приобретения индивидом или группой лиц черт и особенностей новой

¹⁵ Черникова С.В. Сущность и значение моделей межкультурной адаптации // Вестник ЧГАКИ. 2012. №4 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-znachenie-modeley-mezhkulturnoy-adaptatsii> (дата обращения: 11.04.2022).

¹⁶ Там же.

¹⁷ Там же.

¹⁸ Расуева З.А. Социокультурные особенности миграционной политики Великобритании // Обозреватель - Observer, 2017. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-osobennosti-migratsionnoy-politiki-velikobritanii>

культуры, с которой они столкнулись и в которую они попали. По Пауэллу индивид, чтобы выжить и приспособиться к новой среде, сам становится активным субъектом адаптации к ней, что является позитивным опытом. Но также индивид может начать аккультурацию под влиянием внешних факторов, вовсе не желая быть ее деятельным участником. Тогда это имеет негативную окраску для его идентичности, воспринимается как культура, насильно навязанная извне. Положительная аккультурация завершится приспособлением, а отрицательная - отторжением и вероятной маргинализацией.

Таким образом, мы видим, что первые исследования ученых сходятся к мысли, что индивид или социальная группа при попадании в инокультурную среду могут адаптироваться в ней или пассивно приспособиться, а также могут отвергнуть её или быть отторгнутыми принимающим сообществом. То есть аккультурация или адаптация – это управляемый процесс взаимодействия людей и групп в обществе, который можно регулировать. В связи с этим появляется более развитая модель адаптации, разработанная канадским психологом Дж. Берри¹⁹.

Берри выделил 4 модели аккультурации индивида (группы) в новом обществе:

1. маргинализация;
2. сепарация;
3. ассимиляция;
4. интеграция.

Выбор мигрантами той или иной модели связан с их желанием или нежеланием сохранить свою идентичность (этническую, национальную, религиозную), участвовать в межкультурной коммуникации. Также это связано с готовностью сообщества принимающей страны позитивно вести межкультурный диалог мигрантами²⁰.

Маргинализация как модель связана с ситуацией, когда мигранты не могут вследствие внешнего давления сохранить свою идентичность, но не готовы принять чужую. Тогда они маргинализируются, теряя элементы прошлой идентичности и культуры под влиянием жизни в принимающем обществе, но не принимая культуры местного большинства.

Сепарация характеризуется насильственным отделением (сегрегация) мигрантов от принимающего сообщества, что провоцирует мигрантов на отрицание чужой культуры, противодействие ей, негативное отношение.

Ассимиляция предполагает утрату индивидом своей культурной и этнической идентичности, полное слияние с принимающим сообществом.

Интеграция – это наилучший вариант вхождения индивида в культуру принимающего сообщества. Это обоюдный процесс, субъект-субъектные

¹⁹ Дробижина Л. М. Этничность в социально-политическом пространстве российской Федерации. Опыт 20 лет. М. : новый хронограф, 2013. С.335.

²⁰ Расуева З.А. Социокультурные особенности миграционной политики Великобритании // Обозреватель - Observer, 2017. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-osobennosti-migratsionnoy-politiki-velikobritanii>

отношения, когда мигранты и коренное население сотрудничают, не теряя собственных идентичностей, ведут межкультурный диалог, согласуя картины мира, способы коммуникации. Идет взаимообогащение и трансформация культур.

Например, российский социолог, доктор исторических наук Л.М. Дробижина, определяла интеграцию как “третий путь” – “третий путь” – это процесс, при котором мигранты становятся частью принимающего общества и стратегией самого этого общества сотрудничать и принять новых по культуре людей”²¹.

Исследовательница пишет, что адаптация и приспособление – это разные понятия. приспособление пассивно, оно чисто внешнее, когда мигрант подчиняется нормам права и поведению под давлением большинства, становится конформным внешне. Адаптация же – это внутреннее принятие и разделение ценностей и норм принимающего сообщества как приоритетных, но при этом обоюдный процесс со стороны коренного населения принятия идентичности мигрантов в тех проявлениях, которые не ущемляют права других.

Еще одна российская исследовательница Н.А. Воронина, кандидат юридических наук, изучая законодательство в сфере миграции и интеграции, пришла к выводу, что ассимиляция²² – это решение мигрантов отказаться от культуры и традиций своей страны, этнической группы и принять идентичность принимающего населения.

Еще одно определение интеграции можно встретить у П.Ф. Вовкодава. Он подразумевает под интеграцией активное включение иммигрантов в жизнь окружающих людей²³. Он пишет, что интеграция возможна только на местном, локальном, муниципальном уровнях, поскольку именно там живут мигранты, там имеют повседневные практики коммуникации с коренным населением. Следовательно, политику интеграции следует разрабатывать не на общегосударственном уровне, а на уровне местных властей, которые понимают реальные потребности своего региона.

В современном российском сборнике практик по социальной адаптации и интеграции мигрантов отмечается, что есть 4 направления адаптации: правовая, экономическая, социальная и культурная²⁴.

Социальная и экономическая интеграция предполагают право мигранта иметь достойное жилье, равноправный доступ к здравоохранению, образованию, рынку труда. Культурная интеграция – это возможность мигрантам изучать язык, культуру местного населения, принимать ее

²¹ Дробижина Л. М. Этничность в социально-политическом пространстве российской Федерации. Опыт 20 лет. М. : новый хронограф, 2013. С. 337.

²² Воронина Н. А. Законодательство об адаптации и интеграции мигрантов в Российской Федерации: тенденции развития // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonodatelstvo-ob-adaptatsii-i-integratsii-migrantov-v-rossiyskoy-federatsii-tendentsii-razvitiya>

²³ Вовкодав П.А. Проблемы интеграции иммигрантов в современной Великобритании // ИМЭМО РАН. 2014. №1 (46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-integratsii-immigrantov-v-sovremennoy-velikobritanii>

²⁴ Якимов А.Н., Панич Б.Л. Адаптация и интеграция мигрантов сборник эффективных практик. СПб.: БФ «ПСП-Фонд», 2018. С. 4-14.

позитивно, но при этом безболезненно сохранять свои обычаи, религию, этническую идентичность.

Социальная и культурная сферы очень важны для успешной адаптации и интеграции мигрантов. Без внимания к социально-экономическим проблемам мигрантов может возникнуть социальная нестабильность в их среде, поднимется уровень преступности, возможны протесты и погромы со стороны мигрантов в защиту своих прав, что неоднократно происходило в Великобритании и Франции. Без помощи в культурной адаптации, в изучении языка, законодательства, знакомства с образом жизни местного населения мигранты не смогут влиться в новый социум, успешно коммуницировать с коренным населением. Поэтому так важна всесторонняя разработка адаптационных программ, так как это способствует гармонизации отношений в многонациональных обществах, особенно в таких, как российское.

Нормативно-правовая основа социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации

Вопросы социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации получили нормативное оформление в начале 2010-х годов. Толчком к этому послужила предвыборная статья кандидата в Президенты РФ Владимира Владимировича Путина «Россия: национальный вопрос», опубликованная в «Независимой газете» 23 января 2012 года. В ней он отмечал: «Сегодня граждан серьезно волнуют, а скажем прямо – раздражают, многие издержки, связанные с массовой миграцией – как внешней, так и внутрироссийской. Звучит и вопрос – не приведет ли создание Евразийского союза к усилению миграционных потоков, а значит, и к росту существующих здесь проблем. Считаю, что надо четко обозначить нашу позицию.

Во-первых, очевидно, что нам надо на порядок повысить качество миграционной политики государства. И мы будем решать эту задачу.

Нелегальная иммиграция никогда и нигде не может быть исключена полностью, но она должна и может быть, безусловно, минимизирована. И в этом плане – внятные полицейские функции и полномочия миграционных служб необходимо усилить.

Однако простое механическое ужесточение миграционной политики не даст результата. Во многих странах такое ужесточение приводит лишь к увеличению доли нелегальной миграции. Критерий миграционной политики заключается не в ее жесткости, а в ее эффективности.

В связи с этим должна быть предельно четко дифференцирована политика в отношении легальной миграции – как постоянной, так и временной. Что, в свою очередь, предполагает очевидные приоритеты и режимы благоприятствования в миграционной политике в пользу квалификации, компетентности, конкурентоспособности, культурной и поведенческой совместимости. Такая «положительная селекция» и конкуренция за качество миграции существуют во всем мире. Излишне говорить и о том, что такие мигранты интегрируются в принимающее общество намного лучше и легче...

Нам важно, чтобы мигранты могли нормально адаптироваться в обществе. Да, собственно, элементарным требованием к людям, желающим жить и работать в России, является их готовность освоить нашу культуру и язык. Со следующего года необходимо сделать обязательным для приобретения или продления миграционного статуса экзамен по русскому языку, по истории России и русской литературе, по основам нашего государства и права. Наше государство, как и другие цивилизованные страны, готово сформировать и предоставить мигрантам соответствующие образовательные программы. В ряде случаев требуется обязательное дополнительное профессиональное обучение за счет работодателей»²⁵.

²⁵ Владимир Путин. Россия: национальный вопрос. URL: https://www.ng.ru/politics/2012-01-23/1_national.html

Вскоре после этого была принята «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утверждена Президентом РФ от 13 июня 2012 г.). В п. 11 документа справедливо отмечалось: «Миграционное законодательство Российской Федерации не в полной мере соответствует текущим и будущим потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом. Оно ориентировано на привлечение временных иностранных работников и не содержит мер, способствующих переезду на постоянное место жительства, адаптации и интеграции мигрантов». В п. 17 документа данная тема получило развитие: 17. «Важными элементами государственной миграционной политики Российской Федерации являются создание условий для адаптации и интеграции мигрантов, защита их прав и свобод, обеспечение социальной защищенности. Решение этих проблем затрудняется неоправданной сложностью получения статуса постоянно проживающего в Российской Федерации, а также неурегулированностью правового положения иностранных граждан. Прямым результатом отсутствия государственных программ адаптации и интеграции является изоляция мигрантов от принимающего социума и нарастание негативного отношения к мигрантам. К организации программ интеграции и адаптации необходимо привлечь все заинтересованные стороны (правительства стран происхождения мигрантов, самих мигрантов, бизнес-структуры, неправительственные организации), в полной мере задействовать потенциал средств массовой информации». В связи с этим в III части документа «Цели, принципы, задачи и основные направления государственной миграционной политики Российской Федерации» одной из задач являлась «содействие адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом».

Поэтому «в области содействия адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом» (пп. е п. 24) ставились следующие задачи:

- содействие развитию в обществе культуры межнациональных и межрелигиозных отношений, формирование у мигрантов и принимающего сообщества навыков межкультурного общения, противодействия ксенофобии, национальной и расовой нетерпимости;

- создание условий для адаптации и интеграции мигрантов, включая их обучение русскому языку, правовое просвещение, информирование о культурных традициях и нормах поведения путем формирования соответствующей инфраструктуры в странах их происхождения и в регионах Российской Федерации, испытывающих наибольший приток мигрантов, а также активно используя потенциал средств массовой информации и возможности культурно-адаптационных центров в странах происхождения мигрантов;

- обеспечение доступа иностранных граждан и членов их семей к социальным, медицинским и образовательным услугам в зависимости от их правового статуса;

- содействие распространению русского языка и русской культуры за рубежом;

- противодействие социальной исключенности мигрантов, пространственной сегрегации и формированию этнических анклавов;

- разработка, внедрение и реализация программ адаптации и интеграции мигрантов и членов их семей в Российской Федерации на основе взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, институтов гражданского общества и бизнес-структур;

- создание инфраструктуры, обеспечивающей содействие адаптации и интеграции, включая центры информационной и правовой поддержки мигрантов, курсы изучения языка, истории и культуры Российской Федерации, а также создание специализированного канала и циклов телепередач, ориентированных на социокультурную и языковую адаптацию мигрантов;

- создание программ по формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом;

- совершенствование взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления с общественными объединениями, содействующими адаптации и интеграции мигрантов²⁶.

Таким образом, ключом к успешной социальной интеграции и ее основным индикатором является бесконфликтное сосуществование мигрантов и местных жителей в повседневности. В связи с этим основным «фронтом» социальной интеграции мигрантов являются городские районы. После трагических событий в Бирюлево в октябре 2013 года был принят Федеральный закон от 22.10.2013 г. № 284-ФЗ. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения полномочий и ответственности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и их должностных лиц в сфере межнациональных отношений. Согласно документу, ответственность за межнациональные отношения, а также социокультурную адаптацию иностранных граждан, была возложена на региональные и муниципальные власти. С этого момента, органы местного самоуправления и региональные власти начинают участвовать в проведении мероприятий по социокультурной адаптации мигрантов и формировать собственные практики работы в этом направлении.

С 2014 года правом осуществления деятельности по социальной и культурной адаптации мигрантов наделены национально-культурные

²⁶ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г.)

автономии (НКА). Согласно абзацу 1 ст. 1 Федерального закона от 17.06.1996 № 74-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О национально-культурной автономии» одной из целей национально-культурной автономии как общественного объединения является социальная и культурная адаптация мигрантов.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут оказывать поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям при условии осуществления ими в соответствии с учредительными документами такого вида деятельности, как социальная и культурная адаптация и интеграция мигрантов (ст. 31.1 Федерального закона «О некоммерческих организациях»)²⁷. Следствием этого стало появление соответствующих разделов в конкурсах на предоставление субсидий и грантов социально-ориентированным некоммерческим организациям.

С 1 января 2015 года согласно Федеральному закону от 20.04.2014 №74-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" все иностранные граждане, оформляющие разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание и вид на жительство стали должны сдавать комплексный экзамен по русскому языку, истории России, основам законодательства РФ²⁸.

Данный экзамен задумывался «интеграционный экзамен», но эта процедура себя не оправдала из-за того, что процедура тестирования изначально не была прозрачной, экзаменом занимались наряду с учебными заведениями коммерческие фирмы, а правоохранительные органы практически во всех регионах находили коррупционные схемы приобретения иностранными гражданами сертификатов. Как результат – иностранцы, дошедшие до получения гражданства, не могли прочесть текст присяги. Подобные случаи в конце 2017 – начале 2018 года выявлялись в Челябинске и других регионах России. 8 октября 2023 года Рособнадзор объявил предостережения пяти вузам о недопустимости нарушения обязательных требований к проведению экзаменов по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации. "Пять предостережений объявлены образовательным организациям о недопустимости нарушения обязательных требований к проведению экзаменов по русскому языку как иностранному, истории России, основам законодательства Российской Федерации и выдаче иностранным гражданам сертификата", - говорится в сообщении пресс-службы ведомства. Предостережения были объявлены РУДН, Институту русского языка имени А. С. Пушкина, Уфимскому университету науки и технологий, Российскому государственному педагогическому университету имени А. И. Герцена и Национальному исследовательскому Томскому государственному

²⁷ Федерального закона от 17.06.1996 № 74-ФЗ «О национально-культурной автономии» в актуальной редакции.

²⁸ Федеральный закон от 20.04.2014 №74-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

университету²⁹. В связи с этим с 1 мая Министерство образования и науки Российской Федерации ужесточило правила проведения экзаменов для мигрантов. Так, в срок до 1 мая 2024 года все коммерческие организации будут отстранены от проведения экзаменов для мигрантов и оформления сертификатов; в каждом субъекте РФ появится конкретный вуз, отвечающий за тестирование, и весь процесс проведения экзаменов и выдачи аттестатов будет взят под усиленный контроль, а информация о нарушениях — незамедлительно передаваться правоохранительным органам³⁰.

После ликвидации Федеральной миграционной службы России и передачи ее функционала МВД РФ, не было понятно, кто должен будет выработать государственную миграционную политику по социокультурной адаптации и интеграции иностранных граждан. Однако в августе 2017 года Президент России Владимир Путин подписал указ, наделяющий Федеральное агентство по делам национальностей (ФАДН) полномочиями по выработке государственной национальной политики и социокультурной адаптации мигрантов³¹.

К настоящему времени в Российской Федерации сложилась многоуровневая система государственных структур, участвующих в регулировании миграционных процессов, в том числе, вопросов социокультурной адаптации иностранных граждан, включающая в себя: Совет безопасности РФ, Администрацию Президента РФ, Правительство РФ, федеральные министерства и ведомства – в особенности МВД России, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральное агентство по делам национальностей России.

Достаточно широкие полномочия в сфере реализации миграционной политики в части внешней трудовой миграции, а также социально-культурной адаптации и интеграции мигрантов имеют как органы исполнительной власти субъектов федерации, так и органы местного самоуправления и подведомственные им организации.

Вопросы социально-культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в России находятся в постоянном фокусе внимания федеральных органов власти, курирующих миграционную и национальную политику. Основные ориентиры, цели, задачи и направления работы в этой области заданы ведущими документами стратегического планирования:

«Концепция государственной миграционной политики РФ на 2019-2025 годы» (утверждена Указом Президента РФ от 31 октября 2018 г. N 622) содержит «основные направления миграционной политики в области адаптации иностранных граждан», которые изложены в п. 23 документа:

²⁹ Пять вузов предупредили о недопустимости нарушений по экзамену для мигрантов. URL: <https://tass.ru/obschestvo/22069213>

³⁰ С 1 мая частные компании не смогут проводить экзамен по русскому для иностранцев. URL: <https://rg.ru/2024/04/18/s-1-maia-chastnye-kompanii-ne-smogut-provodit-ekzamen-po-russskomu-dlia-inostrancev.html>

³¹ Указ Президента Российской Федерации от 24.08.2017 г. № 399 О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 168 «О Федеральном агентстве по делам национальностей»

а) создание для адаптации иностранных граждан и их несовершеннолетних детей условий, способствующих:

- успешному освоению ими русского языка;
- усвоению ими общепризнанных в российском обществе норм поведения (правил общежития) с учетом социальных и культурных особенностей территорий, на которых они проживают;
- формированию у них присущих российскому обществу правосознания и правовой культуры;
- приобщению их к традиционным российским духовно-нравственным ценностям;

б) принятие мер, направленных на недопущение любых форм дискриминации иностранных граждан по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности, их социальной исключенности, маргинализации и пространственной сегрегации;

в) продвижение русского языка и популяризация русской культуры за рубежом, прежде всего в странах, с которыми Российской Федерацией заключены соглашения о взаимных безвизовых поездках граждан;

г) формирование и развитие инфраструктуры, обеспечивающей содействие адаптации иностранных граждан;

д) обеспечение равного доступа иностранных граждан, законно находящихся на территории Российской Федерации, к государственным и муниципальным услугам;

е) совершенствование взаимодействия органов публичной власти с институтами гражданского общества и бизнес-структурами в целях содействия адаптации иностранных граждан и членов их семей, в том числе путем разработки и реализации соответствующих программ³².

«Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утверждена Указом Президента РФ от 19 декабря 2012 г. N 1666) закрепляет необходимость обеспечения следующих условий для социальной и культурной адаптации иностранных граждан и их интеграции в российское общество (пп. ж п. 21.1):

- создание экономических и социальных условий для добровольного переселения в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом;

- содействие созданию и расширению в государствах постоянного проживания иностранных граждан условий для изучения русского языка, истории и культуры России и основ законодательства Российской Федерации;

- недопущение социальной и территориальной изоляции иностранных граждан в Российской Федерации, устранение способствующих этому условий;

³² Концепция государственной миграционной политики РФ на 2019-2025 годы (утверждена Указом Президента РФ от 31 октября 2018 г. N 622) в актуальной редакции; Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2023 г. № 342 «О внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 – 2025 годы, утвержденную Указом Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622».

- разработка, внедрение и реализация государственными органами и органами местного самоуправления во взаимодействии с институтами гражданского общества и работодателями программ адаптации иностранных граждан в Российской Федерации и их интеграции в российское общество

- повышение роли институтов гражданского общества в социальной и культурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации, содействие участию институтов гражданского общества в деятельности многофункциональных центров, а также организаций, предоставляющих иностранным гражданам юридические, социальные, образовательные и иные услуги³³.

«Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (утверждена Указом Президента РФ от 29 мая 2020 г. № 344): определяет основные направления реализации антиэкстремистских мер в области государственной миграционной политики (пп. г п. 32):

- совершенствование государственной миграционной политики Российской Федерации в части, касающейся привлечения иностранных работников к деятельности на территории Российской Федерации и определения потребности государства в иностранной рабочей силе;

- обеспечение скоординированной деятельности субъектов противодействия экстремизму, направленной на недопущение формирования неблагоприятной миграционной ситуации в стране;

- противодействие незаконной миграции, профилактика, предупреждение, выявление и пресечение нарушений миграционного законодательства Российской Федерации, а также совершенствование мер ответственности за такие нарушения;

- развитие программ социальной и культурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации и их интеграции в общество, привлечение к реализации и финансированию этих программ работодателей, получающих квоты на привлечение иностранной рабочей силы;

- принятие мер, препятствующих возникновению пространственной сегрегации, формированию этнических анклавов, социальной исключенности отдельных групп граждан;

- привлечение институтов гражданского общества к деятельности субъектов противодействия экстремизму при соблюдении принципа невмешательства;

- всестороннее освещение мер, принимаемых в сфере реализации государственной миграционной политики Российской Федерации на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, информирование граждан о текущей миграционной ситуации, ее влиянии на различные аспекты жизни российского общества, а также противодействие распространению в информационном пространстве вызывающих в обществе ненависть и вражду ложных сведений о миграционных процессах;

³³ «Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утверждена Указом Президента РФ от 19 декабря 2012 г. N 1666).

- развитие информационных систем учета иностранных граждан, пребывание которых на территории Российской Федерации является нежелательным³⁴.

Вопросы планирования и реализации мер, способствующих социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан на региональном и местном уровнях относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления соответственно. Осуществление таких мер контролирует и курирует **Федеральное агентство РФ по делам национальностей (ФАДН России)**, осуществляющее методическую поддержку данного направления деятельности.

В соответствии с определением, данным в Приказе ФАДН России от 17.11.2020 N 142 "Об утверждении Методических рекомендаций для органов государственной власти субъектов Российской Федерации "О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации", «социальная и культурная адаптация иностранных граждан и их интеграция в российское общество – усвоение иностранными гражданами основ русского языка, истории России, законодательства Российской Федерации, правил поведения, навыков общения, норм общественной морали и этики, культурных ценностей, возможности получения государственных и иных услуг в целях пребывания (проживания), осуществления трудовой и иной деятельности на территории Российской Федерации в установленном порядке, формирования устойчивых социальных отношений, культурных связей и сотрудничества с гражданами Российской Федерации».

Охарактеризуем содержание методических документов ФАДН России:

Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации», утвержденные Приказом ФАДН от 17.11.2020 №142.

Данные рекомендации включают в себя положения:

- по совершенствованию реализации мероприятий по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан;
- по обеспечению кадровой политики, подготовке и переподготовке кадров;
- по изучению миграционной ситуации на территории субъекта Российской Федерации и прогноза ее развития (введение и обеспечение мониторинга миграционных процессов);
- по повышению информированности иностранных граждан о правилах поведения, проживания, труда, обычаях и традициях принимающей страны, ответственности за несоблюдение законов.

Важная роль в работе по социально-культурной адаптации иностранных граждан отводится взаимодействию органов государственной власти с

³⁴ «Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (утверждена Указом Президента РФ от 29 мая 2020 г. № 344)

социально ориентированными общественными организациями, включая использование методического потенциала социально-ориентированных некоммерческих организаций, поддержку и развитие их проектов в сфере оказания помощи и информирования иностранных граждан, волонтерской деятельности³⁵.

Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по повышению эффективности реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории Российской Федерации (Приказ ФАДН от 29.12.2022 г. №199).

Рекомендации уточняют общие положения, направления и ориентиры деятельности в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан. Документ предлагает примерный перечень рекомендованных мероприятий в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан:

Образовательные мероприятия: содействие обучению иностранных граждан русскому языку, культуре и традициям, нормам и правилам поведения в принимающем сообществе, проведение мероприятий по профилактике экстремизма, адаптации в трудовых коллективах, обучение действиям в экстренных ситуациях.

Мероприятия консультативного характера: помощь иностранным гражданам в оформлении документов, получении государственных и муниципальных услуг, поиске жилья и работы, защита трудовых и иных прав иностранных граждан. Проведение тематических встреч иностранных граждан с государственными и общественными организациями, религиозными и национальными объединениями, представителями МВД России.

Информационные мероприятия: разработка и распространение в среде иностранных граждан материалов о законодательстве Российской Федерации, правилах и нормах поведения, особенностях отправления религиозных обрядов, полезных адресах и контактных данных муниципальных и региональных органов власти, учреждений здравоохранения, миграционных центров, региональных национально-культурных автономий, религиозных организаций и иных некоммерческих организаций, оказывающих помощь иностранным гражданам, и другой необходимой информации.

Научно-методическое сопровождение:

- *разработка и распространение методических материалов* для государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, представителей социально ориентированных некоммерческих организаций, работников образовательных организаций, представителей религиозных организаций и т.д. по различным аспектам

³⁵ Приказ ФАДН России от 17.11.2020 N 142 "Об утверждении Методических рекомендаций для органов государственной власти субъектов Российской Федерации "О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации"

осуществления деятельности в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан; проведение круглых столов, секций в рамках форумных мероприятий по вопросам социальной и культурной адаптации иностранных граждан с привлечением представителей научного сообщества, специализирующихся в указанной теме;

- *привлечение представителей научных и научно-образовательных организаций* к сопровождению деятельности по социальной и культурной адаптации иностранных граждан; проведение исследований по изучению характеристик структуры миграционного потока; проведение социологических исследований, направленных на изучение возникающих барьеров и потребностей иностранных граждан в процессе их социальной и культурной адаптации; проведение социологических исследований, направленных на изучение жизненных стратегий и мотиваций иностранных граждан, практик их жизни, формируемых ими сетей; составление социального портрета среднестатистического мигранта (иностранного гражданина) в субъекте;
- *проведение социологических исследований*, направленных на изучение интеграционного потенциала принимающего сообщества.

Включение иностранных граждан в среду принимающего сообщества: спортивные мероприятия в составе смешанных команд, мероприятия на уровне территориального общественного самоуправления, мероприятия по укреплению единства российской нации, волонтерство и помощь соотечественникам.

В качестве основных партнеров органов государственной власти субъектов РФ по методической поддержке, обсуждению и реализации мер социально-культурной адаптации иностранных граждан отмечены социально ориентированные некоммерческие организации³⁶.

Материалы адаптационного курса для иностранных граждан «Содействие адаптации трудовых мигрантов из Центрально-Азиатского региона в Российской Федерации», разработанные в 2024 году, утверждают базовый тематический план подобного курса:

1) Основы миграционного и трудового законодательства Российской Федерации: порядок въезда иностранцев в Россию, право на труд, оформление патента, оформление на работу граждан стран ЕАЭС, трудовой договор, заключение договора оказания услуг или подряда.

2) Основы неформального поведения в России: общие правила общения в России, основы поведения в общественном транспорте, основы поведения на улице, основы поведения с противоположным полом, праздники современной России, советы по избеганию незаконной деятельности.

³⁶ Приказ ФАДН России от 29.12.2022 N 199 (ред. от 22.12.2023) "Об утверждении Методических рекомендаций для органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по повышению эффективности реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории Российской Федерации"

3) Ответственность за несоблюдение законодательства Российской Федерации: административная ответственность, ответственность за нарушения миграционного законодательства, уголовная ответственность, ответственность за участие в террористической деятельности

4) История дружественных отношений России и стран Центральной Азии
Типовой адаптационный курс предлагается дополнить региональным компонентом, включающим сведения правового, социального и историко-культурного характера, а также полезные контакты.

Разработка учебного курса ФАДН России «Содействие адаптации трудовых мигрантов из Центрально-Азиатского региона в Российской Федерации» была обусловлена реализацией комплекса мероприятий по социальной и культурной адаптации иностранных граждан, а также необходимостью выработки и применения общих подходов к реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации.

Целью оказания услуги по апробации учебных материалов курса является содействие адаптации трудовых мигрантов из Центрально-Азиатского региона в Российской Федерации.

Курс содержит информацию для иностранных граждан по следующим основным темам:

- миграционное законодательство, в том числе порядок оформления и заполнения соответствующих документов;
- трудоустройство: права и обязанности;
- взаимодействие с органами государственной власти;
- нормы поведения в российском обществе, в том числе в общественных местах и при отправлении религиозных обрядов;
- ответственность за нарушение российского законодательства (превышение разрешенных сроков пребывания, фальсификация документов, кражи, нападения, убийства, изнасилования, участие в незаконных акциях);
- профилактика экстремизма и противодействие идеологии терроризма³⁷.

В его реализации должны участвовать государственные и муниципальные служащие, отвечающие за реализацию государственной национальной политики. Практика начала реализации подобных мероприятий в 3 квартале 2024 года показала ряд сложностей:

- слабое знание чиновниками, отвечающими за реализацию государственной национальной политики, миграционного законодательства.

- сложно собрать мигрантов для проведения с ними занятий, т.к. законодательство не предусматривает обязательного прослушивания ими таких курсов;

- на каких площадках проводить занятия;

³⁷ Адаптационные видеоматериалы ФАДН России <https://disk.yandex.ru/d/j9IerX44I0p3Q> (пароль: Fadn2024!)

- для демонстрации слайдов и видеороликов необходимо ретрансляционное оборудование (ноутбук, проектор, экран или большой телевизор).

Практика ряда регионов показала, что такие занятия можно проводить на площадках столовых в местах работы мигрантов (нужно согласование работодателя), в мечетях (нужно взаимодействие с имамом), на территории управления по вопросам миграции территориальных отделов МВД России (нужно, чтобы руководство выделило комнату для проведения бесед), в холлах общежитий и хостелов в вечернее время (нужно согласование с владельцем объекта). Оборудование необходимо привозить с собой. Идеально, если среди лекторов будет специалист по миграционному законодательству, который сможет ответить на имеющиеся у мигрантов вопросы. Это может быть сотрудник Управления по вопросам миграции либо специализирующийся на этом юрист. Если такового нет, нужно иметь с собой материалы в виде памяток по миграционному законодательству для раздачи мигрантам. Также рекомендуется провести для муниципальных служащих обучение основам российского миграционного законодательства и практикам социокультурной адаптации мигрантов, что упростит для них участие в реализации данного курса.

Виды практик по социокультурной адаптации мигрантов, реализуемых в регионах Российской Федерации

Мероприятия в области социокультурной адаптации иностранных граждан начали проводиться в регионах Российской Федерации с начала 2010-х годов. За это время сложились различные практики. Анализируя их, условно мероприятия в сфере адаптации и интеграции иностранных граждан можно разделить на следующие направления:

- правовая адаптация/интеграция (обеспечение доступа к легальному статусу);
- экономическая адаптация/интеграция (доступ на рынок труда, обеспечение занятости);
- социальная адаптация/интеграция (доступ к жилью, здравоохранению, образованию и др.);
- культурная адаптация/интеграция (доступ к изучению языка, других элементов культуры при возможности сохранения своей культуры, религии, обычаев).

Настоящий раздел методических материалов включает в себя описание практик в виде конкретных мероприятий, предполагающих одно или несколько направлений работы, которые были успешно реализованы на территории различных регионов Российской Федерации. Здесь содержатся практики, относящиеся преимущественно к последнему направлению, поскольку решение остальных вопросов формализовано с точки зрения законодательства и административных процедур и требует лишь информационной и организационной поддержки.

При подготовке настоящего раздела использованы данные ФАДН России, данные интернет-сайтов общественных организаций, реализующих мероприятия в сфере социокультурной адаптации мигрантов, а также иные материалы, опубликованные в открытых источниках.

Практики информационной деятельности и правового просвещения

Уголок мигранта

Суть мероприятия заключается в организации информационной стойки с полезной информацией для иностранных граждан в учреждениях, посещаемых иностранными гражданами. Практика показывает, что такие информационные стойки по широкому спектру вопросов целесообразно размещать в библиотеках, а также в религиозных учреждениях. Как правило, среди работников учреждения имеется человек, который может дать необходимые пояснения по содержанию размещенной информации.

Информация, размещаемая на стойке, содержит данные о порядке пребывания иностранных граждан на территории Российской Федерации, контактную информацию специализированных учреждений и общественных организаций, работающих с мигрантами.

Мобильное приложение для мигрантов

Приложение «МигрАзия+» для Android – мобильное приложение для трудящихся мигрантов и членов их семей – граждан ЕАЭС и СНГ, разработанное совместно Благотворительным фондом поддержки и развития просветительских и социальных проектов «ПСП-Фонд» (г. Санкт-Петербург) с общественной организацией «Ресурсный центр для пожилых» (Бишкек, Киргизия).

Приложение позволяет мигранту получить необходимую информацию о правилах пребывания в Российской Федерации, оформления необходимых документов и возможностях адаптации и натурализации в России. Приложение снабжено функциями Карта мигранта (навигатор с отмеченными в нем необходимыми контактами) и Документы (позволяет заполнить и подать заявления, обращения и жалобы в органы государственной власти). Приложение переведено на узбекский и киргизский языки. К сожалению, полезные контакты в приложении указаны в городе Санкт-Петербурге.

Информационные ресурсы для мигрантов

www.migrantinfo.kmormp.gov.spb.ru – официальный электронный ресурс правительства Санкт-Петербурга, информирующий мигрантов об особенностях поведения в Санкт-Петербурге, нормах миграционного, трудового и жилищного законодательства, возможности получения государственной поддержки;

www.migrussia.ru – межрегиональный информационный портал «Миграция и мигранты». Портал предназначен как для мигрантов, так и для работающих с ними специалистов;

<https://migranturus.com/> - все об иммиграции в Российскую Федерацию;

<https://migrantmedia.ru/> новости миграции и МВД (ФМС) для иностранных граждан и работодателей, полезная информация для мигрантов, работодателей и иностранцев в России (migrantmedia.ru).

Семинары и мероприятия, курсы для мигрантов

Такие семинары на регулярной основе проводятся общественными организациями при поддержке органов власти. На таких мероприятиях обсуждаются основные тенденции в миграционном законодательстве, примеры разрешения типовых проблемных вопросов, с которыми сталкиваются мигранты.

Примерами таких мероприятий семинары «Школа женщин-мигранток», «Школа защитника прав мигрантов», «Женское лицо миграции».

Информационные материалы и памятки

Практика издания специальных буклетов и небольших брошюр для иностранных граждан достаточно распространена. При подготовке таких

материалов необходимо формулировать мысль в краткой и доступной форме. Практикуется также перевод буклетов на разные языки.

Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области во взаимодействии с Государственной инспекцией труда в Свердловской области в 2021 году подготовлены справочные материалы о трудовых правах и обязанностях иностранных граждан, о способах защиты указанных прав, в том числе с использованием системы электронных сервисов Роструда (<https://онлайнинспекция.рф>), а также о возможностях трудоустройства иностранных граждан посредством изучения предложения на региональном рынке труда через Общероссийскую базу вакансий «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>) и Интерактивный портал Департамента (<https://www.szn-ural.ru>).

Указанные материалы в установленном порядке направлены в адрес филиала по Свердловской области федерального государственного унитарного предприятия «Паспортно-визовый сервис» Министерства внутренних дел Российской Федерации и включены в информационный пакет для каждого иностранного гражданина, обращающегося за оказанием государственной услуги по оформлению и выдаче патентов для осуществления временной трудовой деятельности на территории Свердловской области.

С целью повышения уровня информационной и общеобразовательной подготовки иностранных граждан из стран Центральной Азии, планирующих осуществлять трудовую деятельность на территории Свердловской области, Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области запланировано размещение на Интерактивном портале Департамента (<https://www.szn-ural.ru>) справочных материалов для подготовки к экзамену по истории России, предусмотренному статьей 15 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», созданных в рамках реализации Указа Губернатора Свердловской области от 26.05.2021 № 291-УГ «О придании статуса губернаторской программы мероприятиям по изданию справочных материалов для подготовки к экзамену по истории России, предусмотренному статьей 15¹ Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и взаимодействия Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области с Генеральным консульством Республики Таджикистан в г. Екатеринбурге.

Культурно-массовые мероприятия и практики межкультурного взаимодействия

«Живая библиотека»

«Живая библиотека» – это достаточно новый для России формат, пришедший из Европы, который становится всё популярнее и

распространяется во многих городах. Работа «Живой Библиотеки» организована по принципу работы обычной библиотеки, только в роли книг выступают люди со своими историями.

По библиотечному каталогу «читатели» могут выбрать интересующую их «книгу» и записаться к ней у «библиотекаря». В течение 30–45 минут «книгу» можно «читать», то есть прослушать историю человека и задать ему вопросы, после чего нужно вернуть ее «библиотекарю».

В ходе сеансов «Живой Библиотеки» у гостей мероприятия есть возможность в неформальной обстановке побеседовать с представителями тех групп, по отношению к которым в обществе существуют предубеждения: мусульманами, дагестанцами, киргизами – в качестве «книг».

Такие практики позволяют избавиться от стереотипов, которые часто ведут к дискриминации отдельных людей или целых групп, и повысить уровень взаимопонимания в обществе.

В Россию мероприятие привезли в 2010 г., впервые проект состоялся в 2011 г. в Москве и Екатеринбурге, а затем «живые книги» представили в Новосибирске, Москве и Нижнем Новгороде, других городах.

Танцевальное и песенное искусство разных народов

К таким мероприятиям относятся мероприятия с участием исполнителей, представляющих песни и танцы разных народов. Это увлекательный способ узнать больше о других культурных традициях и приобщиться к ним, продемонстрировать свою культуру. Учитывая, что мероприятие должно быть направлено на социальную и культурную адаптацию и интеграции мигрантов, при организации мероприятия целесообразно проработать вопрос об участии в нем иностранных граждан.

Интересен опыт проведения творческого конкурса среди иностранных граждан, исполняющих произведения на русском языке. Также интересен опыт исполнения какой-либо известной песни по куплетам на разных языках, размещение композиции в социальных сетях.

Театральные практики

В XXI веке в театральном искусстве произошло множество трансформаций. Изменились темы и способы их подачи, роль аудитории, место постановок. Появились инклюзивные, иммерсивные, интерактивные, документальные, любительские, кинетические и другие театры. Вместе с тем расширились возможности и для использования театральных практик в сфере межнациональных отношений.

В любительском театре под руководством опытных наставников актеры-непрофессионалы обучаются необходимым навыкам и готовят спектакль. Есть примеры того, как иностранные студенты, дети мигрантов готовят спектакли по произведению российских авторов, предлагая публике новое, необычное прочтение известных произведений.

Юмористические практики

Юмор является мощным сближающим фактором, который можно использовать, организуя мероприятия в сфере межнациональных отношений. Форматы таких мероприятий могут быть самыми разными: КВН, стенд-ап, карикатуры, анекдоты. Однако организуя подобные мероприятия, в целях профилактики возникновения конфликтных ситуаций, следует внимательнее отнестись к тому, чтобы не было грубых насмешек одних групп над другими.

Мероприятия, посвященные Дню Победы в Великой Отечественной войне

Большим потенциалом для развития и улучшения межнациональных отношений обладают мероприятия, посвященные общему для народов России и стран постсоветского пространства празднику – Дню Победы в Великой Отечественной войне. Помимо традиционных и всем привычных форматов появляются новые различные флэш-мобы, акции в социальных сетях и др.

Практики повышения и объединения потенциала мигрантских и местных сообществ

Межнациональные спортивные мероприятия

Спартакиада народов Урала в Екатеринбурге проводится при поддержке органов государственной власти Свердловской области, которые предоставляют помещения и обеспечивают участие профессиональных судей.

Спартакиада представляет из себя турнир между непрофессиональными национальными командами по таким видам спорта, как футбол, волейбол и шахматы. Наибольшее количество участников команд представляют иностранные студенты, обучающиеся в вузах Свердловской области. Церемония открытия спартакиады проходит с национальным колоритом.

В различные годы в соревнованиях кроме спортивных команд принимали участие команды из числа представителей правоохранительных органов и органов государственной власти Свердловской области.

Межконфессиональный турнир по футболу – другое мероприятие, способствующее вовлечению иностранных граждан в общественную деятельность, организованное Уральской ассоциацией «Центр этноконфессиональных исследований, профилактики экстремизма и противодействия идеологии терроризма». Проект поддержан Екатеринбургской епархией, Региональным Духовным управлением мусульман Свердловской области, органами власти Свердловской области.

В 2020 году турнир, состоявшийся в городе Полевском, был посвящен 20-летию подвига воинов-десантников 6-й парашютно-десантной роты 104-го гвардейского парашютнодесантного полка 76-й гвардейской воздушно-десантной дивизии. В соревновании принимали участие прихожане мечетей и православных храмов города. Смешанные команды формируются путем жеребьевки.

«Кулинарные интеркультурные мастерклассы»

Это серия мероприятий, участниками которых могут стать как профессиональные повара, так и любители.

Имеется опыт проведения такого мероприятия в одной из школ города Москвы, в которой обучаются дети с миграцией в истории семьи. Задумывалось оно с целью вовлечения родителей учащихся в совместное изучение русского языка. Мама учеников совместно со своими детьми рассказывали о технологии приготовления национального блюда на русском языке. Каждое такое мероприятие заканчивается совместным столом, за которым участники употребляют в пищу приготовленные блюда.

Лаборатория Cook&Talk организовала серию кулинарных мастер-классов, на которых женщины разной этнической принадлежности учили друг друга готовить национальные блюда.

Вопреки тому, что домохозяйки из мусульманских стран являются наиболее исключенными из районной жизни, а «местные» домохозяйки часто находятся в плену стереотипов и часто избегают взаимодействия с мигрантками, эта практика позволила создать сообщество, состоящее из тех и других, и пересмотреть отношение «местных» к мигрантам.

Настольные игры

Для работы по направлениям социально-культурной адаптации и интеграции иностранных граждан разработана серия настольных игр. Несколько таких игр разработано Благотворительным фондом поддержки и развития просветительских и социальных проектов «ПСП-Фонд» (г. Санкт-Петербург).

Игра «Россия – страна возможностей?» настольная игра о сложностях трудовой миграции. Игрок проходит путь трудового мигранта – от предвыездной подготовки до возвращения на родину; он вынужден решать множество жизненных вопросов, которые влияют на его положение и игровую траекторию. Задача игрока – добраться до России, оформить нужные для работы документы, устроиться на работу, заработать достаточное количество денег и вернуться домой целым и невредимым.

Игра «Будем знакомы!» настольная игра об истории, культуре, географии России, Таджикистана и Узбекистана. Настольная игра представлена викторина, для детей, старших школьников и взрослых посвящена знакомству с тремя странами: Россией, Таджикистаном и Узбекистаном. Дети и взрослые отправятся в увлекательное путешествие и познакомятся с историей, культурой и природой этих стран.

Игра «Адаптация. Жизнь мигранта в России». Игра направлена на приобретение иностранными гражданами в игровой форме знаний, способствующих успешной правовой, социальной и культурной адаптации в России. В ходе игры участник отвечает на вопросы по темам “Работа”, “Быт”, “Культура”, а также решает нестандартные задачи в рубрике “Проблемы”. Эта

игра будет использоваться в странах ЕАЭС и СНГ в рамках предвыездной подготовки иностранных граждан, она будет интересна и полезна тем, кто уже приехал в Россию, а также сотрудникам государственных и общественных организаций, всем, кто интересуется темой миграции.

Практики работы с детьми и молодежью

Волонтерская деятельность

В контексте обсуждаемой темы волонтерская деятельность может быть представлена в двух основных направлениях:

1) продвижение и развитие волонтерской деятельности для организации межнациональных мероприятий. Это направление подразумевает активное привлечение волонтеров для подготовки и организации межнациональных мероприятий. Опыт деятельного участия в мероприятиях позволяет волонтерам глубже погрузиться в тематику, почувствовать себя частью события.

2) привлечение представителей разных национальностей для совместного участия в волонтерских акциях. Это направление подразумевает приглашение представителей разных национальностей, в том числе мигрантов, для участия в волонтерской деятельности.

Большой опыт организации деятельности волонтеров есть у АНО «Дети Петербурга» - волонтерской инициативы по обучению детей мигрантов русскому языку и русской культуре.

Участники волонтерской группы помогают делать уроки детям с миграцией в истории семьи и проводят групповые занятия для таких детей.

В результате обучения дети мигранты преодолевают культурный шок, готовятся к поступлению в российские школы, повышают свой образовательный и культурный уровень, используют русский язык в качестве языка общения, осваивают социальное и культурное пространство города.

Целевые группы для волонтеров АНО «Дети Петербурга» - дети и подростки от 4 до 18 лет из семей трудовых мигрантов, преимущественно из Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана.

Также в ряде регионов практикуется формат работы с детьми-инофонами в виде городского летнего лагеря. Помимо развлекательной и развивающей программы проводятся занятия по русскому языку как иностранному. К работе такого лагеря привлекаются студенты педагогических вузов, владеющие этническими языками.

В качестве примера такого проекта для взрослых можно социально-значимый проект САМ (социокультурная адаптация мигрантов), получивший в 2024 году поддержку Фонда президентских грантов и Правительства Республики Алтай. Это проект, направленный на социально-культурную адаптацию иностранных граждан из числа молодёжи, прибывших в Республику Алтай с целью трудоустройства. Участники проекта - молодые люди от 18 до 35 лет, которым организаторы пытаются привить навыки в

работе по решению социально-бытовых проблем молодёжи, возникающих в процессе трудовой деятельности, и приобщить к навыкам культурной и добровольческой деятельности.

Цель проекта:

1. Социальная и культурная адаптация и интеграция в российское общество иностранных граждан, из числа молодёжи, прибывших в Республику Алтай с целью трудоустройства, недопущение пространственной и социальной изоляции иностранных граждан, профилактика экстремизма и идеологии терроризма, гармонизация межнациональных отношений.

Задачи проекта:

1. Ознакомить иностранных граждан с законодательством Российской Федерации в сфере миграции и противодействия экстремизму и терроризму.

2. Научить иностранных граждан основам культуры поведения, основам культуры речи, местных традиций и обычаев.

3. Сформировать у мигрантов и принимающего сообщества навыки межкультурного общения, противодействие ксенофобии, национальной и расовой нетерпимости

Проект включает в себя три основных блока:

1. Изучение иностранными гражданами законодательства Российской Федерации в сфере миграции и противодействия экстремизму и терроризму, основ культуры поведения, истории России и Горного Алтая, основ русского языка, местных традиций и обычаев. Последнее достигается через посещение республиканских и муниципальных музеев, а также традиционных жилищ и этнокомплексов Республики Алтай.

2. Разработка, изготовление и распространение памятки в помощь мигрантам. Памятка предназначена для понимания и соблюдения российских миграционных правил и норм. Памятка поможет ознакомиться с основными правилами законного пребывания на территории Российской Федерации: порядком пересечения границы, постановки на миграционный учёт. Что делать в экстренных ситуациях, куда звонить? Как найти своих соотечественников и как приобщиться к этнокультурной жизни региона. поведения.

3. Вовлечение иностранных граждан в социально-полезную деятельность, привлечение к волонтерской деятельности по сохранению уникальной природы совместно с молодёжью Республики Алтай, установление их бесконфликтного общения, профилактика межнациональных конфликтов и экстремистских проявлений в молодёжной среде, гражданско-патриотическое воспитание иностранных граждан.

Работа по данным направлениям осуществляется через проведение встреч с иностранными гражданами в местах их компактного проживания и трудовой деятельности (преимущественно строительные объекты), с привлечением компетентных экспертов в сфере миграции, профилактики экстремизма и терроризма, педагогов по русскому языку и культуре речи,

специалистов в сфере гражданско-патриотического и этнокультурного воспитания. На встречах с иностранными гражданами специалисты рассказывают об основах культуры поведения в принимающем сообществе, основах разговорного русского языка. На встречах распространяется памятка в помощь мигранту с основами миграционного законодательства. Завершающим мероприятием проекта является проведение иностранными гражданами совместно с местной молодёжью волонтерских акций по очистке берегов рек от мусора и скал от вандальских надписей, что содействует развитию в обществе культуры межнациональных отношений, формирование у мигрантов и принимающего сообщества навыков межкультурного общения; противодействие ксенофобии, национальной и расовой нетерпимости. В целях мотивации иностранных граждан к участию в проекте будут подготовлены сертификаты, который будут вручены всем участникам проекта, по его окончанию.

Языковое кафе

Формат мероприятия, при котором в неформальной и дружественной атмосфере на выбранном языке обсуждаются традиции и обычаи разных культур, сходства и различия.

Такие мероприятия нередко проходят в библиотеках, где заодно появляется возможность подобрать литературу для чтения и изучения языка. Языковой обмен – в рамках этого формата участники «обмениваются» языками: в обмен на помощь в изучении одного языка он помогает изучить партнеру другой. Такие пары проще всего создавать при помощи предварительного анкетирования, в ходе которого выясняется, какими языками владеет участник и какими языками хотел бы овладеть.

Интересным проектом является «Школа языков соседей», который проходил в 2016 году в парке искусств «Музеон» (Москва).

Некоммерческий проект, предоставляющий возможность всем, кому это необходимо, выучить один из языков десяти стран СНГ: азербайджанский, армянский, белорусский, казахский, киргизский, молдавский (румынский), таджикский, туркменский, узбекский или украинский.

Это также открытый лекторий, в рамках которого историки, культурологи, журналисты, путешественники и другие эксперты рассказывают множество удивительных фактов и историй об этих странах и их народах. Проект был направлен, прежде всего, на представителей принимающего сообщества.

Примеры практик в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан, реализуемых на территории Свердловской области

Освоение в должной мере русской разговорной и письменной речи на уровне, достаточном для адекватного восприятия русскоязычной информации и взаимодействия с местным населением, работодателем, представителями органов государственной власти – необходимое и базовое условие успешной адаптации и интеграции мигранта в Российском обществе.

Ниже будут представлены некоторые практики, реализованные на территории Свердловской области, с использованием которых можно организовывать как групповые, так и индивидуальные занятия для мигрантов по русскому языку и культуре региона, повышая их культурно-языковую компетентность.

Проект «Возрождение, популяризация и развитие национальных спортивных игр» (Свердловское регионального отделения общероссийского общественного движения содействия укреплению дружбы и согласия среди молодежи «Всероссийский межнациональный союз молодежи» при поддержке Министерства физической культуры и спорта Свердловской области)

Мероприятие проводится с целью возрождения, популяризации и развития национальных спортивных игр. Дополнительные задачи, которые решаются в рамках проекта: организация эффективного досуга межнациональной молодёжи, укрепление межнациональной дружбы, популяризация здорового образа жизни молодёжи, вовлечение иностранной молодёжи в общественную деятельность.

Проект проводился в несколько этапов:

1. Организатором через социальные сети объявлен конкурс на описание национальных спортивных игр. Участникам конкурса предложено описать правила игры, ее историю и особенности проведения, указать народности, у которых данная игра распространена.

В рамках конкурса обработано свыше 600 заявок. Все участники конкурса получили Дипломы и памятные подарки.

2. На основе поступившей информации сформированы вопросы викторины по национальным спортивным играм, закуплен и изготовлен необходимый спортивный инвентарь, подобран состав инструкторов по проведению спортивных игр, в числе которых иностранные студенты свердловских вузов.

Вопросы викторины дополнены видео- и фотоматериалами, иллюстрирующими проведение спортивных игр и национальных видов спорта.

3. В нескольких муниципальных образованиях Свердловской области организованы выездные мероприятия для детей и молодежи, в ходе

которых проведена викторина, а затем непосредственное освоение народных спортивных игр. Кроме того, мероприятия проведены на базе вузов. В ряде таких мероприятий приняли участие команды, состоящие из трудовых мигрантов.

Участники состязались в таких играх, как лянги, городки, массреслинг, асики, футбол, перетягивание каната, кэреш.

После каждого мероприятия был организован чайный стол, в ходе которого подведены итоги и вручены памятные подарки.

Участники мероприятий, в том числе иностранные граждане, учащиеся и студенты с миграцией в истории семьи, трудовые мигранты в ходе реализации проекта не только узнали что-то новое, но и продемонстрировали собственные навыки в национальной игре распространенной в стране исхода. Спланированная «ситуация успеха» для иностранных граждан позволила им получить дополнительный позитивный заряд и стремление к дальнейшему общению. Сформированные межнациональные команды продолжили играть в спортивные народные игры вне проекта на базе спортивных дворовых площадок.

«Создание модели поликультурного образовательного пространства в условиях полиэтнической школы» (МАОУ СОШ № 147, г. Екатеринбург)

МАОУ СОШ № 147 города Екатеринбурга располагается в районе, населенном мигрантами. Мигрантов привлекает низкая стоимость аренды жилья, его расположение недалеко от места работы (рынок), возможность отправить ребенка в школу по месту фактического проживания.

В начале 2000-х гг. школа столкнулась с проблемой адаптации детей мигрантов. В настоящее время в школе обучается 39% детей с миграцией в истории семьи: армяне, азербайджанцы, таджики, киргизы, грузины и представители др. национальностей. С 2003 года количество детей-мигрантов ежегодно возрастает на 2-3%.

Если первоначально в школу прибывали дети из семей мигрантов, материально обеспеченных, готовых вкладывать в образование детей денежные средства и личные усилия, то в последние шесть лет состав миграционной волны изменился: в регион прибывают представители беднейших слоев Центральной Азии, они трудоустраиваются на низкооплачиваемую работу и средств для получения образования и, тем более, дополнительного образования своих детей они не имеют. Все вопросы, связанные с адаптацией детей из семей мигрантов, их интеграцией в российское общество, легли на плечи образовательной организации.

У школы возникла потребность в создании такой модели образовательной среды, которая предусматривала бы оказание психолого-педагогической помощи обучающимся в процессе их языковой и социокультурной адаптации в новом мире, в сохранении, с одной стороны, этнической идентичности детей и в формировании, с другой стороны, у

поликультурного контингента обучающихся такого качества личности, как интегративность.

Неблагоприятные условия, в которых функционирует школа, определили вектор ее развития: создать условия для эффективного межэтнического общения, диалога культур, для обучения русскому языку как языку межнационального общения, языку обучения и достижения предметного, метапредметного и личностного результата образования.

В 2016 году МАОУ СОШ № 147 был присвоен статус региональной инновационной площадки в Свердловской области по реализации проекта «Создание модели поликультурного образовательного пространства в условиях полиэтнической школы».

При разработке инновационного проекта был учтен и собственный опыт, и международный. У школы появились новые социальные партнеры: кафедра филологического образования Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (Далее – ИРО), Уральский государственный педагогический университет и другие образовательные организации Екатеринбурга.

Как показал анализ ситуации, невладение или низкий уровень владения детьми с миграцией в истории семьи русским языком является источником всех проблем в процессе адаптации детей в общеобразовательной организации.

Назовем пять ключевых направлений, по которым развивалась инновационная площадка.

Во-первых, было принято решение о повышении профессиональной компетентности педагогов по вопросам обучения, адаптации и интеграции детей с миграцией в истории семьи в принимающем сообществе средствами образования. Школа организовала повышение квалификации коллектива по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Обучение русскому языку как неродному: языковые и речевые аспекты» (24 ч.). Школа воспользовалась статусом региональной инновационной площадки и привлекла новых партнеров. Педагогам не пришлось уезжать в другой город, чтобы научиться обучать детей-мигрантов. Стажировку провели прямо на базе школы специалисты ИРО.

Ее прошли не только учителя русского языка и начальных классов, но другие учителя-предметники, а также педагоги соседних школ. Учителям была представлена специфика методики обучения русскому языку как неродному (новому), было принято решение, как применять эту методику в отдельных курсах и на уроках в рамках учебного плана. Администрация школы, в свою очередь, начала учитывать работу по языковой адаптации и высоко ее оценивать. В листы эффективности деятельности педагогов по стимулирующей части включили пункт о языковой адаптации детей, не владеющих или слабо владеющих русским языком, и педагоги смогли отразить в нём свои заслуги.

Во-вторых, чтобы адаптировать детей-мигрантов, которые плохо знают или вовсе не знают русского языка, школа разработала дополнительные образовательные программы. Они помогли ребятам начать изучать русский язык как язык новый, неродной. Дополнительных бюджетных средств, чтобы приобрести учебники и методическую литературу, которые не предусматривал учебный план, не было. Поэтому школе пришлось потратить собственные средства, которые она заработала, когда реализовывала платные услуги. На эти деньги закупили учебные пособия и прописи «Русский язык: от ступени к ступени» для детей, которые изучают русский язык как иностранный, неродной, новый.

В-третьих, возникла идея организовать сетевое взаимодействие. Обмениваться опытом с соседними школами начали именно с совместных курсов повышения квалификации. Школа стала проводить ежегодные научно-практические конференции. На них приглашаются ученые и практики, чтобы обеспечить всестороннее осмысление существующих проблем и позитивного опыта. В рамках одной из таких конференций возникла идея пригласить студентов Института филологии и межкультурной коммуникации Уральского государственного педагогического университета – будущих учителей русского языка как иностранного – пройти педагогическую практику на базе школы.

В-четвертых, было принято решение создать новую систему воспитательной работы. Школа постоянно ищет и реализует новые мероприятия, чтобы воспитать толерантность и у учеников, и у родителей.

Например, в школе создали проект «Аллеи дружбы»: на стене изобразили деревья, вместо листьев на них – разноцветные отпечатки детских ладошек. Воспитательная работа с родителями и обучающимися начинается с малых дел, которые перерастают в масштабные события, становятся традиционными, в них принимают участие все: дети, учителя, родители.

Среди таких событий Фестиваль культур народов мира, в рамках которого девочки-таджички исполняют танец «Во поле береза стояла», а русский парень танцует лезгинку. На школьном дворе разворачиваются проводы зимы – «Масленица». И «чернявый», и «белявый» угощаются блинами и лавашом, участвуют в играх народов мира. Так в школе родилась новая национальность – «ученик школы № 147» – и постепенно было снято межнациональное напряжение.

Наконец, было принято решение придать новый импульс работе с родителями. Школа организовала тестирование родителей-мигрантов, чтобы выяснить, насколько хорошо они знают русский язык. Итоги тестирования были неутешительными. Родителям было предложено обучаться русскому языку в школе или самостоятельно, чтобы более уверенно взаимодействовать с социумом, решать конфликтные ситуации, помогать своим детям в выполнении домашних заданий и т.д. Социально-экономические, психологические причины пока препятствуют развитию этого проекта.

Опыт показал, что создание модели поликультурной образовательной среды не умаляет внимания к другому контингенту обучающихся: в школе ведется активная работа с одаренными и талантливыми детьми, есть программа сопровождения детей группы риска, школа является Ресурсным центром сдачи норм ГТО и много другое. Обучающиеся школы – представители различных национальностей, культур и традиций – становятся активными участниками, призёрами и победителями городских, областных и всероссийских конкурсов, конференций, олимпиад и соревнований.

Педагогов вдохновляют результаты трудов: несмотря на ежегодное увеличение количества детей-мигрантов (иногда совершенно не владеющих русским языком), процент качества образования выпускников не снижается, а даже имеет тенденцию к увеличению. 100% обучающихся получают аттестат об общем и среднем образовании. В числе выпускников ежегодно есть дети, получившие аттестат с отличием или медаль «За успехи в учении».

В настоящее время администрация школы и весь педагогический коллектив (учителя, педагоги, психологи, классные руководители) уверенно работают с таким неоднородным контингентом обучающихся и готовы делиться своим опытом с коллегами.

От клуба «Хочу знать русский» до содружества образовательных экосистем (муниципальное бюджетное учреждение информационно-методический центр «Екатеринбургский Дом Учителя»)

Все началось с открытия частного клуба «Хочу знать русский», у истоков которого стояли Г.Б. Дагаев, ст. методист МБУ ИМЦ «Екатеринбургский дом учителя», руководитель мастерской образовательных проектов «СловаРус», и А.Д. Мирзоева, учитель русского языка, таджичка по национальности, которая в 2016 году частным образом занималась с детьми, не владеющими и слабо владеющими русским языком.

Первыми членами клуба стали 20 детей. В течение года клуб балансировал на грани выживания, так как половина родителей мигрантов не имела возможности платить и собранные средства платежеспособного контингента не покрывали расходов на содержание клуба, а личные ресурсы подходили к концу. Встал вопрос о закрытии клуба или о смене стратегии. Организаторы клуба стали искать стороннюю поддержку. Дело воспринималось с энтузиазмом, но директора опасались притока мигрантов и ухудшения школьных показателей.

В 2017 году поддержку проекту оказала С.В. Камка, в ту пору директор МБОУ СОШ № 107. Она стала членом команды проекта, взяв на себя функции менеджера. Теперь уже на базе школы обновленной командой клуб был представлен на Конкурс инноваций в образовании как проект социокультурной и языковой адаптации детей-мигрантов «СловаРус», проект стал финалистом, получил широкую информационную поддержку на федеральном уровне.

Дальнейшее развитие проекта было связано с деятельностью Екатеринбургского Дома учителя, на базе которого была разработана программа повышения квалификации «Современные технологии преподавания русского языка как неродного», куда, кроме проекта «СловаРус», были включены примеры лучших практик по адаптации и интеграции мигрантов: опыт Красногорского района Московской области (проект Р. Курбатова «Перелетные дети»), социокультурные практики московского клуба «Билим» М. Абдуназара Уулу, опыт преподавателей НИУ ВШЭ О. Еременко и Е. Шнитке и других авторов.

За 1,5 года было обучено 230 педагогов Екатеринбурга. А совокупная аудитория паббликов в сети Интернет составляет 448 человек. Выбранная стратегия оказалась верной, и теперь в некоторых школах стали вырастать собственные практики работы с детьми-инофонами, а «Екатеринбургский дом учителя» стал точкой сбора этих начинаний.

Оформилось 3 вектора дальнейшего развития проекта:

«Словарус. Дети» – в екатеринбургской школе № 49, где реализуется программа социокультурной и языковой адаптации для детей-инофонов «6 капитанов» не только для учащихся этой школы (на бесплатной основе), но и для детей-мигрантов всего города (по социально доступной цене);

«Словарус. Педагоги» – с программой «Современные технологии преподавания русского языка как неродного»;

«Словарус. Друзья» – это работа по формированию образовательной экосистемы города Екатеринбурга и создания профессионального сообщества на базе МБУ ИМЦ «Екатеринбургский дом учителя».

Роль социокультурных проектов в процессе адаптации и интеграции детей с миграцией в истории семьи на примере деятельности ансамбля «Ак Шоола» (МБОУ СОШ № 127, г. Екатеринбург)

Автором проекта и бессменным руководителем ансамбля «Ак Шоола», который стал примером положительной практики адаптации и интеграции детей с миграцией в истории семьи, является Э.Ж. Мамырова – учитель начальных классов МБОУ СОШ № 127 г. Екатеринбург.

Эдиса Желденбаевна, являясь киргизкой по национальности, сама испытала все трудности адаптации в новой стране. Не сразу она, потомственный педагог с 27-летним стажем работы, решилась работать в России по специальности, но теперь можно уверенно сказать, что нашла себя в новом мире и совершила прорыв, который в иных обстоятельствах был бы невозможен.

В 2015 году Э.Ж. Мамырова пришла работать учителем начальных классов в МБОУ СОШ № 127, в класс, в котором 68% детей были мигрантами из Республики Кыргызстан и плохо владели русским языком. Было трудно сплотить детей в коллектив. Каждый ребенок по-своему переживал стресс. Поначалу не было и образовательного результата.

С целью оказания содействия в адаптации детей возникла идея создания ученического музыкального коллектива «Ак Шоола» (Белый луч). Не сразу откликнулись родители детей, но поддержали коллеги. Увидев костюмы, дети воодушевились. Все стало получаться.

Сегодня для детей, представителей киргизского народа, участие в ансамбле – возможность реализовать себя в рамках родного языка и родной культуры, для всех совместная деятельность – взаимное обогащение, путь к интеграции, а значит, вариант «мягкой посадки» в новом социуме.

Творческая деятельность в младшем школьном возрасте активизирует деятельность правого полушария и стимулирует рост межполушарных связей. Вот почему участники ансамбля стали очень быстро демонстрировать успехи в адаптации к школьной жизни и успехи в учебе. Игровой характер деятельности позволяет незаметно преодолевать психологические барьеры и трудности в общении.

Сегодня ансамбль «Ак Шоола» – победитель и призер всевозможных конкурсов, обладатель специального диплома «За сохранение своей национальной культуры». Коллектив выступает не только на школьных, но и городских и областных мероприятиях, дает благотворительные концерты в военном госпитале ветеранов войн, в пансионатах для престарелых.

В настоящее время в составе ансамбля появились русские дети, которые также поют на киргизском языке, а репертуар ансамбля пополнился песнями на русском языке.

Представленный опыт убеждает в том, что участие детей в социокультурных проектах не отвлекает от учебной деятельности, а, наоборот, стимулирует познавательную активность, развивает речь и другие психические функции (внимание, воображение, восприятие, мышление и речь), формирует положительную мотивацию к обучению, расширяет представление детей о мире, о возможностях взаимодействия в нем, знакомит с правилами жизни, т.е. повышает социализационный потенциал детей с миграцией в истории семьи.

Деятельность ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж» по решению проблемы адаптации и интеграции обучающихся с миграционной историей

Свердловский областной медицинский колледж – интегрированный образовательный комплекс (филиалы и центры медицинского образования в 12 городах Свердловской области) с контингентом более 12 000 студентов очной формы обучения.

В 2020-2021 учебном году в колледже обучались представители 53 национальностей. Доля национальной молодежи среди обучающихся колледжа выросла с 11% в 2015 году до 17,3% в 2020 году.

В 2020 году в колледже обучались 287 иностранных граждан из 11 стран ближнего и дальнего зарубежья.

Это создает, с одной стороны, сложную гамму межличностных отношений, основанных во многом на культурных и национальных традициях, с другой стороны, дополнительные риски конфликтов.

Формирование будущего медицинского работника требует его вовлечение в широкий круг межнациональных и межконфессиональных мероприятий для получения опыта взаимодействия с представителями разных культур и конфессий.

Готовность оказать медицинскую помощь пациенту любой культуры не может формироваться теоретически. Только через плотное взаимодействие с представителями иных культур формируются навыки эффективного взаимодействия.

Особого внимания требуют студенты-мигранты, вынужденные переселенцы, которые находятся в сложных социальных условиях: студент-мигрант отличен от среды своего нового местонахождения по своей культуре; он является, как правило, выходцем из малообеспеченных слоев общества, социально незащищен, не знает или плохо знает язык образовательной системы, а также этнопсихологию, выраженную в языке, болезненно переживает процессы адаптации, в том числе страх потерять себя, свой язык и культуру в процессе интеграции.

В 2011 году Свердловский областной медицинский колледж получил статус экспериментальной площадки Лаборатории межнационального общения и толерантности для образовательных учреждений региона под патронажем Администрации Губернатора Свердловской области.

В апреле 2015 года состоялось знаковое событие в жизни колледжа – подписание Соглашения о сотрудничестве между Свердловским областным медицинским колледжем, Общероссийской общественной организацией «Ассамблея народов России» и Свердловской региональной ассоциацией общественных объединений «Ассоциация национально-культурных объединений Свердловской области».

Коллективом колледжа изучаются педагогические технологии и методики укоренения студентов-мигрантов в новую образовательную среду. Первым выводом педагогических исследований стала необходимость «аккультурации», то есть создания для студентов разных национальностей культурного пространства, ориентирующего студента на идеал человека, стремящегося к самореализации и обладающего чувством ответственности, умеющего критически мыслить и ценить духовные и материальные богатства, накопленные человечеством, уважать личность, чуткую к постоянно меняющемуся миру. Повышение культурного уровня личности, так как культура выступает в качестве универсального механизма формирования целостного человека, – вот первоочередная задача при формировании национально-ориентированной образовательной среды.

Свердловским областным медицинским колледжем сформулирован термин «национально-ориентированная образовательная среда» – это совокупность факторов и условий, направленных на формирование у

студентов принципов толерантного мировоззрения через развитие способности к межнациональному и межрелигиозному конструктивному взаимодействию.

Введение в воспитательный процесс термина «аккультурация» позволяет понимать не только процесс освоения студентом новой для него культуры (русской), но и анализировать социально-педагогические и психологические механизмы, закономерности социализации, соотношение родной и присваиваемой культуры.

Реализованная инициатива состоит в создании национально-ориентированной образовательной среды, в которой будут развиваться различные виды образования (гуманитарно-эстетическое, психологическое, медицинское) с опорой на приоритеты формирования российской нации в ее многообразии. При этом обеспечивается доступность и преемственность всех видов образования по отношению к студентам любой национальности и вероисповедания, демократизация, регионализация, вариативность, учитываются поликультурные и полиэтнические факторы, создаются и реализуются адаптационно-образовательные программы для студентов разных национальностей.

Данная инициатива способствует более успешной адаптации студентов в инокультурной среде через:

- развитие национально-ориентированной образовательной среды, направленной на создание условий для сохранения студентами разных национальностей собственного языка, интеллектуальных и эмоциональных контактов с родной культурой;

- объединение творческого и ресурсного потенциала государственных и общественных некоммерческих организаций по формированию культуры межнациональных отношений, повышению информированности и степени толерантности студентов к представителям иных национально-культурных традиций, противодействию распространения идей экстремизма в молодежной среде;

- подготовку образовательных организаций и коллективов, ориентированных на работу со студентами-мигрантами к социально-педагогической коррекции и поддержке, основанной на изучении личностных и групповых процессов адаптации к новой этнокультурной и образовательной среде.

Вся система деятельности, направленной на адаптацию студентов с миграционной историей, гармонизацию межэтнических отношений осуществляется через созданный в 2017 году *Ресурсный центр молодежного межнационального взаимодействия*.

Педагогическим коллективом колледжа решаются следующие направления:

1. Формирование и координация деятельности студенческого Межнационального совета колледжа

Формирование студенческого Межнационального совета необходимо для вовлечения студенческой молодежи в мероприятия по гармонизации межнациональных отношений, для повышения национального самосознания и реализации творческой инициативы обучающихся.

В начале каждого учебного года проводится анкетирование о национальной принадлежности студентов, что позволяет, с одной стороны, отследить динамику изменения национального состава контингента, а с другой стороны – планировать участие студентов в организации и проведении мероприятий студенческого Фестиваля национальных культур «Мы вместе!», поскольку становится известно, сколько человек каждой национальности обучается на каждом отделении.

Отдельным вопросом выясняется готовность студента участвовать в организации мероприятий по межнациональному взаимодействию, что позволяет выявить лидеров из числа национальной молодежи. После анализа анкет в индивидуальном порядке проводится собеседование с потенциальными лидерами, выясняются их интересы, жизненные приоритеты, опыт или степень желания получить опыт организационной деятельности, разъясняются принципы взаимодействия с представителями национально-культурных объединений.

На следующем этапе формирования студенческого Межнационального совета рекомендуется провести психологический тренинг по командообразованию и выявлению лидерских качеств потенциальных лидеров из числа национальной молодежи, по итогам которого педагог-психолог может дать рекомендации персонально по каждому участнику тренинга. Целесообразность проведения тренинга диктуется необходимостью создания ситуации успеха для обучающихся: завышенная самооценка студента может привести к тому, что он в будущем будет не готов справиться с поставленной задачей и потеряет интерес к участию в мероприятиях по гармонизации межнациональных отношений.

После определения реальных лидеров из числа национальной молодежи можно приступать непосредственно к формированию студенческого Межнационального совета. Способ формирования диктуется спецификой образовательной организации и национального состава студентов.

Возможны выборы членов студенческого Межнационального совета на собрании студентов из числа национальной молодежи, где каждый из кандидатов объясняет, почему именно он должен войти в Межнациональный совет. Возможно формирование студенческого Межнационального совета через согласование с администрацией образовательной организации. Председатель студенческого Межнационального совета выбирается из числа членов совета. Студенческий Межнациональный совет считается сформированным, когда выходит приказ директора образовательной организации об утверждении состава студенческого Межнационального совета.

Для организации деятельности студенческого Межнационального совета рекомендуется разработать и утвердить директором образовательного учреждения «Положение о студенческом Межнациональном совете».

В Свердловском областном медицинском колледже студенческий Межнациональный совет является частью студенческого самоуправления колледжа. Председатель студенческого Межнационального совета по должности входит в студенческое Правительство колледжа.

Члены студенческого Межнационального совета являются инициаторами и организаторами студенческих мероприятий, направленных на формирование культуры межнациональных отношений и противодействие экстремизму, построению отношений, основанных на принципах взаимоуважения, единства и солидарности; сами студенты участвуют в установлении партнерских отношений с национально-культурными объединениями Свердловской области.

Необходимо также отметить, что в 2008 году, когда в Свердловском областном медицинском колледже появился студенческий Межнациональный совет, в него входили 6 человек. В 2019-2020 учебном году в состав студенческого Межнационального совета входят 36 человек из 12 городов Свердловской области.

2. Организация площадки межнационального взаимодействия

Свердловский областной медицинский колледж с момента начала проведения мероприятий Студенческого Фестиваля национальных культур «Мы вместе!» в 2008 году ведет планомерную систематическую работу по укреплению и развитию взаимодействия с заинтересованными государственными и общественными организациями.

В числе партнеров выступают органы государственной власти Свердловской области, национально-культурные общественные объединения, дипломатические представительства, образовательные организации, средства массовой информации.

3. Привлечение студентов и членов их семей к участию в масштабных студенческих мероприятиях, направленных на формирование культуры межнациональных отношений

С 2011-2012 учебного года Фестиваль «Мы вместе!» вышел на уровень Уральского федерального округа. В Фестивале приняли участие 20 образовательных учреждений среднего профессионального образования медицинского и фармацевтического профиля Уральского федерального округа. В том числе более 15000 студентов и более 1000 преподавателей и сотрудников учреждений, более 7000 родителей студентов и 89 представителей диаспор, автономий, национально-культурных объединений Уральского Федерального округа. Всего – более 23000 участников проекта.

В 2016 году Фестиваль вышел на межрегиональный и международный уровень. В Фестивале приняли участие более 2500 представителей 13 регионов России: Свердловской, Челябинской, Тюменской, Курганской, Пензенской, Липецкой, Ульяновской, Рязанской областей, Республики Мордовия,

Удмуртской Республики, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа, Москвы, а также Северо-Казахстанского медицинского колледжа (г. Петропавловск, Республика Казахстан).

В 2016 году впервые Екатеринбург принимал расширенное выездное заседание Президиума Совета Ассамблеи народов России, которое состоялось в рамках Фестиваля и объединило руководителей этнокультурных объединений, представителей органов исполнительной и законодательной власти, муниципальных образований. На заседании были обсуждены актуальные вопросы развития межнационального взаимодействия в условиях вызовов современного геополитического миропорядка. Участники отметили значимость проводимой Свердловским областным медицинским колледжем многолетней работы в сфере межнациональной политики и поддержали создание на его базе Ресурсного центра Уральского федерального округа по гармонизации межнациональных отношений в молодежной среде.

В 2019 году в фестивале приняло участие 28 образовательных организаций, свыше 18000 студентов, свыше 9000 родителей студентов, 370 национально-культурных объединений.

4. Анализ результативности опытно-экспериментальной работы по формированию у студентов культуры межнационального взаимодействия

С 2009-2010 учебного года в рамках мероприятий Студенческого Фестиваля национальных культур «Мы вместе!» силами специалистов отдела психологического сопровождения образовательного процесса колледжа проводится мониторинг степени информированности студентов об особенностях национально-культурных традиций народов, проживающих на Урале (индикаторный показатель – не менее 80%) и мониторинг степени толерантности студентов к представителям иных национально-культурных традиций(индикаторный показатель – не менее 80%).

Таблица 2

Показатели	2010г.	2012г.	2014г.	2015г.	2016г.	2018г.	2019г.
Количество опрошенных студентов	568 чел.	3064 чел.	4 564 чел.	4760 чел.	5 684 чел.	5 546 чел.	5 712 чел.
Вопрос «Повысился ли уровень Вашей информированности о культурных особенностях народов, проживающих на Среднем Урале?» – положительный ответ	82%	85%	86%	87%	88%	90%	92%
Вопрос «Улучшилось ли Ваше отношение к представителям иных	78%	82%	87%	86%	87%	879%	90%

национальностей и культур?»	и								
положительный ответ	–								

В таблице приведены результаты мониторинга, которые показывают, что индикаторные показатели (не менее 80%) достигаются, что говорит об эффективности мероприятий Студенческого Фестиваля национальных культур «Мы вместе!».

5. Содержание фестивальной технологии, направленной на формирование у студентов культуры межнационального взаимодействия.

Ежегодно при подготовке к Студенческому Фестивалю национальных культур «Мы вместе!» проводятся разноплановые мероприятия, направленные на привлечение к межнациональному диалогу большого количества обучающихся:

- на всех отделениях колледжа проводятся классные часы и круглые столы по вопросам национального многообразия Урала;
- организуются встречи студентов с интересными людьми, представляющими различные национальности;
- работают студенческие дискуссионные трибуны по вопросам межэтнических взаимоотношений и толерантности;
- готовится большая воспитательная программа «Вахта памяти» и экспозиция студенческих творческих работ «Помним, гордимся, наследуем», посвящённая празднику Великой Победы;
- проводятся открытые дискуссии на тематических заседаниях студенческих Политклуба и Киноклуба колледжа по актуальным вопросам межэтнического взаимодействия, противодействия идеям экстремизма и терроризма в молодежной среде;
- при информационной поддержке библиотеки колледжа проходят презентации литературных выставок, посвященных богатству и многообразию национальных культур России;
- проводятся обучающие семинары по противодействию экстремизму и терроризму, психологические тренинги по командному взаимодействию и сплочению;
- организуется участие студентов в миротворческих проектах и конкурсах по данной тематике города Екатеринбурга и Свердловской области;
- происходит обмен опытом по формированию культуры межнационального взаимодействия в студенческой среде с другими образовательными организациями;
- проводятся Дни национальной культуры разных народов, в рамках которых на плазменных экранах в корпусах колледжа и его филиалов демонстрируются подготовленные студентами документальные фильмы и слайд-шоу, посвященные особенностям национальных культур;

- с привлечением студенческой молодежи и национально-культурных объединений отмечаются традиционные национальные праздники (Навруз, Пасха Красная, межнациональная новогодняя елка и др.);
- организуется работа национальных творческих мастерских, где желающие могут научиться танцам и прикладному искусству других народов;
- проводятся праздники национальной кулинарии в студенческих столовых и выставки национальных костюмов;
- в режиме онлайн проводится Фестиваль национальной кухни «Мое любимое блюдо», где каждый участник выкладывает в социальных сетях ролик о любимом национальном блюде;
- с целью увековечения памяти предков, студенты участвуют в онлайн-проекте колледжа «Семьи, опаленные войной», в рамках которого размещают ролики о боевом пути и трудовых подвигах своих родственников во время Великой Отечественной войны.

Кроме того, студенты колледжа принимают активное участие в таких крупных мероприятиях, как День народов Среднего Урала и Спартакиада народов Урала (сентябрь); День народного единства (ноябрь); Мероприятия, приуроченные ко Дню России (июнь). Итогом этой многогранной деятельности становится традиционный Студенческий фестиваль национальных культур «Мы вместе!».

Каждый Фестиваль национальных культур «Мы вместе!» посвящается определенной теме: в 2008/2009 учебном году – «Национальное историческое наследие», в 2010/2011 учебном году – «Ценности здоровья в национальных культурах», в 2013/2014 учебном году – «Национальные традиции трезвого образа жизни», в 2016/2017 учебном году – «Национальные ценности здоровья – основа благополучия стран Содружества», посвященный 25-летию СНГ, в 2019/2020 учебном году – «Национальные традиции встречи Нового года».

Началом работы ежегодной межнациональной площадки является выставка фольклорного, декоративно-прикладного творчества, литературы, посвящённых традициям в национальных культурах Урала. Каждый стенд превращается в импровизированную концертную площадку. Студенты исполняют народные танцы и песни. Национальные подворья, бережно и с любовью наполненные национально-культурными объединениями Свердловской области и студентами колледжа, ярко представляют самобытный дух народов Урала.

Основным этапом Фестиваля является театрализованная демонстрация традиций того или иного народа через зажигательные народные мелодии, песни и танцы, проникновенные стихи, которые имеют большой успех у зрителей.

В рамках Фестиваля проводится межсекторальный круглый стол «Формирование российской идентичности в контексте диалога культур народов Урала», на котором представители государственных структур, бизнеса, национально-культурных объединений и представители

студенческой молодежи обсуждают актуальные вопросы развития межнационального взаимодействия.

Заключительным этапом Фестиваля становится «Стол дружбы», накрытый национальными блюдами, изготовленными самими студентами, а также одна из самых любимых студентами частей Фестиваля – межнациональный танцпол, где студенты вместе танцуют под музыку разных народов.

Проект «Информационно-консультативный центр «Миграция» (государственное бюджетное учреждение культуры Свердловской области «Свердловская областная межнациональная библиотека

Проект направлен на создание на территории города Екатеринбурга и других муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, благоприятных условий для социальной адаптации и интеграции мигрантов, реализуется с 2014 года.

Содержание Проекта предполагает оказание комплексной информационной, консультативной и социальной помощи мигрантам, прибывающим на территорию Свердловской области:

1) работа на сайте государственного бюджетного учреждения культуры Свердловской области «Свердловская областная межнациональная библиотека (далее – ГБУК СО «СОМБ») информационно-справочного Интернет-проекта для мигрантов «Екатеринбург миграционный», который дает ответы на широкий круг актуальных вопросов, возникающих у мигрантов, прибывающих в Свердловскую область, помогая тем самым их успешной социальной адаптации и интеграции в российский социум (на постоянной основе).

Ссылка: <http://test2.somb.ru/proekty-issledovaniya-konkursy-4/proekt-ekaterinburg-migratsionnyj.html>.

2) работа на базе ГБУК СО «СОМБ» службы информационно-консультативной помощи для мигрантов, прибывающих на территорию Свердловской области (на постоянной основе).

В первом полугодии 2021 года проведено 78 консультаций по вопросам миграционной политики и миграционного законодательства в Российской Федерации в офлайн формате и 101 консультация в удаленном режиме.

3) проведение на базе ГБУК СО «СОМБ» дней информации («Закон и миграция», «Миграция и право» и других) для мигрантов, прибывающих на территорию Свердловской области. Информационные материалы по проведенным занятиям размещаются на сайте учреждения.

Основными темами, рассматриваемыми на занятиях, являются:

– действующее миграционное законодательство Российской Федерации, обзор вносимых в него изменений;

– права и обязанности мигранта в Российской Федерации, способы защиты мигрантом своих прав;

– меры социальной поддержки и защиты мигрантов;

– перечни государственных и муниципальных услуг, предоставляемых мигрантам в Российской Федерации, административные регламенты, процедуры и правила получения услуг;

– получение государственных и муниципальных услуг, предоставляемых мигрантам в Российской Федерации, удаленно посредством сети «Интернет», в том числе через систему Электронного правительства.

Групповое консультирование осуществляется на занятиях в рамках дней информации. По их итогам специалистами ГБУК СО «СОМБ» формируются информационные пакеты по наиболее значимым и часто задаваемым вопросам миграционного законодательства и государственной миграционной политики в Российской Федерации, которые доступны всем посетителям центра общественного доступа, действующего на базе учреждения, а также на его официальном сайте.

В ГБУК СО «СОМБ» ведется также индивидуальная работа с мигрантами. В ходе индивидуальных консультаций проводится детальный анализ конкретной ситуации, ознакомление с регламентированными в данном случае процедурами и разбор нюансов миграционных правил.

Несколько лет непрерывной работы с мигрантами выявили ключевую проблему – иностранные граждане редко следят за законодательством Российской Федерации. В связи с этим в рамках работы центра общественного доступа на базе ГБУК СО «СОМБ» стало уделяться особое внимание вопросам правового просвещения мигрантов, что позволило бы повысить их уровень правовой грамотности, дать возможность предотвратить нарушение своих прав, предупредить конфликтные ситуации, научить правильному поведению не только в юридическом конфликте, но и в диалоге с различными органами, организациями.

Применяются следующие меры по правовому просвещению:

– регулярный выпуск дайджестов «Миграция и право», информационных памяток и буклетов в помощь мигрантам, прибывающим на территории Свердловской области;

– работа выставочного проекта «Миграция. Общество. Право» (регулярно обновляемая информационно-документальная выставка по вопросам правового регулирования миграционных процессов в Российской Федерации и изменений, происходящих в миграционном законодательстве).

В реализации проектов, направленных на социально-культурную адаптацию мигрантов и их интеграцию в современный российский социум, ГБУК СО «СОМБ» активно сотрудничает со Свердловской региональной ассоциацией общественных объединений «Ассоциация национально-культурных объединений Свердловской области». Данное социальное партнерство позволяет адресно и эффективно продвигать услуги библиотеки для их потребителя – мигранта, пребывающего на территории Свердловской области. ГБУК СО «СОМБ» заключен договор с Ассоциацией об организации информационно-методического центра по гармонизации межнациональных отношений на площадке указанной некоммерческой организации.

ГБУК СО «СОМБ» оказывает информационную поддержку некоммерческим национально-культурным организациям Свердловской области:

- на сайте библиотеки публикуется информация о мероприятиях этнокультурной тематики, проводимых национально-культурными организациями города Екатеринбурга и Свердловской области;

- ведется рассылка аннотированного библиографического указателя «Миграция и право», содержащего актуальную информацию об изменениях в миграционном законодательстве Российской Федерации.

ГБУК СО «СОМБ» ведется работа по культурной и языковой адаптации детей-мигрантов, которая в том числе направлена:

- на формирование у ребенка-мигранта уважения к другим людям, готовности к межкультурной коммуникации, межличностному общению, толерантности и сотрудничеству, преодолению возможного языкового барьера;

- знакомству ребенка-мигранта с культурой русского народа и ее местом в диалоге с культурами других народов России;

- осознание ребенком-мигрантом многообразия духовного и материального мира, признанию и пониманию ценностей других культур.

В 2020 году ГБУК СО «СОМБ» приступила к реализации информационно-просветительского проекта «ЭтноШкола», включающего цикл занятий по истории и культуре Уральского региона для детей-мигрантов. В рамках реализации проекта заключены соглашения о сотрудничестве с пятью средними общеобразовательными учреждениями города Екатеринбурга, в которых обучаются дети-мигранты.

В указанных образовательных учреждениях проведены беседы с презентацией мероприятий ГБУК СО «СОМБ», направленных на организацию досуга детей мигрантов в летний период.

Всего за летний период 2021 года культурно-массовые мероприятия (в том числе культурно-досуговые и информационно-просветительские), проводимые библиотекой для детско-юношеской аудитории, посетило более 50 детей-мигрантов.

На площадке библиотеки на регулярной основе проводятся встречи с генеральными консулами республик Средней Азии, экспертами в области миграционных процессов.

Материалы проекта доступны на сайте <https://www.somb.ru/proekty-issledovaniya-konkursy-4/proekt-ekaterinburg-migratsionnyj.html>

Комплексная программа работы с иностранными гражданами Уральской ассоциации «Центр этноконфессиональных исследований, профилактики экстремизма и противодействия идеологии терроризма»

С начала 2018 г. общественная организация Уральской ассоциацией "Центр этноконфессиональных исследований, профилактики экстремизма и

противодействия идеологии терроризма" проводятся мероприятия с трудовыми мигрантами и их детьми.

Главная задача при работе с иностранными гражданами, проживающими в Свердловской области, это воспитание уважения к чести и достоинству каждого народа: рассказать, убедить, что нет народа лучше или хуже другого, что мы единый народ, проживающий в России, связанный единой историей.

Содействие социокультурной адаптации детей с миграцией в истории семьи

Так, например, 28.10.2018 г. была организована первая экскурсия для детей из Киргизии в Свердловский зоопарк. 08.11.2018 г. президент ассоциации С.А. Павленко вновь пригласил ребят на совместное мероприятие. В этот раз в Парк Чудес «Галилео», который относится к сети развлекательных центров с образовательным уклоном. Основной экспозицией интерактивного парка являются фокусы, иллюзии и увлекательные презентации физических явлений. В интерактивный парк пришло в два раза больше детей и их родителей, чем на первое мероприятие в зоопарк.

Ребята с удовольствием и интересом рассматривали экспонаты, принимали участие в соревнованиях по запуску самолетов необычным способом при помощи света, играли на барабанах, а также на необычных музыкальных инструментах, например, на «Трубобане».

После знакомства с экспонатами IQ-зоны девочки и мальчишки попали в мир, где не действуют законы физики! Они преодолели гравитацию на аттракционе «Иллюзион», веселились в «Лежачем коридоре».

Кульминацией путешествия был гигантский «Зеркальный лабиринт», в котором, объединившись с родителями, дети искали выход и совместными усилиями нашли его.

После посещения Парка Чудес «Галилео» в ходе общения дети и их родители рассказали, что получили массу положительных эмоций. Они выразили надежду на то, что совместные экскурсии, спортивные мероприятия и дальнейшие встречи продолжатся.

Консультации для иностранных граждан по вопросам действующего миграционного законодательства.

Такие встречи проводятся на регулярной основе. И не только в городе Екатеринбурге, но и в небольших городах Свердловской области, где ощущается нехватка грамотных специалистов по миграционному законодательству. Например, по приглашению администрации Кушвинского городского округа 10 октября 2018 года в детской городской библиотеке прошла встреча экспертов Ассоциации с иностранными гражданами и работодателями, привлекающими трудовых мигрантов.

Президент Ассоциации, член Общественной палаты Свердловской области, руководитель рабочей группы по развитию духовной культуры и гармонизации межнациональных и межэтнических взаимоотношений Сергей Павленко и эксперт Ассоциации, доцент кафедры теологии УГГУ Алексей

Старостин рассказали собравшимся об основных направлениях работы Ассоциации в области межнациональных отношений и социокультурной адаптации мигрантов.

Специалист в области трудовой миграции с более чем 20-летним стажем работы Надежда Георгиевна Борисова рассказала собравшимся о нормах действующего миграционного законодательства и о последних изменениях в нем, в частности, о подписанной 31 октября 2018 года новой Концепции миграционной политики РФ на 2019-2025 годы и изменениях в области регистрации иностранных граждан. В частности, теперь юридические лица не могут регистрировать по месту пребывания своих иностранных работников на свой юридический адрес. Эксперт подчеркнула, что мигранты должны быть зарегистрированы по тому адресу, по которому фактически проживают.

Далее встреча прошла в формате консультаций и ответов на вопросы. Иностранных граждан волновали вопросы обжалования решений о запрете на въезд, процедура получения разрешения на временное проживание, вида на жительство и гражданства, служба в российской армии.

Данная встреча показала, что подобных консультаций очень не хватает иностранным гражданам, поэтому Ассоциация продолжит работу в данном направлении, которая проводится в рамках разработанного комплекса мероприятий, направленных на социализацию трудовых мигрантов и их детей, с целью гармонизации межнациональных отношений, профилактики противоправного поведения и религиозного разногласия в Свердловской области.

Особенно увеличилось число запросов во время пандемии COVID-19, когда претерпела изменения вся система жизнедеятельности страны. Эксперты Ассоциации на регулярной основе отвечают на такие запросы иностранных граждан.

Встречи с работодателями, использующими иностранную рабочую силу являются отдельным направлением работы Ассоциации являются. Эксперты Ассоциации на регулярной основе участвуют во встречах с работодателями, доводя до них нормы действующего законодательства и разъясняя важность работы по социокультурной адаптации мигрантов.

Например, в марте 2018 года в ряде муниципалитетов Свердловской области прошли семинары для работодателей, использующих иностранную рабочую силу под названием «Актуальные вопросы миграционного законодательства Российской Федерации и некоторые особенности религиозных и этнических традиций мигрантов из стран постсоветского пространства». Семинары состоялись 27 марта в Администрации г. Екатеринбург и 29 марта в Администрации г. Верхняя Салда. В общей сложности семинары посетили около ста работодателей.

Мероприятия прошли во исполнение Распоряжения Губернатора Свердловской области №273-РГ от 13 декабря 2017 года, в котором всем муниципальным образованиям региона было рекомендовано в 1 квартале, в преддверие чемпионата мира по футболу, не только напомнить работодателям

о необходимости соблюдать миграционное законодательство, но и познакомить их с этническими, культурными и религиозными особенностями мигрантов. Откликнувшись на просьбу муниципальных образований, эксперты Ассоциации разработали для слушателей семинаров интересную программу.

Докладчиками выступили Надежда Борисова, более 20 лет занимавшаяся вопросами трудовой миграции в Управлении федеральной миграционной службы по Свердловской области, и специалист в области межнациональных и межрелигиозных отношений Алексей Старостин.

Они рассказали о порядке въезда иностранцев на территорию России, их правового положения. Коснулись также вопросов постановки на миграционный учет, продления сроков пребывания и других важных аспектов. Также участники семинара ознакомились с вопросами трудоустройства иностранных граждан, оформления и переоформления патентов и разрешений на работу, особенностей трудовой деятельности для граждан государств — членов Договора о Евразийском экономическом союзе (Республики Беларусь, Армении, Казахстана и Киргизии).

В последней части семинара речь зашла о роли работодателей в социокультурной адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество, особенностях религиозных, культурных и этнических традиций граждан стран постсоветского пространства и профилактики идеологии экстремизма в среде иностранных работников. Работодателей познакомили с рядом интересных практик, используемых хозяевами предприятий для создания благоприятной атмосферы на производстве.

Все участники семинаров имели возможность задать свои вопросы экспертам. Также каждый из приглашенных на семинар руководителей получил специально подготовленные раздаточные материалы, в которых содержатся ответы на основные вопросы, касающиеся найма на работу иностранных работников.

В апреле 2019 года в Нижневартовске и Сургуте Ханты-Мансийского автономного округа состоялись окружные семинары «Взаимодействие с работодателями по вопросам профилактики правонарушений и социальной адаптации иностранных граждан на территории Югры. Формирование системы правовой защиты мигрантов», организованные региональным отделением Общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России» и автономной некоммерческой организацией Центр социальной адаптации и интеграции мигрантов «Единство» при поддержке Департамента труда и занятости населения ХМАО – Югры.

В обоих городах в семинарах приняли участие представители свыше ста предприятий, использующих иностранную рабочую силу, а также руководители национальных диаспор и представители органов государственной власти. В ходе мероприятий обсуждались вопросы социокультурной адаптации и интеграции мигрантов; формирование правовой защиты иностранных граждан; профилактика правонарушений. Эксперт

Ассоциации Алексей Старостин, приглашенный на семинары, выступил с двумя подробными сообщениями на темы «Социокультурная адаптация и интеграция мигрантов в российское общество» и «Профилактика экстремистских проявлений среди иностранных граждан». В ходе выступлений он рассказал о государственной политике в обеих этих сложных сферах, подробно остановился на роли работодателей и привел массу практических примеров.

Встречи с иностранными студентами

Также экспертов Ассоциации привлекают для советов в области социокультурной адаптации иностранных студентов ВУЗов Свердловской области. Например, 5 сентября 2019 года эксперт Ассоциации Алексей Старостин выступил перед директорами институтов и преподавателями Уральского государственного юридического университета с докладом, в котором рассказал об опыте, адаптации иностранных студентов, в частности, из стран, где традиционно распространен ислам, сложившемся в разных регионах Российской Федерации.

Вниманию слушателей был представлен опыт ряда университетов Татарстана, Ставропольского края, Кемеровской, Тюменской, Свердловской областей и других регионов. Было рассказано о ряде этнокультурных особенностей, характерных для студентов из стран Азии и Африки, освящены трудности, с которыми они обычно сталкиваются в России. В завершение выступления гость дал практические рекомендации и советы по работе с иностранными студентами, ответил на вопросы слушателей.

Экспертные мероприятия по вопросам миграции

Миграция является одной из тем, по которым Ассоциация осуществляет взаимодействие с иностранными партнерами. На регулярной основе проводятся экспертные круглые столы. Например, 23 октября 2019 года на площадках Общественной Палаты Свердловской области и информационного агентства «Кабар» состоялся круглый стол в формате телемоста на тему «Свердловская область – Кыргызстан: вопросы социокультурной адаптации и интеграции граждан Кыргызстана в российское общество», в рамках которого эксперты из Екатеринбурга и Бишкека обменялись мнениями и высказали свои предложения по широкому спектру вопросов:

- социокультурная адаптация и интеграция граждан Кыргызстана в российское общество на примере Свердловской области;
- восприятие России гражданами Кыргызской Республики (далее – КР), какое представление о России они привозят на родину;
- динамика миграции в 2010-е гг. из Кыргызстана в Свердловскую область;
- как с помощью ЕАЭС и межгосударственных договоренностей решаются проблемы, связанные с оформлением разрешительных документов и устройством на работу;
- соблюдение трудовых прав иностранных граждан.

Организаторами мероприятия выступили Уральская ассоциация «Центр этноконфессиональных исследований, профилактики экстремизма и противодействия идеологии терроризма» (г. Екатеринбург) и Клуб региональных экспертов КР «Пикир» (г. Бишкек).

Для мероприятий Ассоциации характерен комплексный подход к проведению мероприятий. Так, в декабре 2021 года был реализован социально-значимый проект «Информационно-консультативные встречи с иностранными гражданами по вопросам соблюдения действующего российского законодательства и предупреждения их вовлечения в организации радикального толка».

Суть проекта заключалась в том, что в течение четырех дней (что было связано с приглашением иногороднего специалиста) было проведено 4 встречи с иностранными гражданами, включая трудовые коллективы и сообщества иностранных студентов (преимущественно из стран традиционного распространения ислама). В ходе встреч перед иностранными гражданами выступали несколько специалистов: 1) имам, специалист по радикальным организациям исламистского толка, информирующий иностранных граждан о том, как не поддаваться на уловки эмиссаров и вербовщиков – заместитель муфтия Духовного управления мусульман Ставропольского края Закир Шарыпов; 2) специалист по вопросам антиэкстремистского и антитеррористического законодательства, информирующий иностранных граждан о мерах ответственности за его нарушение – член Экспертного совета при ФАДН России Алексей Старостин; 3) специалист по миграционному законодательству, информирующий иностранных граждан и лиц без гражданства о различных его аспектах – Наталья Расторгуева, подполковник ФМС России в отставке, ведущий эксперт СКБ-Контур. Специально для данных встреч были разработаны актуальные информационные материалы. Все специалисты помимо выступлений отвечали на вопросы слушателей.

Целью проекта было повышение в ходе цикла встреч информированности иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на территории Свердловской области, о способах осуществления личной духовной безопасности перед угрозой возможных вербовок, доведение норм действующего российского законодательства, консультирование по актуальным для иностранных граждан вопросам. Данные информационно-консультативные встречи направлены на повышение правовой и религиозной грамотности иностранных граждан, призваны содействовать их социально-культурной адаптации к условиям российского общества.

Встречи были проведены с мигрантами, работающими на рыночном комплексе «Таганский ряд», с иностранными студентами Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина и Уральского государственного горного университета, а также с иностранными гражданами – прихожанами мечети «Абу Ханифа». Встречи со специалистами прошли в непринужденной обстановке, иностранные граждане имели

возможность задать любые интересующие их вопросы. Консультативную помощь получило более 150 человек. Также материалы о проекте были опубликованы рядом средств массовой информации.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что эксперты Ассоциации имеют достаточный кадровый и интеллектуальный потенциал, опирающийся на научно-практический опыт работы с иностранными гражданами для оказания экспертно-консультативной помощи органам государственной власти и местного самоуправления по вопросам социокультурной адаптации иностранных граждан.

Информационный ресурс: <http://ethnoreligia.ru/>

Примеры практик в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан, реализуемых на территории других субъектов Российской Федерации

Проект «Одинаково разные» по языковой и социальной адаптации детей с миграционным опытом (г. Белоусово, Калужская область)

«Одинаково разные» — программа социальной и языковой адаптации детей-инофонов в школе. Главная идея проекта - создание в школе безопасной и открытой среды для детей с опытом миграции, в которой они осваивают базовый уровень русского языка, создание пространства, в котором все дети имеют одинаковые образовательные возможности. Каждая школа, исходя из своего запроса и контекста, получает индивидуально собранный пакет мер по обеспечению языковой, психологической и социальной адаптации детей.

Кто реализует:

– языковую часть программы (преподавание русского языка как иностранного) формирует МПГУ и экспертная группа программы: лингвисты из НИУ ВШЭ и профильных некоммерческих организаций («Такие же дети», «Дети Петербурга»);

– психологическую и социальную часть — специалисты Центра толерантности, Агентства международного сотрудничества и МГППУ, психологи и медиаторы; -в каждой школе за реализацию программы отвечают трое учителей: два учителя проводят занятия по русскому языку как иностранному, а один учитель — занятия по социальной адаптации.

В течение года школа получает:

– вводный тренинг от Центра толерантности — для создания команды с общими ценностями по отношению к вопросам миграции и восприятия инаковости, а также «закрепляющую» встречу в середине года, которая гарантирует получение сертификата о повышении квалификации;

– курс повышения квалификации преподавателей по направлению «Русский язык как иностранный» от МПГУ, рекомендации по составлению программ и примеры уроков по РКИ, комплект учебных и игровых пособий, ежемесячную методическую помощь (очные встречи и консультации, вебинары, рассылки с полезными инструментами и методическими материалами);

– программу весенних лагерей с двумя треками: языковые интенсивы для детей от экспертной группы по РКИ; курс тренингов по вопросам восприятия миграции и мигрантов для школьного персонала;

– базовые словари терминов на родных для детей-инофонов языках по иным предметам, кроме русского языка (в первую очередь по математике);

– ежемесячную психологическую супервизию учителей, участвующих в программе;

– методическую поддержку для психолога, социального педагога либо логопеда;

– ежемесячные гранты учителям, участвующим в программе.

Информационный ресурс проекта: odinakovo-raznie.ru

Проект «Мы вместе» (АНО «Доброе дело», Горячий ключ, Краснодарский край)

Проект призван помочь детям-мигрантам в адаптации к новым условиям жизни, в социализации, в изучении русской истории и культуры, получении информации о своих правах и обязанностях, раскрытии своего творческого потенциала и получении возможности для реализации своих способностей, в поиске друзей и единомышленников.

Работа по данной программе является профилактикой девиантного и делинквентного поведения, помогает определиться детям в интересах и увлечениях, направить их активность и энергию на постижение новых знаний.

Помимо помощи детям в качественном освоении учебной программы и адаптации в новых условиях, мероприятия проекта способствуют раскрытию их потенциала профессиональному самоопределению.

Работа строится по нескольким направлениям:

1. Просвещение. Учебный класс, включающий духовное воспитание и изучение кубанской культуры.

2. Коррекционные занятия с логопедом, дефектологом, психологом.

3. Консультации с педагогами и психологами.

4. Тренинги – групповые занятия для детей.

5. Встречи-семинары со специалистами. В программу приглашаются специалисты, которые рассказывают о возможностях детей, о нововведениях и социальных программах, в которых дети могут принимать участие. Также организуются встречи с представителями кружков, секций, волонтерских организаций, обществ любителей животных, клуба военно-патриотического движения и прочих организаций, где могут заниматься дети.

6. Походы. В каникулярное время проводятся походы, спортивные эстафеты и соревнования совместно с Российским географическим обществом, лекции о боевых действиях в период Великой Отечественной войны, спортивные мероприятия.

7. Экскурсии по достопримечательностям городов-героев, по местам боевой славы Великой Отечественной войны, в театры, музеи и прочие культурные организации Краснодарского края.

8. Тематические и праздничные мероприятия.

Проект «Социальная адаптация детей мигрантов в многонациональной школе» (Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» администрации города Нефтеюганска, Нефтеюганск, Ханты-Мансийский АО – Югра)

Цель практики: создание условий в общеобразовательной организации, способствующих социокультурной адаптации детей мигрантов.

Школьный музей – общедоступное образовательное пространство, располагающееся в фойе образовательной организации. Он служит площадкой

для взаимодействия между школой и другими учреждениями культуры и общественными организациями.

В ходе практики объединяются ресурсы общего и дополнительного образования (мировая художественная культура, технология, музыка, география, история), используется проектная и досуговая деятельность, выстраиваются партнёрские отношения с родителями учащихся, представителями национальных объединений и учреждений культуры города.

Учащиеся не просто собирают элементы обихода, знакомятся с традициями разных народов, но и сами предстают в качестве носителей культуры.

Работа музея представлена 4 модулями. Каждый из них имеет свои цели, содержание, технологии, систему оценивания, систему отношений и свои результаты.

Каждая инициативная группа – модуль, имеет свой план деятельности в зависимости от задач, которые они решают в реализации данной практики.

1 модуль «Искусство, литература» Это направление, целью которого является приобщение к культуре народов мира, в первую очередь проживающих на территории ХМАО-Югры, реализуют педагоги дополнительного образования художественно-эстетического направления: педагог дополнительного образования – хореограф, учитель музыки, учитель литературы. В рамках модуля участники разрабатывают и шьют элементы сценических костюмов для выступлений ансамбля и создания сценического образа, а также изучают и исполняют народные песни.

2 модуль «К толерантности через куклы» Школьники принимают активное участие в изготовлении кукол и костюмов. Мальчики на уроках технологии создают основу для кукол. Девочки, исходя из собранных материалов по национальностям, готовят эскизы и шьют костюмы. Консультантами этого звена являются учителя технологии.

3 модуль «К толерантности через игры» Эта группа занимается сбором, систематизацией и апробированием игр народов мира, а также игр ХМАО-Югры. В этом направлении работают учителя физической культуры.

4 модуль «Сбор информации, подготовка экскурсоводов» Эта группа занимается изучением истории, географии, традиций народов мира. Собранные материалы станут основой информационного блока «Музея мира». Консультанты: учителя географии, руководитель кружка «Краеведение».

«Сказки без границ» (БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Подготовка и публикация мультязыкового сборника детских сказок разных народов была осуществлена специалистами БФ «ПСП-фонд».

В сборнике приведены киргизские, узбекские, таджикские сказки с параллельным переводом на русский язык, а также русские сказки.

Цель сборника – познакомить детей со сказками разных народов, помогая преодолеть языковой барьер детям-инофонам.

Читая книгу, дети знакомятся со сказками своего народа и других народов, могут одновременно изучать родной язык и русский язык, чувствовать единство разных традиций. Такой формат может быть успешно использован для знакомства со сказками разных народов, в том числе коренных малочисленных народов России.

Сказки могут быть использованы на занятиях по языку, в качестве дополнительного чтения, а также на мультикультурных мероприятиях. Целевая аудитория: дети-инофоны, российские школьники, педагоги. Информационный ресурс: <http://migrussia.ru/>

Волонтерские курсы для детей-инофонов (АНО «Дети Петербурга», г. Санкт-Петербург)

Все большую популярность и распространение набирает формат волонтерских курсов социализации детей-мигрантов – один из немногих форматов, позволяющий местному сообществу непосредственно взаимодействовать с семьями мигрантов, в том числе с теми, у которых дети не посещают образовательные учреждения.

Проекты организации включают:

Курсы по русскому языку и подготовке к школе для детей-мигрантов. Занятия проводятся в 11 библиотеках и 2 школах в разных районах города, 2-6 раз в неделю в каждой, открыты круглый год.

Городские лагеря: проводятся весенние, зимние и летние лагеря. Программа включает в себя, помимо уроков по русскому языку, спортивные и художественные занятия, театральные мастерские и многое другое.

В Молодёжном центре для подростков идут занятия по русскому, математике, английскому, географии и другим предметам, подготовка к ОГЭ и ЕГЭ, тренинги по коммуникации, профориентации, первой помощи и многое другое. Также у ребят есть возможность комфортно общаться в безопасном пространстве в свободное время.

Культурная программа: 1-2 раза в месяц дети и подростки с миграционным опытом посещают музеи, театры, а также участвуют в городских мероприятиях.

Помощь семьям при устройстве в школу: при первом общении сотрудники организации выясняют, посещают ли дети школу, если нет – разбираются в причинах, консультируют родителей и оказывают необходимую помощь и сопровождение.

Консультирование родителей по миграционным, социальным и прочим вопросам. В случае необходимости они перенаправляются в профильные государственные и общественные организации. В результате обучения дети-мигранты преодолевают культурный шок, готовятся к поступлению в российские школы, повышают свой образовательный и культурный уровень, используют русский язык в качестве языка общения, осваивают социальное и культурное пространство города.

Целевые группы для волонтеров АНО «Дети Петербурга» дети и подростки от 4 до 18 лет из семей трудовых мигрантов, преимущественно из Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана.

Информационные ресурсы: www.detipeterburga.ru,
<https://vk.com/detipeterburga>

Проект «Перелетные дети» - проект языковой школы «Ковчег» (г. Красногорск Московской области)

Наиболее очевидным форматом для организации дополнительных, факультативных занятий по русскому языку для детей-мигрантов являются языковые школы.

В России действует несколько языковых школ, представляющих собой прекрасный пример совмещения потенциала государственных образовательных учреждений и общественных организаций.

Проект представляет собой образовательную программу для детей мигрантов: факультатив для младших школьников, которые еще плохо говорят по-русски, и отдельный класс для ребят постарше, 11-15 лет, не посещающих школу. Кроме того, в рамках проекта организованы курсы русского языка для взрослых-мигрантов.

В обучении детей-мигрантов помимо профессиональных педагогов также участвуют и волонтеры. Еще одним форматом интеграционной работы с семьями мигрантов являются семейные клубы – своеобразная смесь групп поддержки и курсов социализации, осуществляемая самими семьями мигрантов и местных жителей под присмотром и руководством ведущих клуба.

Информационный ресурс: <http://pereletnye-deti.ru/>.

Деятельность Межрегионального ресурсного центра в сфере адаптации мигрантов и развития межнациональных отношений (БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Организация осуществляет деятельность в регионах Российской Федерации, а также в Таджикистане, Узбекистане, Киргизии.

Основные направления деятельности:

- консультационная и правовая поддержка мигрантов и членов их семей;
- профилактика межнациональной напряженности и содействие гармонизации межнациональных отношений;
- разработка информационных материалов для мигрантов на русском и национальных языках;
- разработка методических материалов для специалистов государственных и общественных организаций, работающих в сфере адаптации мигрантов и межнациональных отношений;
- проведение обучающих мероприятий для специалистов, работающих в сфере миграции и межнациональных отношений;

– проведение комплексных исследований и осуществление мониторинга положения иностранных граждан (трудовых мигрантов и членов их семей, иностранных студентов) и этнических меньшинств (цыган) в регионах РФ;

– разработка и поддержание Интернет-ресурсов для мигрантов и работающих с ними специалистов, в том числе по заказу органов власти субъектов РФ, включая межрегиональный портал www.migrussia.ru;

– сбор и распространение лучших практик в сфере адаптации и интеграции мигрантов и гармонизации межнациональных отношений;

– аналитическая и экспертная деятельность в части содействия реализации государственной миграционной и национальной политики.

Организацией разработано, издано и распространено более 40 наименований информационных материалов для мигрантов и членов их семей в регионах РФ и странах СНГ общим тиражом более 50000 экземпляров, более 15 наименований методических материалов по организации работы с мигрантами и гармонизации межнациональных отношений для НКО, НКА, органов местного самоуправления общим тиражом более 7000 экземпляров - в том числе 2 авторские настольные игры («Россия – страна возможностей» и «Будем знакомы?») по миграционной и межнациональной тематике для проведения интерактивных обучающих занятий с мигрантами, работающими с ними специалистами, молодежью и местным населением регионов РФ.

Консультативную и экспертную поддержку получили больше 150 общественных организаций. В качестве привлеченных экспертов БФ «ПСП-фонд» принял участие в разработке нескольких целевых региональных программ по адаптации и интеграции мигрантов.

В 2019 году проект БФ «ПСП-фонд» «Межрегиональный ресурсный центр по адаптации и интеграции мигрантов и развитию межнациональных отношений» стал победителем всероссийского конкурса «Гражданская инициатива».

Информационные ресурсы: psp-f.org, migrussia.ru, vk.com/pspfond.

Ежегодный творческий конкурс для иностранных граждан «Многогранный Петербург» (Комитет по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге)

К участию в Конкурсе приглашаются иностранные граждане, достигшие совершеннолетия, проживающие, обучающиеся или работающие в Санкт-Петербурге.

Участники Конкурса смогут проявить себя в вокальном мастерстве, художественном слове, хореографии, инструментальном исполнительстве.

Основным условием Конкурса является исполнение вокальных и речевых номеров на русском языке, хореографических и инструментальных номеров под русскую народную музыку и музыку российских (советских) композиторов.

Оценивает творчество конкурсантов компетентное жюри из числа экспертов по номинациям, общественных и культурных деятелей, заслуженных артистов и узнаваемых личностей, представителей исполнительных органов государственной власти и национально-культурных объединений.

Конкурс проходит в три этапа: конкурсный отбор, конкурсное прослушивание и Гала–концерт, на котором лауреаты и дипломанты Конкурса награждаются ценными подарками и призами.

Информационный ресурс:
<http://migrantinfo.kmormp.gov.spb.ru/proekty/tvorcheskij-konkurs-sredi-inostrannyh-grazhdan-mnogogrannyj-peterburg/>

*«Школа мигранта. Добро пожаловать в Ленинградскую область»
(Комитет по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области, Ленинградская область)*

Работа по адаптации и интеграции мигрантов в Ленинградской области проводится Комитетом по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям уже более семи лет в рамках подпрограммы «Гармонизация межнациональных и межконфессиональных отношений в Ленинградской области» областной государственной программы «Устойчивое общественное развитие в Ленинградской области».

Проект «Школа мигранта. Добро пожаловать в Ленинградскую область» реализуется с 2013 года, активно развивается и дорабатывается на основе ежегодного мониторинга, направленного на выявление актуальных потребностей как самих трудовых мигрантов и их детей, так и работодателей, специалистов и преподавателей, работающих с ними.

В 2017-2019 годах мероприятия осуществлялись по 3-м основным направлениям, это:

1. Обучение и развитие в культурном и общеобразовательном плане детей – мигрантов младшего и среднего школьного возраста. В ходе реализации 60-ти часовой Программы для каждого уровня подготовки проведена диагностика уровня языковой и социокультурной адаптации детей-мигрантов (начальная диагностика и итоговая).

Ежегодно по двум уровням подготовки, обучение проходили более 150 участников. Оказаны услуги по печати 2-х комплектов развивающих материалов для детей и распространению их в библиотеках, школах, социокультурных семейных центрах районов, в том числе:

- развивающие материалы для социальной адаптации детей-мигрантов младшего школьного возраста в школьной среде и их развитие в культурном и общеобразовательном плане;

- развивающие материалы для социальной адаптации детей-мигрантов, проходящих обучение по программам основного общего образования, в

школьной среде и их развитие в культурном и общеобразовательном плане. Программа реализована с привлечением родителей детей-инофонов.

2. Оказание услуг по подготовке и проведению обучающихся семинаров для лиц, осуществляющих образовательную и социокультурную работу с мигрантами детьми-мигрантами. Общее число участников ежегодно составило не менее 60 человек из числа преподавателей школ Ленинградской области, социальных педагогов, а также директоров школ.

3. Для трудовых мигрантов, детей-мигрантов, специалистов органов местного самоуправления, специалистов учреждений, преподавателей школ ежегодно выпускается большое количество учебной, методической, специальной литературы и справочников, а также информационных изданий с переводом на узбекский и таджикский языки.

В 2020 году в целях повышения эффективности реализации мероприятий по социально-культурной адаптации и интеграции мигрантов в условиях введенных ограничений, связанных с пандемией, проект «Школа мигранта «Добро пожаловать в Ленинградскую область» был реализован в новом формате.

Так, в рамках проекта проводились консультации с мигрантами на базе работодателей, вебинары для преподавателей общеобразовательных учреждений, специалистов органов местного самоуправления и организаций, работающих с мигрантами и членами их семей.

Программа вебинаров включала вопросы:

Миграционная ситуация в России и Ленинградской области.

Тенденции регулирования миграционных процессов. Правовое положение иностранных граждан.

Аспекты адаптации и интеграции мигрантов: правовые, социальные, экономические, культурные.

Профилактика межэтнических конфликтов.

Успешные практики в сфере адаптации мигрантов.

Для детей-мигрантов выпущен ряд пособий и настольная развивающая игра «Будем знакомы?».

Новаторской идеей, реализуемой Комитетом с 2018 года, является создание и работа бесплатного мобильного приложения для трудовых мигрантов и членов их семей «Добро пожаловать в Ленинградскую область» - MigrantLenobl, доступного на трех языках: русском, узбекском и таджикском.

Приложение содержит изложенную в легкой для понимания форме основную информацию и практические рекомендации, охватывающие все этапы процесса миграции в Ленинградскую область: предвыездную подготовку, оформление документов, трудоустройство, жизнь в обществе, а также сведения о механизмах получения бесплатной помощи, социальной и правовой поддержки.

Ресурс постоянно обновляется с учетом законодательных, нормативных, регуляторных изменений, а также запросов пользователей – трудовых

мигрантов и членов их семей, поддерживает три языка (русский, узбекский, таджикский), информация на нем постоянно актуализируется.

Формат Приложения с учетом широкого расселения трудовых мигрантов и членов их семей по всей территории области, позволяет охватить большее количество иностранных граждан, в том числе, ту их часть, которую не удастся охватить другими видами информации.

Информационный ресурс: <https://migrantlenobl.ru/>

Опыт создания официальных интернет-ресурсов органов государственной власти субъектов Российской Федерации с целью информационно-правовой поддержки трудовых мигрантов есть и в других регионах России:

– сайт «Добро пожаловать в Санкт-Петербург!» (www.migrantinfo.kommp.gov.spb.ru) – официальный электронный ресурс Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге, информирующий мигрантов об особенностях поведения в Санкт-Петербурге, нормах миграционного, трудового и жилищного законодательства, возможности получения государственной поддержки.

На сайте можно найти материалы по истории, культуре и достопримечательностям Санкт-Петербурга, полезные советы, контакты общественных и государственных организаций, информацию об адаптационных мероприятиях и проектах.

– сайт «Содружество» <https://yakutia-sodr.ru/>, официальный ресурс правительства Якутии, содержит полезную информацию для мигрантов, приезжающих в Республику Саха (Якутия).

Похожие проекты реализуются и общественными организациями. Так, БФ «ПСП-фонд» создан межрегиональный информационный портал «Миграция и мигранты» (www.migrussia.ru), разработанный при поддержке Министерства экономического развития РФ и Фонда президентских грантов.

Портал предназначен как для мигрантов, так и для работающих с ними специалистов. Он содержит структурированную по региональному признаку информацию о федеральном и региональном миграционном законодательстве, информационные материалы для мигрантов, методические и аналитические материалы для специалистов, работающих в сфере адаптации мигрантов и межнациональных отношений, предоставляет справочную информацию, полезные контакты.

Все информационные и аналитические материалы доступны для свободного скачивания. Информация для мигрантов представлена на портале на 8 языках.

В 2020 году БФ «ПСП-фонд» запустил информационный портал о Государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом «Добро пожаловать в Россию!» <https://pereselenie.com/>.

На сайте можно найти информацию об участии в указанной программе, включая полезные контакты в российских регионах, новости законодательства, советы юристов о переезде, трудоустройстве, оформлении документов и многое другое.

Сайт создан при поддержке Фонда президентских грантов в рамках реализации проекта «Ресурсный центр по содействию адаптации и интеграции мигрантов в Российской Федерации для организаций из стран ЕАЭС и СНГ».

Серия пособий «Мигранты советуют мигрантам» (БФ «ПСП-фонд»), г. Санкт-Петербург)

В 2018 году БФ «ПСП-фонд» с целью повышения доступности информации для мигрантов апробировал новый формат публикаций, издав справочник «Мигранты советуют мигрантам».

Уникальность публикации заключается в том, что советы написаны самими мигрантами, имеющими многолетний миграционный опыт. Каждый раздел также снабжён комментариями эксперта в сфере миграционного законодательства. В справочнике освещены такие вопросы как подготовка к поездке в Россию, поиск жилья и регистрация, получение и оплата патента, поиск работы и трудоустройство, общение с полицией, получение медицинской помощи, устройство детей в школу и детский сад, проведение свободного времени, получение РВП и гражданства и другие.

Также в сборнике указаны полезные информационные ресурсы, контакты организаций, в которые можно обратиться за помощью или советом.

Сборник издан на русском, узбекском и таджикском языках.

В процессе формирования сборника мигранты выступали в роли экспертов, чей опыт имеет большую ценность и должен быть доступен всем желающим.

В 2019 году серия была продолжена, был издан сборник «Мигрантки советуют мигранткам», аккумулирующий рекомендации женщин-трудовых мигранток, касающиеся не только правовых аспектов пребывания в России, но и вопросов социально-экономической, бытовой, языковой и психологической адаптации.

В 2021 году вышел очередной сборник «Мигранты советуют мигрантам» с обновленными советами опытных мигрантов, в том числе учитывающими специфику и сложности, вызванные ограничительными мерами в период пандемии.

Большое количество полезных изданий и информационных ресурсов подготовлено БФ «ПСП-фонд» в 2022-2024 годах совместно с администрациями ряда регионов Российской Федерации.

Данная практика не только предоставляет мигрантам необходимую информацию на доступном языке с наглядными, вызывающими доверие примерами из жизни, но также способствует осознанию мигрантами ценности собственного опыта.

Информационные ресурсы: <http://migrussia.ru/>, <https://vk.com/pspfond>

Пособие «Учимся в России! Справочник для иностранных студентов, обучающихся в Российской Федерации» (БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Пособие содержит полезную информацию для иностранных студентов, обучающихся в России по широкому кругу тем: правила въезда и миграционного учета, изучение русского языка, студенческая жизнь, трудоустройство, медицинская помощь, социальная и культурная адаптация, аренда жилья, временное и постоянное проживание в России, получение гражданства РФ, а также полезные контакты.

Информационные ресурсы: <https://psp-f.org/>, <http://migruussia.ru/>

Проект «Добро пожаловать в Югру! Социокультурная адаптация мигрантов и их семей в условиях проживания на территории города Советский» (Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Межпоселенческая библиотека Советского района», г. Советский, Ханты-Мансийский АО – Югра)

Проект нацелен на социальную адаптацию и интеграцию иностранных граждан в новых условиях проживания с использованием комплексного подхода. Для реализации целей проекта МБУК «Межпоселенческая библиотека Советского района» активно сотрудничает с общественными и религиозными организациями, национально-культурными объединениями и общинами. Предварительно методом анкетирования были изучены проблемы иностранных граждан, были выявлены следующие трудности: социально-бытовые условия, низкий уровень грамотности, языковой барьер, отсутствие необходимых документов, незнание законов РФ, дефицит рабочих мест, межличностное общение.

Выделены основные показатели успешности социокультурной адаптации: установление позитивных связей с новой средой, решение повседневных бытовых проблем (школа, семья, работа), участие в социальной и культурной жизни города и района, удовлетворительное психическое состояние и физическое здоровье, адекватность в общении и в межкультурных отношениях.

Используемые приемы и методы поликультурного образования: усвоение знаний о культурах различных народов, курсы компьютерной грамотности, русского языка, консультативный пункт по оказанию юридических услуг, медицинское и психологическое консультирование и системная работа по направлениям: информационное (информирование населения, общественности и участников проекта); диагностическое (определение индивидуальных особенностей и уровня развития участников); медицинское (социально-медицинская реабилитация); психологическое (консультирование); педагогическое (социально - средовая, социально-бытовая адаптация); развитие творческих и коммуникативных качеств

(мероприятия, направленные на преодоление языкового барьера, изучение языка) способствуют адаптации иностранных граждан в местное сообщество.

В ходе проекта организован круглый стол с представителями органов местного самоуправления для утверждения алгоритма взаимодействия по реализации проекта.

Сформирован волонтерский отряд. Определен функционал каждого работающего в сфере культурно-образовательной деятельности.

Организовано информирование населения по вопросам жизнедеятельности иностранных граждан и их семей по местному ТВ «Первый Советский», на информационных ресурсах библиотеки и Благотворительного фонда помощи социальным категориям граждан «Милосердие».

Организовано информационное сопровождение иностранных граждан и их семей: издана карманная книжка трудового мигранта; В помощь мигранту: вопросы социальной, медицинской помощи, образование детей; В помощь мигранту: адреса, контакты организаций, служб, ведомств, действующих на территории Советского района.

Была организована школа обучения русскому языку по культурно-образовательной развивающей программе «Абвгдейка». Состоялись индивидуальные занятия с иностранными гражданами.

На базе Межпоселенческой библиотеки Советского района создан консультативный пункт в помощь иностранным гражданам и их семьям для социализации и интеграции на территории города Советский.

В консультативном пункте работают специалисты: юрист (предоставляет профессиональную консультацию по вопросам трудоустройства, семейных, гражданских, жилищных отношениях, составление договоров, исков и многое другое), психолог (услуги психолога помогают в решении семейных проблем, детям в налаживании межличностных отношений со сверстниками), медицинские работники (оказывают консультацию по вопросам женского и детского здоровья).

Организованы курсы компьютерной грамотности для взрослых иностранных граждан по программе «Уверенный пользователь» и курсы компьютерной грамотности для детей иностранных граждан по программе «Компьюша».

На информационных ресурсах библиотеки проведена викторина «Разные, но не чужие» из цикла культурно-просветительских и досуговых мероприятий «Путешествие по стране Толерантности». Проведён мастер-класс по изготовлению «Хантыйской куклы Акань»

Информационный ресурс: <https://sovlib.ru/kultura-natsionalnye-proekty-rossii/tvorcheskie-lyudi/dobro-pozhalovat-v-yugru>

Проект по социальному патронату мигрантов на мобильном комплексе «Помощь мигрантам в России» (АНО «Новый век», Республика Татарстан)

В рамках проекта оказывается оперативная юридическая, медицинская, социальная помощь мигрантам в местах их проживания, отдыха и трудовой деятельности. Это способствует поддержанию уровня информированности иностранных граждан, отслеживания тенденций в миграционной среде и профилактике асоциальных явлений.

За счет медицинского компонента ведется профилактика и раннее выявление социально значимых заболеваний. Организация реализует «Модель комплексного подхода к социальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов», состоящую из 4 компонентов: социальный патронаж, ориентационные курсы для мигрантов, мобильное приложение для мигрантов M-help и центр помощи мигрантам.

Информационный ресурс: <http://newcenturykazan.ru/>

Международное агентство «Слово» (Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск, Республика Карелия)

Проект объединяет студентов разных национальностей, возрастов и направлений обучения. На мероприятиях можно в непринуждённой обстановке познакомиться с представителями других культур и с новым языком.

Мероприятия «Слова» объединяют не только студентов Петрозаводского государственного университета, но и школьников, студентов других учебных заведений, активных горожан.

Организаторы, волонтеры, участники и гости вместе смотрят и обсуждают фильмы, готовят национальные блюда, слушают и читают лекции, играют, учатся общаться и понимать друг друга и даже путешествуют.

В феврале 2019 года проект «Международное агентство «Слово» стал победителем в номинации «Лучшая система работы с иностранными студентами и международного студенческого сотрудничества».

При агентстве действует *проект «Школа иностранного волонтера»*. Цель проекта – привлечь иностранных студентов вуза к волонтерской деятельности.

Проект поддержал Карельский центр развития добровольчества. На Ярмарке волонтерских вакансий иностранные студенты смогли выбрать организации, с которыми им хотелось бы взаимодействовать. Далее студенты участвовали в помощи этим организациям.

Информационные ресурсы: <https://vk.com/dobrocentr10>, <https://vk.com/agentstvoslovo>.

«Россия — страна возможностей» - настольная игра о сложностях трудовой миграции (БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Настольная игра, с 2011 года выдержавшая 5 переизданий, аккумулирует реальный жизненный опыт более чем 2000 трудовых мигрантов, обращавшихся за помощью в общественные организации, отображает положения миграционного и трудового законодательства, а также

реконструирует основные стратегии и практики трудовых мигрантов в нашей стране.

Игрок проходит путь трудового мигранта – от предвыездной подготовки до возвращения на родину; он вынужден решать множество жизненных вопросов, которые влияют на его положение и игровую траекторию. Задача игрока – добраться до России, оформить нужные для работы документы, устроиться на работу, заработать достаточное количество денег и вернуться домой целым и невредимым. Игроки самостоятельно следят за своими доходами и расходами, а также за личными документами, попадают в сложные, приятные и неприятные ситуации и учатся правильно реагировать на трудности.

Игра широко используется в странах Средней Азии в работе с местными сообществами, отправляющими мигрантов в Россию, а также для популяризации знаний о трудовой миграции среди студентов и старшеклассников, в работе по повышению потенциала сотрудников НКО и государственных социальных организаций.

Использование игры позволяет сформировать установку на толерантное отношение к трудовым мигрантам и солидарность с ними через преодоление этнической и социальной дистанции посредством отождествления игрока с трудовым мигрантом и его жизненной стратегией.

Информационный ресурс: <http://migrussia.ru/images/IGRA.pdf>

Настольная игра «Будем знакомы?» (БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Игра представляет собой увлекательную викторину-путешествие по трем странам – России, Узбекистану и Таджикистану. Она может проводиться как для индивидуальных участников, так и для команд.

В занимательном игровом формате участники знакомятся с культурой, традициями, историей и современностью стран.

В ходе игры участники приходят к пониманию, что чем более разнородна и многонациональна команда, тем больше шансов на победу. В 2020 г. при поддержке Фонда президентских грантов были разработаны региональные версии игры, дополненные вопросами про культуру и традиции регионов РФ.

Созданы версии игры для Архангельской области, Вологодской области, Ленинградской области, Мурманской области, Псковской области, Республики Карелия, Самарской области, Санкт-Петербурга.

Целевая аудитория: учащиеся школ, студенты, представители национально-культурных объединений, активисты, педагоги.

Информационные ресурсы: <https://psp-f.org> <https://vk.com/pspfond>

Программа «Миграция и мигранты в Санкт-Петербурге» («Центральная городская детская библиотека им. А.С. Пушкина», БФ «ПСП-фонд», г. Санкт-Петербург)

Целями программы «Миграция и мигранты в Санкт-Петербурге» являются:

- укрепление гражданского единства и гармонизация межнациональных отношений в Санкт-Петербурге на основе ценностей многонационального российского общества и петербургского социально-культурного самосознания;
- формирование у детей и молодежи позитивных ценностей и установок на уважение представителей разных культур;
- понимание сконцентрированного в Санкт-Петербурге многообразия культур;
- повышение информированности молодежи в сфере миграционных процессов и межнациональных отношений.

В ходе реализации проекта представителями БФ «ПСП-фонд» были проведены мероприятия для учащихся среднего и старшего школьного возраста с использованием разработанных фондом игр «Россия — страна возможностей» и «Будем знакомы».

Игры вызвали большой интерес у подростков, способствовали изменению взгляда на острые вопросы, связанные с миграцией, диалогом культур. На основе этих игр родилась идея проведения конкурса, посвященного раскрытию ценностей разнообразных культур, традиций разных национальностей, проживающих в Санкт-Петербурге и в России.

В рамках программы «Миграция и мигранты в Санкт-Петербурге» ЦГДБ им. А.С. Пушкина совместно с БФ «ПСП-фонд» проводят Конкурс эссе «Все мы разные, все мы равны», задачами которого являются:

- знакомство с народными традициями России и этнокультурой других стран и народов;
- изменение образа мигранта и общепринятых стереотипов;
- развитие у детей и подростков культуры взаимодействия с представителями разных национальностей, коммуникативных навыков общения;
- стимулирование творческого потенциала у детей и подростков, раскрытие творческой индивидуальности учащихся образовательных учреждений;
- содействие развитию социализации подростков, умения принимать самостоятельные решения. Конкурс проводится для учащихся 7-11 классов общеобразовательных учреждений, учащихся учреждений профессионального образования г. Санкт-Петербурга.

Возрастная категория – подростки от 13 до 18 лет. Конкурс проходил в два этапа.

Первый этап: проведение для участников Конкурса интерактивных игр: «Россия – страна возможностей» (настольная игра о сложностях трудовой миграции) и «Будем знакомы» (игра-викторина о культуре и традициях трёх стран - России, Таджикистана, Узбекистана), обеспечивших повышенный интерес к Конкурсу.

Второй этап — написание эссе по номинациям: «Сложно ли быть мигрантом?» и «Диалог культур».

При выборе победителей жюри руководствовалось, прежде всего, индивидуальностью подхода автора эссе к раскрытию темы, попыткой дать анализ или описать проблему своими словами.

Представленные работы отличали оригинальность, самостоятельность мышления. Победителям первого сезона были вручены дипломы и памятные подарки в Санкт-Петербургском Доме национальностей.

В связи со сложной эпидемиологической обстановкой формат проведения второго сезона Конкурса в 2020-2021 гг. был изменен.

На первом этапе вместо интерактивных игр представителями БФ «ПСП-фонд» было проведено 12 вебинаров для учащихся по трем тематическим блокам: «Многонациональная культура многонационального Петербурга» (о вкладе представителей разных народов в культуру Санкт-Петербурга в ее историческом развитии); «Мир в движении» (о миграции как историческом и культурном явлении); «Этно-сторителлинг» (как создать увлекательный рассказ о другой культуре и ее представителях).

Проведение Конкурса в новом формате (онлайн на платформе Zoom) привлекло внимание многих образовательных учреждений Санкт-Петербурга. Познавательные вебинары вызвали повышенный интерес не только у учащихся, но и у педагогов.

Каждый вебинар начинался с мини-викторины (пять вопросов), в ходе занятия участники узнавали правильные ответы. Такая форма подачи материала способствует интеллектуальному развитию подростков, формированию их творческого начала. Для каждого вебинара сотрудники ЦГДБ им. А.С. Пушкина подбирали литературу по соответствующей теме, с которой знакомили участников мероприятия, составляли рекомендательные списки литературы, которые должны помочь участникам наиболее полно и ярко раскрыть тему при написании эссе.

Кроме того, для специалистов общеобразовательных учреждений и детских общедоступных библиотек Санкт-Петербурга был проведен семинар с одноименным названием Конкурса. Этот семинар направлен на привлечение внимания учителей и библиотекарей общеобразовательных учреждений к Конкурсу, увеличению количества участников, и оказание методической помощи педагогам — руководителям, чьи учащиеся являются конкурсантами.

Для успешного продвижения Конкурса анонс о вебинарах размещался в группе ВКонтакте (vk.com/pushkinlib) и на официальном сайте ЦГДБ им. А.С. Пушкина.

Информационные ресурсы: <https://www.pushkinlib.spb.ru/>, vk.com/pushkinlib, vk.com/nehudozhka3

Творческие практики Театральная постановка «Из рассказов Олены Даниловны» (Северный (Арктический) федеральный университет, управление международного сотрудничества, Архангельская региональная

общественная благотворительная организация «РАССВЕТ», г. Архангельск, Архангельская область)

В 2020 году в рамках проекта «Открывая Русский Север», реализуемого совместно Архангельской региональной общественной благотворительной организацией «РАССВЕТ» и Управлением международного сотрудничества Северного (Арктического) федерального университета (далее – САФУ), вошедшего в число победителей конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, был создан спектакль по мотивам произведений Федора Александровича Абрамова «Из рассказов Олены Даниловны».

Проект направлен на развитие интенсивной практико-образовательной среды и внедрение новых форматов работы через приобщение иностранных студентов к истории, культуре и традициям Русского Севера, знакомство с творчеством одного из самых ярких представителей «деревенской прозы» Ф.А. Абрамовым.

Актерами выступили иностранные студенты САФУ совместно с российскими участниками. Для спектакля были подготовлены уникальные костюмы, соответствующие времени (начало 20 века) и месту (с местными Пинежскими росписями). Была проведена большая организационная работа подготовительная работа по отбору «актеров» и постановке спектакля.

Этапы реализации включали:

- 1 этап – выбор произведения и написание сценария;
- 2 этап – подготовка реквизита и костюмов согласно сценарию;
- 3 этап – репетиции очные и online;
- 4 этап – выстраивание сценографии и постановка танцев;
- 5 этап- запись спектакля и распространение на YouTube канале университета <https://www.youtube.com/watch?v=TAczZP3JSdg>;
- 6 этап – демонстрация на региональных площадках.

В первый раз демонстрация театральной постановки была организована в рамках международной молодежной недели Поморье Fest – красочного осеннего мероприятия на площадке САФУ, которое организуется при активном участии иностранных студентов ежегодно и приурочено к дню празднования Международного дня толерантности (16 ноября).

Главным достижением проведённой работы можно назвать выраженное иностранными студентами желание открыть театральную студию при Клубе интернациональной дружбы САФУ.

Проект «ЭтноЁлка» (г. Сургут, Ханты-Мансийский АО – Югра)

Проект «ЭтноЁлка» был создан с целью объединения многонациональной молодежи в городе Сургуте Молодежным ресурсным центром Муниципального бюджетного учреждения по работе с подростками и молодежью по месту жительства «Вариант» при поддержке отдела молодежной политики администрации города Сургута.

Главная идея проекта - демонстрация единства многонационального общества города с помощью рукотворной символики: новогодних игрушек и новогодней елки, символов государственного праздника, который отмечается всеми жителями города, независимо от вероисповедания и национальной принадлежности.

Задачами проекта являются: создание условий для общения и взаимодействия многонациональной молодежи; вовлечение молодежи в развитие городской среды; выявление и поддержка талантливой молодежи; оформление городских ёлок в стилистике национального многообразия Югры; проведение праздничных новогодних событий на территории арт-объекта «ЭтноЁлка».

Участники проекта - жители города Сургута от 14 до 30 лет, общественные организации и национальные объединения, учащиеся, студенты, молодые семьи, воспитанники молодёжно-подростковых клубов, учащиеся художественных школ, волонтеры.

Методика реализации:

– Художественная роспись. Молодежь из различных объединений и организаций города расписывает большие ёлочные шары (заготовки) орнаментами и узорами национальностей и народностей, проживающих в Сургуте. Всем художникам организаторы доставляют шары, краски, кисти и инструкции к росписи.

– Мастер-классы для молодежи. В рамках мастер-классов представители национальных диаспор, волонтеры, молодежь города расписывают шары в стиле «Эмодзи», символизирующие позитивное настроение. Коллективное творчество способствует объединению молодых людей в достижении единой цели.

– Арт-объект. В декабре шарами, расписанными молодежью города, украшаются городские ёлки, которые устанавливаются на городских площадях. Каждый участник проекта получает информацию о том, где находится его шар. Жители города в период новогодних праздников имеют возможность посетить ледовые городки, расположенные в местах установки городских ёлок, сфотографироваться у импровизированных Арт-объектов, с гордостью продемонстрировать своим знакомым и друзьям свою творческую работу – ёлочный шар.

– Праздничная программа. В декабре проводится презентация Арт-объектов – новогодних ёлок, оформленных рукотворными шарами. Презентация проводится в виде праздничной программы. Кульминацией праздника является большой новогодний хоровод под музыкальное сопровождение из наиболее узнаваемых национальных мелодий, как символ единения всех жителей многонационального города.

– Вторая жизнь шаров. «Отработанные» игрушки попадают на благотворительный аукцион, организованный совместно с благотворительными фондами Югры.

Конкурс анекдотов Ходжи Насреддина (Проект петербургской художницы Ольги Житлиной, посвященный жизни мигрантов, г. Санкт-Петербург)

Международный художественный проект, вдохновленный фольклором народов Востока, проводился в разных точках города (чайханах, кафе, парках) в формате «стенд-ап комеди» среди мигрантов разных национальностей, пола и возраста.

Россияне и иностранные граждане беседовали о проблемах миграции и придумывали истории о том, как знаменитый культурный герой Востока – Ходжа Насреддин – мог бы поступить, оказавшись в роли трудового мигранта в России. По мотивам шуток создавались комиксы, которые опубликованы на странице проекта в социальной сети.

«Прославленный своим остроумием от Бухары до Бухареста, от Акшехира до Памира Ходжа Насреддин, также известный как Молла, Эфенди, Афанди, Анастратин, Несарт, Насыр, Наср ад-дин или просто Насреддинов, смеявшийся над эмиром Тимуром и ханом Бухарским, проворовавшимся председателем колхоза, российским колониализмом и патриархальными нравами в Центральной Азии и на Кавказе, отправляется в город на Неве».

Информационный ресурс: https://vk.com/nasreddin_v_rossii.

Роль работодателей в социокультурной адаптации иностранных граждан: практики Свердловской области и других регионов Урала

При рассуждении о вопросах социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в российское общество, в российских и зарубежных миграционных исследованиях первостепенное внимание уделяется роли государственных органов, национально-культурных объединений и некоммерческих организаций, в том числе защищающих права мигрантов, но относительно роли работодателей, предоставляющих мигранту работу, качественных и количественных исследований практически нет.

Между тем, поскольку большая часть иностранных граждан приезжает в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, на том предприятии, где они работают, мигранты проводят значительную часть своего времени. Поэтому та атмосфера, которая сложилась в коллективе, те взаимоотношения, которые сложились у иностранных работников с работодателем и коллегами из числа местных жителей, те корпоративные мероприятия, которые проводятся на предприятии (если, конечно, проводятся), напрямую влияют на социальное самочувствие мигрантов. Поэтому роль работодателей, использующих иностранную рабочую силу, в вопросах социокультурной адаптации и интеграции мигрантов в российское общество, является недооцененной, а потому интересной для исследования.

Исследования данной категории предприятий проводятся не столь часто. В основном они связаны с причинами привлечения иностранных граждан, другими сугубо экономическими вопросами, а социокультурные и гуманитарные аспекты затрагивают редко.

В октябре – декабре 2023 года автором методического пособия было проведено комплексное исследование «Роль работодателей в социокультурной адаптации иностранных граждан», которое включало в себя проведение 20 экспертных интервью по единому опроснику представителей предприятий Свердловской области, на которых трудятся иностранные граждане, а также анкетирование работодателей, общим количеством 145 человек.

Сочетание количественных и качественных методов позволяет дать комплексную оценку ситуации, складывающейся на региональном рынке труда в том сегменте компаний, которые используют иностранную рабочую силу.

Некоторые данные о компаниях, принявших участие в исследовании

В анкетировании приняли участие сотрудники 145 компаний, учреждений и организаций Свердловской области, интересующихся вопросами привлечения иностранных работников. Представителями компаний выступали либо руководители, либо работники отдела персонала, либо юридического отдела, либо иных отделов, уполномоченные заниматься вопросами сотрудничества с иностранными гражданами.

Диаграмма 1



По организационно-правовой форме 51% работодателей, принявших участие в опросе, являются бюджетными предприятиями или организациями (медицинские и образовательные учреждения); 17,9% респондентов представляют общества с ограниченной ответственностью; 10,3% – акционерные общества, 20,8% - предприятия иных форм собственности.

Диаграмма 2



При ответе на вопрос «В какой отрасли работает Ваша организация?» выяснилось, что 60% участвовавших в опросе компаний относятся к сфере здравоохранения; 13,8% организаций – к отрасли промышленности; 6% занимаются строительством; 4,1% – к отрасли транспорта и дорожного хозяйства; 4,5% – к сфере образования и науки; 3,4% – к сфере услуг; 2% – к области общественного питания; 2% – к сфере сельского хозяйства; 1,4% – к сфере оптовой и розничной торговли; 1,4% – к сфере жилищно-коммунального хозяйства; 0,7% занимаются аутсорсингом; а еще 0,7% работают в сфере пищевого производства.

Диаграмма 3



Большая часть компаний и организаций, принявших участие в опросе,

являются довольно крупными: 68,3% имеют штатную численность 250 человек и выше. В 1,3% компаний трудятся до 15 человек. У 16,6% работодателей работает от 16 до 100 человек. У 13,8% опрошенных – от 101 до 250 человек.

Диаграмма 4



География компаний, принявших участие в опросе, охватывает территорию всей Свердловской области:

43,5% – Екатеринбург	0,7% – Верхотурье
6,2% – Нижний Тагил	0,7% – Волчанск
4% имеют отделения, филиалы или представительства в нескольких городах Свердловской области	0,7% – Заречный
4% – Каменск-Уральский	0,7% – Карпинск
2,8% – Сухой Лог	0,7% – Качканар
2,1% - Богданович	0,7% – Краснотурьинск
2% – Асбест	0,7% – Невьянск
2% – Первоуральск	0,7% – Рефтинский
2% – Верхняя Пышма	0,7% – п.г.т. Шаля
2% - Березовский	0,7% – МО Алапаевское
1,4% – Камышлов	0,7% – п.г.т. Белоярский
1,4% – Красноуральск.	0,7% – п.г.т. Пышма
1,4% – Красноуфимск	0,7% – пос. Атиг
1,4% – Полевской	0,7% – Североуральск
1,4% – Ревда	0,7% – Сысерть
2,1% – Реж	0,7% – Тавда
1,4% – Серов	0,7% – Талица
0,7% – Арамилы	0,7% – Туринск
0,7% – Ачит	0,7% – Слобода Туринская
0,7% – Артемовский	

0,7% – Бисертъ
0,7% – Верхний Тагил
0,7% – Верхняя Салда
0,7% – Верхняя Тура

В ходе реализации проекта были также записаны 20 экспертных интервью по единому опроснику с руководителями, представителями кадровых служб, управляющими, менеджерами предприятий, использующих иностранную рабочую силу. Интервью записывались в г. Екатеринбург, Нижний Тагил, Верхняя Салда и Первоуральск.

Отрасли, которые представляют данные компании: строительство, ЖКХ, транспорт, ресторанный бизнес, сельское хозяйство, включая как овощеводство, так и животноводство, производство.

Некоторые аспекты труда иностранных граждан на предприятиях Свердловской области

Диаграмма 5



При ответе на вопрос «Как организованы трудовые отношения с иностранными гражданами?» 81,3% респондентов заявили о том, что они имеют прямые трудовые отношения с иностранными гражданами; у 15,2% опрошенных в настоящее время нет трудовых отношений с иностранными гражданами или они их не привлекают (но думают о том, чтобы это сделать в ближайшее время); 1,4 % работодателей планируют привлечь иностранных граждан, а у 1,4% респондентов имеется договор со сторонней организацией на выполнение услуг с привлечением иностранных граждан. Еще 0,7% опрошенных заключают с иностранными гражданами гражданско-правовые договоры.



Также представителям компаний задали вопрос: «Сталкивались ли Вы с какими-либо сложностями при найме иностранных работников?» 72,4% опрошенных ответили, что не сталкивались с какими-либо сложностями, а 27,6% респондентов испытывали трудности с привлечением иностранных граждан.

«На позицию работника кухни требовался сотрудник. Там минимальный размер оплаты труда. Никто не шел. Появилась женщина, гражданка Таджикистана, у нее было РВП. Я в первый раз столкнулась с наймом иностранного работника, изучила все это законодательство».

Заведующая детским садом, г. Верхняя Салда



Что касается конфликтных ситуаций между российскими и иностранными работниками, то 93,8% работодателей, использующих иностранную рабочую силу, заявили о том, что в их организациях не возникало никаких конфликтов между российскими и иностранными работниками, а у 6,2% работодателей такие конфликты имели место.

«На нашем складе работают как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, их довольно много. Работаем с ними, чтобы не возникало конфликтов, драк, разъяснительные беседы проводим. Если такие факты возникают, на склад накладывается крупный штраф. Однажды меня разыграли: я в отпуск должна уйти, последний день работаю, тут забегают, говорят – у нас драка. Я в панике бегу, смотрю, толпа стоит, я их растолкала, а те, кто в центре стоял, мне букет цветов дарят».

Управляющая складом, ретейл, г. Екатеринбург

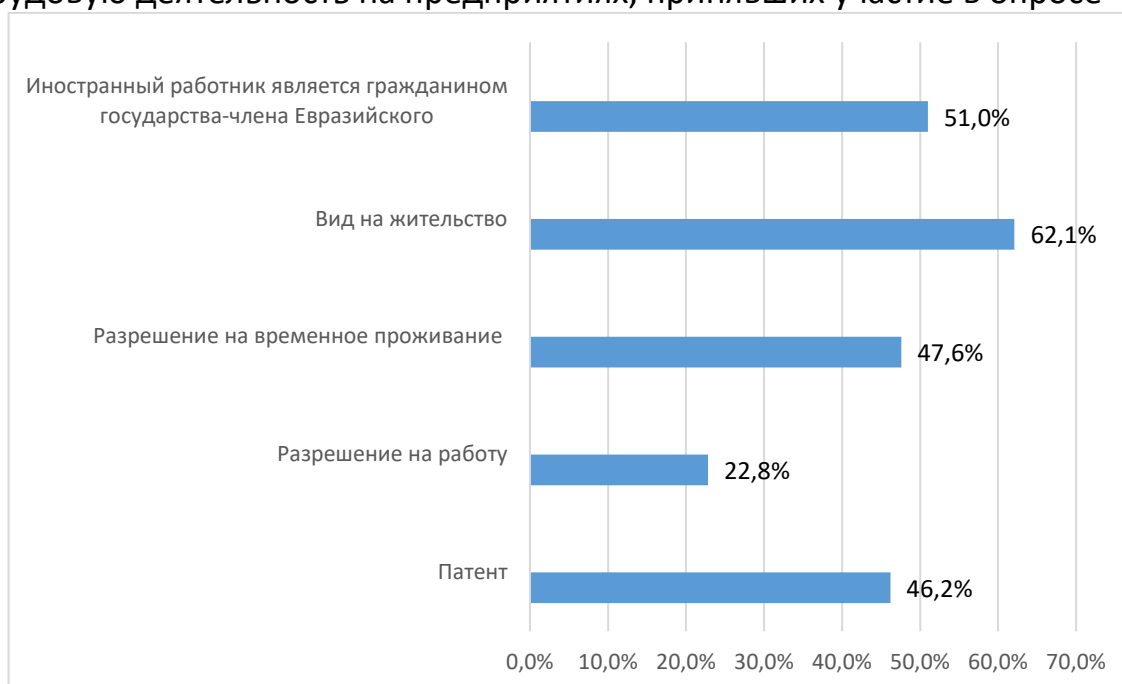
При ответе на вопрос «Кто на вашем предприятии курирует иностранных работников?» выяснилось, что у большинства работодателей (80%) иностранных граждан контролирует сотрудник отдела кадров или службы управления персоналом. У 12,4% опрошенных в их организациях иностранных граждан курирует непосредственно руководитель организации; у 1,4% работодателей эти обязанности возложены на главного бухгалтера; в 2,1% компаний иностранными гражданами занимается секретарь, офис-менеджер или администратор. В 1,4% организациях этим занимается юрист, управляющий или руководитель подразделения.

«На нашем предприятии есть специально выделенный сотрудник из отдела кадров, который полностью курирует иностранных граждан: занимается их приездом, размещением, возит по всем инстанциям для сбора документов на патент, проводит с ними разные инструктажи и разъяснительные беседы буквально по всем вопросам, которые их или нашу компанию волнуют».

*Исполнительный директор транспортной компании,
г. Екатеринбург*

Диаграмма 8

На основании каких документов иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность на предприятиях, принявших участие в опросе



Одним из самых интересных вопросов, заданных респондентам, являлся вопрос «На основании каких документов осуществляют трудовую деятельность иностранные работники в Вашей организации?». У большинства работодателей 62,1% иностранные граждане осуществляют свою трудовую деятельность, если у них имеется вид на жительство. У 51% респондентов трудятся граждане стран Евразийского экономического союза (Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия). Еще у 47,6% работодателей иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность, если у них имеется разрешение на временное проживание. А у 46,2% респондентов иностранные граждане трудятся при наличии патента на работу. Лишь каждая пятая компания на Среднем Урале (22,8%) привлекает иностранных граждан из стран с визовым порядком въезда, имеющих разрешение на работу (сумма ответов превышает 100%, поскольку можно было дать несколько вариантов ответа). То есть большинство уральских работодателей предпочитают иметь дело с иностранными гражданами, наем которых требует наименьшего количества документов (ВНЖ, РВП, гражданство ЕАЭС).



Что касается уровня заработной платы, то вопреки распространенному мифу о том, что мигранты получают меньше, чем местные жители в среднем по рынку труда, подавляющее большинство уральских работодателей (95,8%) заявили о том, что на их предприятиях заработная плата у иностранного и местного работника одинаковая. Всего 2,8% респондентов заявили о том, что иностранные граждане на их предприятия получают заработную плату ниже, чем местные работники на той же должности в среднем по рынку труда. А 1,4% работодателей платят иностранным работникам более высокую заработную плату, чем получают на той же должности местные жители.

«Иностранные граждане вполне неплохо зарабатывают, порой даже больше, чем местные жители. Приведу бытовой пример: у меня соседи – семья мигрантов, муж, жена, двое детей, бабушка. У них квартира в собственности, есть машина, все хорошо одеты. Только мужа и жену практически не видно, они работают с утра до вечера и без выходных. Далеко не все местные готовы так много работать».

Директор компании, оказывающей консалтинговые и юридические услуги, г. Екатеринбург



В чем привлекательность иностранных граждан для работодателей? Представителям уральских предприятий был задан вопрос «Если при выборе на одно и то же рабочее место претендует и местный, и иностранный работник, кого вы выберете?». Для 63,5% национальность и гражданство не имеют значения, все зависит от квалификации. 16,6% опрошенных чаще берут местного работника. 11,7% работодателей при выборе между местным и иностранным работником исходят из должности, на которую требуется подобрать кандидата. 4,1% респондентов берут и иностранных работников, и местных. 2,1% работодателей чаще выбирают иностранного работника, а у 2% работодателей при найме на вакантную позицию проводят конкурсные процедуры. Нет иностранных работников у 2,7% опрошенных.

«У меня работают люди, которые планируют навсегда остаться в Российской Федерации. Умар раньше хотел вернуться в Узбекистан, пока мама была жива, сейчас уже нет. Говорит, прикипел тут, уже всё родное, а туда приезжаю, как в гости, месяц погощу и домой хочется, в Россию. Конечно мои работники, например, Нурбону (официантка) сначала думала годик поработать и домой в Ош, потом ещё годик... Короче, 5 лет у меня работает, уже гражданство оформила, ипотеку собирает брат. От меня они ничего не просят, если только аванс выписать или документы сделать (в смысле копии, что у меня работают), а так никакой разницы между ними и Российская Федерациянами не вижу. Но я и подбираю всех под себя, с кем не могу сработаться, не держу. Но и не обманываю – даже если один день и плохо отработал. Всё равно заплачу, но больше не возьму».

Хозяин кафе, г. Нижний Тагил

«Я родилась в Узбекистане, но уже очень давно живу в Российской Федерации и уже около 20 лет живу в Екатеринбурге, а пару лет назад я стала гражданкой Российской Федерации и сразу же зарегистрировала ИП, взяла в аренду киоск и поставила там тандыр и начала продавать свежие лепешки. Еще я беру подряды на клининговые работы: у меня свои бригады и оборудование для профессиональной уборки. Почему нанимаю мигрантов? Я беру своих родственников или земляков, или других из Азии, потому что мне с ними проще, мы друг друга понимаем, им со мной ни пошутить, ни обмануть, хотя всякое, конечно, бывает... Местных бы я тоже наняла – но не приходят такие желающие. Но это не значит, что я только со своими работаю – у меня много поставщиков и подрядчиков местных – русских или кавказцев, или людей других национальностей. Со всеми нормальные отношения – ну как нормальные – по-разному – какой человек – такие и отношения».

Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

Среди основных причин привлечения иностранных граждан 67,6% работодателей заявили о том, что нанимают иностранных работников, потому что не хватает местных кадров нужной квалификации. 28,3% респондентов нанимают иностранцев потому, что местные есть, но они не идут на такую работу. 9,7% работодателей нанимают иностранных сотрудников, потому что местные работники требуют более высокой оплаты труда. 6,2% опрошенных нанимают иностранных работников, потому что они могут трудиться в течение более продолжительного рабочего дня, сверхурочно и т. п. 3,4% респондентов нанимают иностранных работников, потому что их можно нанять на то время, на какое они нужны (чтобы регулировать численность занятых в зависимости от сезона, перепадов конъюнктуры и т.п.). 1,4% опрошенных нанимают иностранных работников, потому что у местных работников более низкий уровень трудовой этики. 0,7% работодателей нанимают иностранных работников, потому что на них нужно меньше расходов на оплату трудовых отпусков и отпусков по болезни.

Мы попросили работодателей подчеркнуть основные преимущества и недостатки найма иностранных работников, результаты представлены в таблице 2:

Таблица 1

Мнения работодателей о преимуществах и недостатках использования иностранной рабочей силы

Преимущества	Недостатки
64,1% работодателей, считают, что это хорошая возможность привлечь высококвалифицированных сотрудников в те области, в которые отечественные работники либо не хотят идти, либо в силу ряда причин их очень мало (например,	74,5% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников много проблем с оформлением работника в органах внутренних дел, так как это

токари, фрезеровщики и другие рабочие профессии).	сопровождается большой бумажной волокитой.
22,8% респондентов думают, что при найме иностранных работников появляется возможность привлекать сотрудников из-за границы на короткий период времени.	24,1% респондентов думают, что необходимо заниматься следующими вопросами: предоставлением жилья, питания, медицинского обслуживания, проводить адаптационные мероприятия.
15,2% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников можно экономить на заработной плате.	19,3% респондентов, считают, что при найме иностранных работников работодатель столкнется с более низким качеством выполнения работы.
6,2% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников можно экономить на налогах.	7,6% опрошенных, считают, что в трудовом коллективе могут происходить разногласия и конфликты, основанные на культурных различиях.
	1,4% опрошенных, думают, что при найме иностранных работников работодателю грозят высокие штрафы (обязательно что-нибудь в документах будет не в порядке) и у мигрантов плохое знание русского языка.

«У нас хроническая нехватка рабочих рук. Российская Федерацияне без желания идут. Работа тяжелая, оплата не очень высокая. Иностранцев тоже стало сложнее привлекать. Сказался негативно рост курса доллара. В основном мы привлекаем граждан Таджикистана. Есть определенное преимущество – они практически не пьют. Надежные работники. Есть те, кто уже много лет с нами работают».

Руководитель кадровой службы сельхозпредприятия, г. Первоуральск

«Во-первых, с местными трудно работать. Они требуют больше денег, чем мигранты. Наверное, большинство работодателей из-за этого их и привлекают. Во-вторых, они быстрее выполняют работу и для меня это обходится дешевле. В-третьих, у них нет длинных праздников, отдыхают только в воскресенье. Поскольку большинство из них мусульмане, поэтому они не пьют. Это тоже важный плюс».

Руководитель строительной компании, г. Екатеринбург

«Старого дворника мы вызвонить не смогли, снега было много, пока искали по знакомым всяким, те, кто из управляющей компании приходил, порекомендовали своего дворника, молодого парня из Киргизии, уже много лет в Российской Федерации живет и давно работает на эту компанию. Мы его пригласили сначала убирать снег за экскаватором, который там же наняли,

в этой же управляющей компании, а потом еще ему заплатили за чистку дорожек. Вот так вот он стал у нас дворником. А потом у нас старые (предыдущие) уборщицы ушли – начали их все критиковать, что плохо моют, только грязь размазывают. Вот он и начал сам мыть подъезды, зимой только первые этажи были, он справлялся, а весной, когда грязь началась, пришли еще две женщины, сказал, что его сестры, вот они у нас уже второй год все и работают, всех все устраивает. Нурик никому не отказывает, женщинам сумки помогает поднести, бабушкам мусор до помойки доносит. Коток заливает, горку починил, чтобы дети не ранились».

Председатель ТСЖ, г. Екатеринбург

Среди предприятий Свердловской области есть те, кто начал привлекать иностранных работников еще в 1990-е годы, а также те, кто начал делать это относительно недавно:

- 1990–е годы – 1,4%
- 2000–2010 годы – 17,9%
- 2011–2020 годы – 39,3%
- 2021–2023 годы – 13,8%
- Затруднились ответить – 27,6%.

Говоря о количестве иностранных работников, занятых на предприятиях Свердловской области в 2023 году, у большинства опрошенных это относительно небольшие цифры – от 1 до 40 человек. Есть и такие компании, которые привлекают более 50 иностранных специалистов, впрочем, каждый пятый работодатель не ответил либо затруднился ответить на данный вопрос.

1 – 13%	10 – 3,5%
2 – 9,7%	11-20 – 2,8%
3 – 6,9%	21-40 – 2,8%
4 – 4,1%	50-60 – 4,2%
5 – 11,8%	61-100 – 4,2%
6 – 1,4%	101-200 – 6,3%
7 – 2,1%	более 200 – 0,7%
8 – 2,1%	затруднились ответить – 22,4%
9 – 2%	

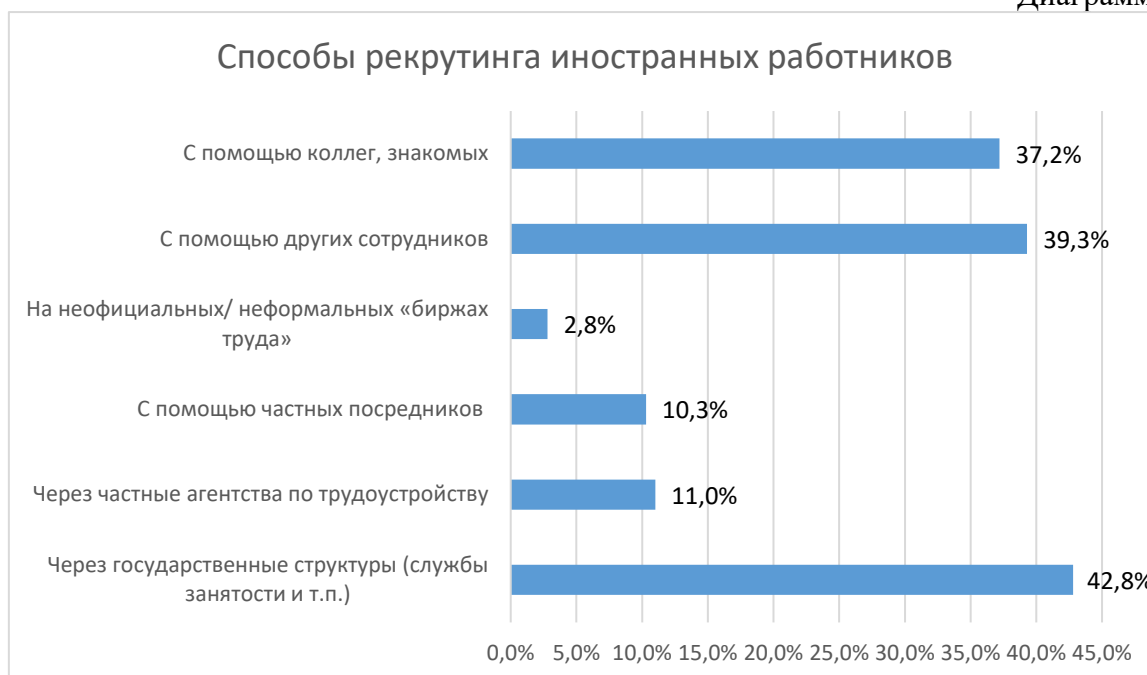
Сезонность не оказывает существенного влияния на рынок иностранной рабочей силы. Большинство компаний, 62,1%, нанимают иностранных работников в любое время года. 6,2% респондентов нанимают большее количество иностранных работников осенью. 5,5% работодателей нанимают иностранных работников весной. 4,8% опрошенных нанимают иностранных работников летом, а у 4,1% респондентов принимают большее количество иностранных работников зимой. Также были получены и иные варианты ответа, каждый из которых занимает менее 1%. Среди данных вариантов: «по необходимости», «в случае острого дефицита», «не каждый год».

Что касается сроков найма иностранных граждан, то 71% опрошенных работодателей принимают иностранных граждан на постоянную работу без

ограничения срока. 13,8% респондентов трудоустраивают большинство своих иностранных работников на 1 год или более. 3,4% работодателей задействуют иностранных граждан на период от полугода (включительно) до 1 года. 1,4% принимают иностранных граждан на срок от 3 месяцев (включительно) до полугода. 2,1% нанимают иностранцев на разовые работы. 1,4% работодателей берут на работу иностранных граждан на срок действия конкурса, а 0,7% принимают их на срок менее трех месяцев, еще столько же на период обучения (в случае найма иностранного студента) и на период действия разрешения на работу.

На основе ответов работодателей удалось узнать, из каких стран в Свердловскую область привлекаются иностранные работники. Это 23 государства.

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. Таджикистан – 45,5% | 13. Таиланд – 1,4% |
| 2. Киргизия – 24,1% | 14. Сирия – 1,4% |
| 3. Казахстан – 23,4% | 15. Ирак – 1,4% |
| 4. Узбекистан – 19,3% | 16. Болгария – 0,7% |
| 5. Украина – 10,3% | 17. Япония – 0,7% |
| 6. Белоруссия – 6,9% | 18. Монголия – 0,7% |
| 7. КНР – 4,8% | 19. Великобритания – 0,7% |
| 8. Азербайджан – 3,5% | 20. Сербия – 0,7% |
| 9. Армения – 3,5% | 21. Иран – 0,7% |
| 10. Египет – 3,5% | 22. Вьетнам – 0,7% |
| 11. Индия – 2,8% | 23. ЕАЭС – 2,1% |
| 12. Молдова – 1,4% | 24. Нет ответа – 20,7% |



Для любого предприятия большой трудностью является подобрать нужного для себя специалиста, тем более, если речь идет об иностранном работнике. Для этого используются самые разные способы поиска нужного сотрудника. 42,8% опрошенных находят их через государственные структуры (службы занятости, миграционную службу и т.п.). 39,3% респондентов подыскивают иностранных работников с помощью других сотрудников. 37,2% работодателей находят их с помощью коллег, знакомых. 11% компаний находят иностранных работников через частные агентства по трудоустройству. 10,3% опрошенных ищут с помощью частных посредников. 2,8% респондентов ищут иностранных специалистов на неофициальных/неформальных «биржах труда» (чаты в Whats app или Telegram, чаты мечетей, землячеств и пр.). 3,5% работодателей заявили о том, что иностранные граждане сами выходят на них по размещенным в Интернете или газетах объявлениям.

«Мы привлекаем в основном киргизов, т.к. они из ЕврАзЭС, их проще трудоустроить. Есть также граждане Таджикистана, иностранные студенты. Всего выходцы из 12 государств. В Киргизию у меня ездит целая команда рекрутеров. Там они размещают рекламу на билбордах, ездят по сельским территориям, проводят собрания, рассказывают о работе. Те, кто у нас уже долго работает, своих знакомых привозят. Работаем со студенческими землячествами, они тоже распространяют информацию среди своих. Условия у нас достаточно привлекательные, поэтому дефицита кадров не испытываем».

Руководитель аутсорсинговой компании, г. Екатеринбург

«Мы ищем работников самыми разными способами: и через знакомых, и через наших нынешних сотрудников, и через рекрутинговые агентства, и через объявления на сайтах по поиску работы. Поскольку наши объекты,

которые мы строим, находятся далеко, работа предполагает вахтовый характер, не каждый захочет так надолго уезжать от города, поэтому мы используем все механизмы».

*Руководитель кадровой службы строительной компании,
г.Екатеринбург*

«Я в миграционную службу хожу, визитки оставляю, прошу, чтобы к нам направляли иностранных граждан. У нас рабочих рук не хватает. Зарплата хоть и небольшая, но работать кому-то надо».

*Руководитель службы безопасности сельхозпредприятия,
окрестности Екатеринбурга*

«Раньше мы никогда не привлекали иностранных граждан, но когда в 2014 году начались печальные события на Донбассе, в наш город приехали граждане Украины как беженцы. Они получили временное убежище и среди них были две женщины с нужным образованием. Мы взяли их к себе на работу. Администрация города сопровождала этот процесс. Они хорошо влились в коллектив. За это время они уже получили российское гражданство и до сих пор работают у нас».

Сотрудник библиотеки, г. Верхняя Салда

Таким образом, на региональном рынке труда иностранные работники востребованы в различных отраслях экономики, поскольку, по мнению работодателей, использующих труд мигрантов, местные жители не идут на данные позиции. В основном это рабочие профессии, связанные с тяжелым физическим трудом, хотя иностранные граждане востребованы также в сфере медицины (в значительной степени) и в образовании (отчасти). Последнее связано с требованием Минобрнауки Российской Федерации к наличию у вузов международной кооперации.

Большинство иностранных граждан работают на основании прямых трудовых договоров, получают равнозначную с местными работниками зарплату, однако это обусловлено тем, что трудятся они, как правило, больше, чем местные.

Мероприятия по социокультурной адаптации иностранных граждан, проводимые на предприятиях Свердловской области

Значительный блок вопросов был посвящен различным аспектам социокультурной адаптации иностранных граждан и помощи им со стороны работодателя в решении различных вопросов.

Представителям компаний, использующих иностранную рабочую силу, был задан вопрос «С какими проблемами часто сталкиваются мигранты в Вашем городе/области?». 26,9% опрошенных считают, что мигранты часто сталкиваются с проблемой, связанной с поиском жилья. 24,8% респондентов

считают, что иностранные граждане часто сталкиваются с трудностью получения регистрации (временной постановки на миграционный учет). Отметим, что именно две эти проблемы назвали в качестве главных опрошенные нами иностранные граждане. 20% работодателей думают, что мигранты часто имеют дело с проблемой официального трудоустройства. 12,4% считают, что у приезжающих в Свердловскую область иностранных граждан здесь нет знакомых, друзей или родственников, которые могли бы оказать помощь в трудной жизненной ситуации. 11,7% респондентов полагают, что мигрантам мало платят. 11% опрошенных думают, что для мигрантов доступна только «черная» тяжелая работа с плохими условиями труда. 11% уверены, что иностранные граждане часто сталкиваются с обманом со стороны работодателя. 3,4% опрошенных считают, что тех часто притесняют и штрафуют сотрудники полиции. 0,7% респондентов допускают, что мигранты сталкиваются с унижением и физическим насилием на национальной почве. 0,7% работодателей думают, что мигранты имеют языковой барьер и это затрудняет их общение с местным населением. А еще 0,7% респондентов уверены, что мигранты страдают из-за климатических различий.

«Хочу сказать, что невыплата заработной платы или её выплата не в полном объеме – это та проблема, с которой иностранные граждане сталкиваются у нас в регионе все реже. С чем они стали сталкиваться в последнее время – это вымогательство со стороны медицинских работников при обращении в лечебные учреждения. Врачи требуют перевести им на карту значительные суммы денег (мне известен случай, когда врач потребовала перевести ей 40 000 рублей), иначе они их отказываются лечить, давать направления в больницу, назначать нужные процедуры».

Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург

«Моя невестка – гражданка Узбекистана – недавно родила 4-го ребенка – сына после трех дочек. Рожала тут, в роддоме на Химмаше, приехали на скорой, а они не пускают, требуют деньги, еще ни за что – просим по неотложной оказать помощь и говорим, что заплатим потом, если понадобится помощь другая или за лекарства заплатить. Но молодая женщина врач очень нагло требовала деньги перевести ей на карту, около 25 тысяч, говорит: «С какой стати мы с вами будем бесплатно возиться, мы не обязаны». Ужас, что творится, раньше такого не было в Екатеринбурге».

Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

При ответе на вопрос «Проводит ли Ваша организация мероприятия по адаптации иностранных работников?», 64,1% респондентов заявили о том, что не проводят. 15,2% организуют праздники для трудового коллектива. 10,3% устраивают конкурсы профессионального мастерства. 9% работодателей проводят лекции, беседы, в ходе которых рассказывается о российском законодательстве и правилах поведения в обществе. 6,2%

опрошенных проводят экскурсии, а 6,2% респондентов организуют спортивные состязания. 3,4% работодателей проводят языковые курсы для иностранных работников. 0,7% работодателей обеспечивают встречу с руководителем или приставляют наставника к иностранному работнику.

Эта информация совпадает с данными опроса иностранных граждан, более половины которых сказали, что их работодатели не проводят никаких адаптационных или корпоративных мероприятий.

В то же время в ходе экспертных интервью лишь трое из двадцати работодателей сказали, что не организуют никаких адаптационных мероприятий и никак не помогают в решении проблем иностранных граждан. Остальные собеседники продемонстрировали определенное участие в судьбе иностранных граждан. Приведем некоторые выдержки из записанных нами интервью.

Кто-то стимулирует своих работников предоставлением крыши над головой и участием в конкурсах профессионального мастерства.

«Есть свой жилой фонд, расселяем их там. Ежегодно ко Дню работника сельского хозяйства проводим конкурс «Лучший по профессии». Например, среди дояров. Очень часто иностранные граждане выигрывают. Победители получают премии и почетные грамоты».

*Руководитель кадровой службы сельскохозяйственного предприятия,
г. Первоуральск*

«У нас жилой фонд есть, мы расселяем их. Страны у нас разные, у них свои особенности. Мне хорошо, я несколько языков знаю, культуру их знаю. Объясняю, что здесь по-другому себя вести надо. Отмечаем День работника сельского хозяйства. Мы проводим смотры-конкурсы, все участвуют – и русские, и иностранцы. Награждаем лучших: кому-то – благодарности, кому-то – премиальные, кому-то – подарки. И говорим остальным: «Берите пример, равняйтесь на такого-то». То есть мы не отличаем людей по национальному признаку. Мы не даем поводов для того, чтобы какие-то различия возникали. Чтобы присутствовал расизм, экстремизм, мы этого не допускаем!»

*Руководитель службы безопасности сельхозпредприятия,
окрестности Екатеринбурга*

Кто-то делает ставку на комплексный подход.

«В нашей компании работает несколько сотен человек. Для тех, кто не из Екатеринбурга, мы предоставляем общежитие, полностью берем на себя оформление всего пакета документов. Выплачиваем аванс в тот период, что ему оформляют документы, чтобы работник мог себе купить какие-то элементарные вещи. Раньше общежитие было далеко от работы. До места работы была организована доставка автобусом. Но и то работники теряли 3 часа своей жизни каждый день (1,5 часа от общежития до работы, 1,5 часа от работы до общежития). Сейчас общежитие рядом с местом их работы. У нас еженедельно проходят собрания с иностранными гражданами, на

которых мы доводим до них важную информацию: как себя вести, какие есть изменения в законодательстве. У каждой бригады свой руководитель, который также отвечает за то, чтобы все было в порядке».

Руководитель аутсорсинговой компании, г. Екатеринбург

«Как я уже говорил, у нас есть отдельный сотрудник, который занимается сопровождением наших иностранных работников. Это граждане Узбекистана. Привлекаем их уже более 20 лет. Это специалисты в области автомобилестроения. Для них есть общежитие. Компания полностью берет на себя оформление всего пакета документов. Специалистом ведется разъяснительная работа – о том, как себя вести, как взаимодействовать с российскими коллегами и клиентами. Конфликтных ситуаций ни разу у нас не возникало».

Исполнительный директор транспортной компании, г. Екатеринбург

Корпоративных мероприятий и праздников в данных компаниях особо не проводится, но, если рабочие желают отпраздновать Курбан-Байрам или Ураза-Байрам, им предоставляется выходной или меняется рабочий график, чтобы они смогли поучаствовать в молитве.

«Мне важно, чтобы у всех были документы в порядке – зачем проблемы? Я гражданство так долго мечтала получить, недавно его получила и не хочу потерять, не хочу закон нарушать. Я смотрю – есть ли патент, есть ли санитарная книжка. Иногда помогаю оформить все, если документы не в порядке, иногда в долг даю, чтобы человек смог оформить документы. Киоск у нас на перекрестке стоит, полиция часто заходит, проверяют все. В клининге тоже – последние объекты были общежития универсиады – там такой жесткий контроль был: всех, кого привозила на уборку, подавала списком, все с патентами – иначе там невозможно было получить подряд. Мы сами - вчерашние мигранты, поэтому прекрасно знаю, как хорошо и спокойно, когда документы в порядке».

Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

Некоторые работодатели придают большое значение мероприятиям, направленным на сплочение коллектива: *«Стараемся работать на сплочение: в этом году сняли летнее футбольное поле, устроили соревнования по мини-футболу. Было 12 команд. У каждой свое название, своя униформа (мы оплатили). Играли все вместе. Отличное мероприятие получилось. Народ получил удовольствие, победителей наградили. Люди лучше друг друга узнали».*

Управляющая складом, ретейл, г. Екатеринбург

В некоторых организациях именно низовая инициатива работников положила начало адаптационным практикам: *«Не на нашем предприятии это было, но коллеги рассказывали, что в магазине в цехе готовой продукции работают и иностранные граждане, и граждане Российской Федерации, в*

основном женщины средних лет. Они между собой стали общаться, спрашивать про разные традиции. В итоге вместе красили яйца на Пасху (иностранки сказали, что у них на Навруз тоже принято красить яйца), отмечать тот же Навруз, потом и работодатель поддержал, стали чаепития устраивать на Новый год, на 8 марта. Вот такая низовая инициатива, поддержанная работодателем».

Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург

Возвращаясь к результатам анкетирования, следует сказать, что была получена интересная информация о том, оказывают ли работодатели какую-то конкретную помощь иностранным гражданам.

Диаграмма 12



При ответе на вопрос «Даете ли Вы деньги в долг иностранным работникам или оплачиваете какие-либо их потребности с дальнейшим вычитанием из их зарплаты?», 88,3% опрошенных заявили, что никогда не дают в долг иностранным работникам и не оплачивают какие-либо их потребности с дальнейшим вычитанием из их зарплаты. 9% работодателей иногда дают займы своим иностранным работникам, а 2,7% респондентов делают это довольно часто.



При ответе на вопрос «Предоставляете ли Вы жилье иностранным работникам?» 60% опрошенных работодателей ответили, что не предоставляют жилье иностранным работникам, а 40% работодателей обеспечивают их крышей над головой. Отметим, что согласно данным проведенного нами опроса мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в Свердловской области, поиск жилья является одной из самых сложных проблем, с которыми сталкиваются иностранные граждане в регионе.

Также был задан уточняющий вопрос: «Где живут занятые в Вашей организации иностранные работники?», 61,4% работодателей сообщили о том, что те, кто работает в их организациях, арендуют жилье у частных лиц. 30,3% опрошенных заявили о том, что их иностранные работники живут у родственников или друзей. 16,6% респондентов заявили о том, что иностранные граждане проживают в общежитиях. 13,8% респондентов сказали, что предоставляют иностранным гражданам служебное жилье. 3,4% опрошенных заявили, что их работники живут в гостиницах. 3% представителей опрошенных компаний сообщили, что у их сотрудников имеются собственные жилые помещения. 2,1% работодателей сообщили, что иностранные граждане, которые работают в их организациях, живут «на объекте», например, в строительном вагончике (сумма ответов превышает 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответов).



Не менее значимой проблемой для иностранных граждан является постановка на миграционный учет по месту пребывания. Её опрошенные нами мигранты поставили на первое место. В связи с этим работодателям, использующим иностранную рабочую силу, был задан следующий вопрос: «Если Вы предоставляете иностранным работникам жилье, есть ли у Вас возможность оформлять им регистрацию по месту пребывания?». 67,6% опрошенных не имеют возможности оформлять иностранным гражданам регистрацию по месту пребывания, 32,4% работодателей делают это.

«Мигрантам трудно снять жилье. Мало кто хочет им сдавать жилье в аренду. Мы стараемся помогать. Бывает, что снимаем сами, под свою ответственность. Очень сложный вопрос с регистрацией: на рынке много фальшивых регистраций, поэтому этим вопросом тоже стараемся заниматься сами. Разговариваем с арендодателями, просим их временно зарегистрировать мигрантов по тому адресу, где они будут проживать. В моей компании есть те, кто приезжают на сезон, есть те, кто приезжают семьями. Очень многие мигранты в Екатеринбурге и вокруг него покупают сады. Они недорого стоят – 500 – 600 тысяч. Им лишь бы, чтобы земля была в собственности. Они там строятся и регистрируются».

Руководитель строительной компании, г. Екатеринбург

Также работодателям был задан вопрос «Предоставляете ли Вы иностранным работникам другие услуги? Какие?». На данный вопрос можно было дать несколько ответов. 33,1% опрошенных работодателей представляют иностранным гражданам возможность обучения профессиональным навыкам без отрыва и производства. 28% работодателей не предоставляют иностранным гражданам никаких услуг. 24,1% респондентов оплачивают прохождение ими профессиональных курсов. 22,8% компаний предоставляют иностранным гражданам услугу по организации медицинского обслуживания. 14,5% предприятий организуют питание своих работников. 3,4%

работодателей улаживают проблемы с полицией и местными властями в случае их возникновения. 1,4% опрошенных предоставляют иностранным гражданам услугу по пересылке денег на родину. 0,7% компаний предоставляют иностранным гражданам возможность пройти стажировку в других странах (вероятно, речь идет о топ-менеджерах или высококвалифицированных специалистах). 2,8% предоставляют другие услуги (оформление документов – 0,7%, помощь в оплате патента – 0,7%, доставка до места работы – 0,7%). Таким образом, только 1/3 уральских компаний ничего не делают для своих иностранных работников, а 2/3 способствуют их профессиональному росту или помогают в решении других проблем.

Диаграмма 15



Не менее важны для сплочения коллектива конкурсы профессионального мастерства, корпоративные мероприятия и совместные праздники. При ответе на вопрос «Участвуют ли иностранные работники в корпоративных мероприятиях, конкурсах (например, Лучший по профессии), проводимых Вашей организацией?» 51% опрошенных работодателей заявили о том, что работающие у них иностранные граждане участвуют в таких мероприятиях. 36,6% опрошенных не проводят таких мероприятий. А 12,4% опрошенных заявили о том, что у них мигранты не привлекаются для участия в подобных акциях.

Важным вопросом является знание русского языка. Эти знания, а также знание норм поведения, обычаев и законов – ключ к адаптации и последующей интеграции в российское общество. На это влияет возраст, образование и то, откуда человек приехал – из города или из аула.

«Конечно, разница в знании языка есть. Те, кто учился еще в СССР или сразу после его распада, когда еще в школах были советские программы, достаточно хорошо знают русский язык и ментально нам ближе. Но их

становится все меньше. На рынок труда вышло поколение тех, кто учился в 2010-е годы. Поскольку у нас в основном едут деревенские ребята (горожане, чаще всего, находят работу у себя на родине или едут в другие страны), у них большие проблемы со знанием русского языка. Но в то же время хотела бы отметить, что молодые люди достаточно быстро адаптируются здесь: они смотрят российское телевидение, фильмы, слушают музыку в интернете, общаются в социальных сетях, хотят быть модными и современными, поэтому уже спустя полгода – год сносно говорят на русском языке».

Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург

- Должен ли работодатель помогать своим работникам в адаптации? Например, помочь выучить русский язык – если работник его не знает; рассказать о местных традициях, сказать, что тут уместно, а что нет?

Я могу сказать только за себя и свой бизнес. Вот, например, пекарь – он с покупателями не говорит, а если ему надо с поставщиком поговорить (муки или воды), то может через меня или продавца сказать все, что ему нужно. Ему русский язык не сильно нужен для работы. Но он тут живет, по улицам ходит, так или иначе с местными пересекается – разве самому не хочется узнавать все новое? Многие, кто не знал русский, хотят его знать, учат потихоньку. Совсем уж темные или тупые не учат... Я сама как могу помочь русский выучить? Если бы курсы были бесплатные – я бы всех своих родственников-неучей и работников отправила бы обязательно. А так, конечно, рассказываем, как себя вести – как продавать, как с покупателями общаться, как о выпечке рассказывать. Гигиена тоже важна – у всех разные понятия и границы чистоты, но это для меня главный показатель – брать ли работника – хоть в киоск, хоть в клининг – там сейчас очень высокие требования к качеству уборки.

Рассказываю своим родственникам, которые сюда приезжают, что не надо в транспорте или на улице по телефону с родственниками на своем языке разговаривать, никому твоя жизнь не интересна и даже наоборот. Приходится воспитывать. Вот парням, племянникам, молодой родне тоже рассказываю, как надо себя вести: что на девушек не надо откровенно смотреть, не надо к ним приставать с похабщиной, а еще – нужно быть осторожными с теми, кто сразу соглашается и зовет курить кальян – уже приходилось одного отбивать от огромного счета за такое романтическое свидание. Говорю им, чтобы с местными парнями не связывались, не ввязывались в драки, чтобы старших по возрасту людей уважали. Конечно, нас, старших, стесняются, при нас не покажут, что пьют или курят, уже адаптировались под местных (смеется), скрывают, а так-то я знаю – у меня же камеры в магазине – вижу, когда покурить выходят».

Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

«С русским языком вопрос сложный. Если человек приезжает работать на стройку, с кем он там по-русски будет общаться? Задание мы

объясняем бригадиру, а он уже доводит его до своей бригады. Даже если будут бесплатные курсы по русскому языку, вряд ли они будут востребованы. Мигрант приехал сюда работать, и у него времени просто нет их посещать. Единственное, если бы, допустим, такие курсы были организованы в мечетях, их бы, я думаю, мигранты посещали, они туда все равно ходят и после молитвы могли бы на лишний час остаться на урок. А еще хорошо бы, чтобы в мечетях были курсы о том, как надо себя вести в российском обществе, а то мы все чаще слышим, как некоторые мигранты к девушкам и даже к детям пристают, дерутся с местными жителями, проявляют к ним неуважение. Если бы их там воспитывали, было бы, по-моему, эффективно».
Руководитель строительной компании г. Екатеринбург

«Соотношение знающих и плохо знающих русский язык, по моим оценкам, 30% на 70%. Те, кто знают русский язык – это представители старшего поколения, либо те, кто учился в русских школах, либо те, кто так или иначе был связан с российской культурой у себя на Родине. Конечно, киргизы знают русский язык гораздо лучше, чем узбеки и таджики, ведь у них в стране русский язык имеет официальный статус. Те, кто не знает русский язык, это молодые люди из сельской местности, приезжающие сюда на сезонную неквалифицированную работу. Если мы говорим о тех, кто хочет адаптироваться и интегрироваться, то соотношение примерно такое же. По моим оценкам, 30% хотят в долгосрочной перспективе связать свою жизнь с Россией и прикладывают для этого определенные усилия, а 70% используют поездки сюда исключительно для заработка».

Юрист группы компаний, занимающейся разработкой программного обеспечения для бизнеса, г. Екатеринбург

Практики по социокультурной адаптации мигрантов с участием работодателей в некоторых других регионах Урала

Из всего проанализированного массива данных, опубликованных в СМИ и научной литературе, а также полученных в ходе общения с представителями муниципальных и региональных властей, нам показалось интересным лишь два кейса, реализуемых в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и в Ямало-Ненецком автономном округе.

Так, в ХМАО-Югре руководитель строительной компании из г. Ханты-Мансийск стал лауреатом премии Губернатора «за вклад в развитие межэтнических отношений в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» в 2019 году.

Речь идет о компании ООО Специализированный застройщик «НОРСТРОЙ», которая ведет свою деятельность с 2009 года. Основателем и руководителем компании является Норов Шермахмад Боймахмадович. Он проживает в городе Ханты-Мансийске с 2001 года. С 2009 по 2019 годы возглавлял местную общественную организацию таджикский национально-

культурный центр «Сомон», с 2014 года по 2019 годы входил в состав Совета по делам национально-культурных объединений и религиозных организаций города Ханты-Мансийска.

Для проведения строительных работ ООО СЗ «НОРСТРОЙ» привлекаются иностранные граждане из стран ближнего зарубежья, в основном из Республики Таджикистан. Среднее количество иностранных граждан, привлекаемых ежегодно для строительства объектов, составляет порядка 100 человек, из них более половины имеют стаж работы в Обществе свыше 10 лет. 80 процентов работников имеют среднее профессиональное образование, а 5 процентов высшее образование. Многие работники, получившие высшее или среднее профессиональное образование, начинали свою трудовую деятельность в качестве разнорабочих. За каждым вновь прибывшим иностранным работником закрепляется опытный наставник из числа «земляков», который помогает адаптироваться в трудовом коллективе, освоить знания и навыки по строительным специальностям, а также решить бытовые вопросы.

В ООО СЗ «НОРСТРОЙ» созданы необходимые условия для успешного прохождения иностранными гражданами социальной и культурной адаптации. Приехавшие из других стран работники проживают в благоустроенном общежитии, расположенном на территории производственной базы Общества, где для них имеется столовая, медпункт, комната для проведения досуга и спортивная площадка, выстроено взаимодействие с частным учреждением дополнительного образования «Лингвистический центр «Новый взгляд», реализующим на территории города Ханты-Мансийска проект «Культурно-образовательный и интеграционный центр «Школа мигранта». В рамках данного проекта, за период с 2017 по 2020 годы 17 работников Общества прошли курсы по обучению русскому языку, познакомились с российской культурой, историей и основами законодательства. Более 200 работников стали участниками выездных лекций, на которых они были ознакомлены с нормами и правилами поведения в стране пребывания. Руководством Общества на системной основе организуются встречи иностранных работников с лидерами национально-культурных объединений и религиозных организаций, представителями Администрации города Ханты-Мансийска и отдела по вопросам миграции МОМВД Российской Федерации «Ханты-Мансийский». Встречи приурочены к празднованию государственных праздников Российской Федерации, например, Дню Победы в Великой Отечественной войне, Дню народного единства. Для иностранных работников, приехавших в город впервые, организуются ознакомительные экскурсии в музей природы и Человека, в музей под открытым небом Торум Маа. Обеспечивается организованное участие работников в мусульманских религиозных праздниках, проводимых в мечети города Ханты-Мансийска, таких как: Ураза байрам и Курбан байрам. В выходные и праздничные дни для работников организуются досуговые мероприятия: игры в футбол, волейбол и шахматные турниры.

ООО СЗ «НОРСТРОЙ» постоянно оказывает содействие национально-культурным объединениям города при подготовке и проведении городских межнациональных мероприятий.

Проводимая в коллективе ООО СЗ «НОРСТРОЙ» работа с иностранными гражданами способствовала устранению у них языковых барьеров, их правовому просвещению и формированию у них уважительного отношения к российским традициям и культуре³⁸.

Еще одна интересная практика сложилась в г. Ноябрьск Ямало-Ненецкого автономного округа: *«В последние годы, когда значительно возросли миграционные потоки и Ноябрьск стал одним из центров притяжения мигрантов, очень важно проводить работу по социокультурной адаптации мигрантов. Это государственная задача, которая реализуется, прежде всего, на муниципальном уровне. Мы хорошо знаем компании, которые используют иностранную рабочую силу, администрация договорилась с ними, что как только к ним приезжает значительное число иностранных граждан для работы, они сообщают нам, и мы устраиваем для них обзорную экскурсию по городу. Подобные практики мы начали реализовывать в 2021 г. Показываем им основные достопримечательности, они посещают мечеть и храм, с ними беседуют священнослужители, они знакомятся с культурой коренного населения. И этот опыт оказался очень успешным. Даже местные жители стали проситься на такие экскурсии, поэтому в последние несколько раз экскурсии носили смешанный характер. Иностранные граждане очень довольны тем вниманием, которое к ним проявляют, город и горожане демонстрируют свою открытость, можно сказать, что это накладывает на них моральные обязательства вести себя хорошо».*³⁹

Заместитель главы г. Ноябрьск Андрей Викторович Власов

Практика это достаточно интересная и мало где реализуется. Вот как одну из подобных экскурсий описывают журналисты местной телекомпании МигТВ: «В Ноябрьске продолжен экскурсионный проект по знакомству гостей города с его историей и достопримечательностями. В этот раз к гостям из Узбекистана и Киргизии присоединились горожане из азербайджанской диаспоры, национально-культурной автономии татар, казаки, а также представители коренных малочисленных народов Севера.

Мероприятие прошло в преддверии дня мигрантов и в Международный день добровольца. Экскурсия была проведена волонтерами культуры и молодежной политики в знак благодарности трудовым мигрантам за их труд и вклад, который они вносят в развитие города, а общественникам - за их неравнодушные сердца и отзывчивость.

Участники экскурсии передвигались по городу на комфортабельном автобусе, посетили Соборную мечеть города, прогулялись по Центру духовно-

³⁸ Информация предоставлена Старостину А.Н. Администрацией г. Ханты-Мансийск в октябре 2023 г.

³⁹ Интервью Старостина А.Н. с Власовым Андреем Викторовичем 02.05.2022 г. Ноябрьск.

нравственного воспитания и посетили Мобильный этнографический модуль «Сыра'сэв».

В конце автобусного маршрута Ноябрьская Снегурочка СэрНи рассказала о традициях и быте коренных малочисленных народов Севера, а руководитель узбекской диаспоры предложил отведать горячий узбекский плов в аутентичном жилище северных народов». ⁴⁰

Вот еще несколько практик, свидетелем которых был автор данного методического пособия:

- На одном из предприятий г. Тюмень работодатель и работники мигранты договорились, что на производстве мигранты будут говорить только на русском языке. Те, кто произносил фразу на родном языке, штрафовались на 10 рублей. Эта сумма клалась в специальную копилку. В конце каждого месяца на собранные деньги работодатель покупал сладости и устраивал для мигрантов чаепитие.

- На одном из предприятий г. Екатеринбурга работодатель на Навруз покупал мясо (говядина, баранина), работники-мигранты готовили плов и все работавшие на предприятии – и граждане России, и иностранные граждане потом отмечали праздник.

- На одном из предприятий г. Челябинска работодатель периодически устраивает спортивные соревнования (например, по футболу), в которых работники разных национальностей играют в смешанных командах. И всегда побеждает «дуст», «дуслык» или дружба.

- На одном из строительных предприятий г. Екатеринбурга работодатель по итогам успешно выполненного задания премировал бригаду иностранных работников билетами в цирк, театр и музей. Иностранные работники с удовольствием ходили в эти учреждения культуры.

- В Серовском городском округе Свердловской области практикуется выдача иностранным гражданам буклетов о предстоящих мероприятиях в культурной сфере со свободным доступом участников через территориальный отдел по вопросам миграции МВД России и через кадровые службы предприятий, использующих иностранную рабочую силу. Практика показала, что иностранные граждане с удовольствием посещают мероприятия.

- Принцип, который часто используется и в вузах, при расселении иностранных студентов, и на предприятиях: иностранные граждане, плохо говорящие на русском языке, и русскоязычные рабочие (студенты), селятся (ставятся в бригады) вместе, чтобы они быстрее влились в русскоязычную среду.

б) Некоторые работодатели организывают курсы русского языка прямо на рабочем месте, приглашая преподавателей, имеющих опыт преподавания русского языка как иностранного.

При проведении таких мероприятий необходимо учитывать имеющиеся в странах исхода конфликты, которые они привозят в Россию со своей родины,

⁴⁰ Суховенко А. Мигрантам провели экскурсию по Ноябрьску URL: <https://tvmig.ru/news/migrantam-proveli-ekskursiyu-po-noyabsku/>

например, существует армяно-азербайджанские противоречия, киргизско-узбекские, таджикско-узбекские и так далее. Поэтому не стоит, например, формировать киргизско-узбекские или таджикско-узбекские рабочие бригады, это может привести к конфликтам.

Необходимо учитывать этнокультурные и религиозные особенности мигрантов, например, дать возможность отпраздновать Навруз или позволить мигранту вместо «перекура» прочитать молитву.

Создание психологически комфортного климата на предприятии и взаимного доверия работника и работодателя является залогом как успешного выполнения производственных задач, так и способствует интеграции мигранта в принимающее общество.

Эти примеры хоть и единичны, но вполне могут быть реализованы практически в каждом муниципальном образовании.

Взаимоотношения компаний, привлекающих мигрантов, иностранных работников и государственных органов

Российское миграционное и трудовое законодательство, регулирующее труд иностранных граждан и их взаимоотношения с работодателем, а также обеих сторон с государством, мягко сказать, непростое. Кадровики и юристы, разбирающиеся в данных вопросах, немногочисленны и ценятся на вес золота. Поскольку нарушения в области миграционного законодательства и правил привлечения иностранных работников чреватые для работодателя серьезными штрафами, а для мигрантов аннулированием разрешительных документов, выдворением, депортацией и закрытием въезда в Российскую Федерацию. Поэтому в анкету был включен значительный блок вопросов, касающихся взаимоотношения компаний, привлекающих мигрантов, и государственных органов.

При ответе на вопрос «Сталкивалась ли Ваша организация с какими-либо проблемами из-за привлечения иностранных работников?» 60,7% опрошенных работодателей никогда не сталкивались с какими-либо трудностями и неприятностями. 12,4% работодателей полагают, что иностранные работники выполняют поручаемую им работу не очень качественно. 7,6% считают, что у иностранных работников низкая рабочая дисциплина. 4,1% опрошенных встречались с обманом, нечестным выполнением работы со стороны своих иностранных работников. 4,1% респондентов имели проблемы с правоохранительными органами (штрафы, проверки). 3,5% работодателей наталкивались на сложности с регистрацией работника. 2,1% опрошенных сталкивались с тем, что после оформления всего пакета документов, иностранного работника переманивала другая организация. 0,7% наткнулись на то, что в процессе трудовой деятельности у работника выявлялось хроническое заболевание, мешающее ему работать. А еще 0,7% опрошенных работодателей сталкивались с тем, что иностранные работники по-иному понимают трудовую дисциплину и уезжают домой, не

согласовав это с работодателем. Среди других проблем, набравших менее 1% голосов, бумажная волокита, бытовые проблемы, связанные с разницей в менталитетах, традициях и обычаях и другое.

Диаграмма 16



Мы поинтересовались у работодателей, насколько они осведомлены об особенностях законодательства Российской Федерации, регулирующего привлечение и использование иностранных работников. 57,2% опрошенных работодателей знакомы с особенностями законодательства Российской Федерации и хорошо ориентируются в требованиях законов. 40% представителей компаний заявили о том, что имеют общее представление, но не знакомы с нюансами законодательства. А 2,8% работодателей вообще не знакомы с данным законодательством.

Диаграмма 17



Также у работодателей спросили, подвергались ли их организации проверкам со стороны контролирующих органов на предмет соблюдения правил привлечения иностранной рабочей силы за последние 3 года. Выяснилось, что 68,3% работодателей не подвергались проверкам, в то время как 31,7% пережили такие проверки.

Мы поинтересовались мнением работодателей о том, почему некоторые их коллеги нанимают иностранных работников без прохождения всех официальных процедур, тем самым подставляя под удар и себя, и иностранного гражданина. По этому вопросу мнения разделились примерно одинаково: 25,5% опрошенных считают, что в таком случае им можно меньше платить, т.е. существенно сэкономить на зарплате. Столько же опрошенных (25,5%) считают, что главным мотивом является возможность не заключать договор и опять же платить более низкую зарплату. Чуть меньше опрошенных, 22,8%, считают, что в этом случае можно сэкономить на социальных отчислениях и налогах. А 20,7% респондентов думают, что в таких случаях мигранта проще уволить или заменить другим работником. Помимо этого, 9,7% работодателей заявляют, что в таком случае можно не соблюдать условий трудового договора (ведь его нет), заставлять мигрантов работать дольше и т.п. А еще 9% считают, что мигранта проще наказывать за плохо выполняемую работу и нарушение дисциплины. Также прозвучали иные мнения, набравшие менее 1%: «сложность процедуры оформления иностранного работника», «отсутствие у мигранта разрешительных документов», «меньше заморочек с бумажной волокитой» (сумма ответов превышает 100%, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Также у работодателей поинтересовались, какие темы в области миграционного и трудового законодательства представляют для них наибольший интерес и требуют разъяснения на семинарах для работодателей, использующих иностранную рабочую силу. 59,3% опрошенных считают самой интересной для себя тему «Об особенностях реализации миграционного законодательства Российской Федерации». 41,4% работодателей интересна тема «Об особенностях привлечения иностранных работников в рамках квотной кампании 2024-2025 годов». У 31,7% респондентов вызывает интерес тема «О налогообложении доходов иностранных граждан НДФЛ и страховыми взносами». 21,4% опрошенных интересуются темой «О медицинском освидетельствовании иностранных работников». 17,9% работодателей интересна тема «О порядке проведения специальной оценки условий труда и иных особенностях трудового законодательства Российской Федерации». 15,2% опрошенных считают самой интересной для себя темой «Об условиях для получения медицинской помощи и пособий временно пребывающими иностранным гражданам». У 11,7% респондентов интерес вызвала тема «О порядке прохождения обучения по русскому языку и истории Российской Федерации для иностранных граждан». 0,7% считают, что, самая важная тема для них - это «Дополнительное материальное обеспечение». 0,7%

опрошенных интересна тема «Контроль патентов», а еще столько же респондентов интересует тема «Нюансы при приеме на работу».

Предложения работодателей по совершенствованию действующих процедур и миграционного законодательства

Наконец, в завершение приведем информацию о предложениях по изменениям в законодательстве о привлечении иностранной рабочей силы и действующих процедурах, которые прозвучали от работодателей в ходе интервью и анкетирования:

- 1) Отменить уведомления от работодателя в МВД о приеме и увольнении иностранного гражданина (либо существенно увеличить сроки подачи такого уведомления), упростить процедуру трудоустройства иностранных граждан.
- 2) Либо бумажные уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина заменить на электронную форму уведомления. Любым способом ликвидировать «безумные» очереди для сдачи уведомления на бумажном носителе, если данная форма сохранится.
- 3) Максимально упростить процедуру приема и увольнения, снизить штрафы для работодателей.
- 4) Упростить процедуру по переоформлению патента при смене профессии.
- 5) Уменьшить количество бюрократических процедур на всех этапах оформления мигрантом разрешительных документов.
- 6) Повысить требования к знанию русского языка иностранными гражданами.
- 7) Создать в каждом городе место, куда можно временно прописать иностранных граждан (например, общежитие). Поощрять арендодателей, которые официально сдают жилье и оформляют временную прописку (дополнительная денежная выплата или освобождение от уплаты НДФЛ с дохода от сдачи в аренду жилья).
- 8) Центрам занятости - дать возможность бесплатно обучаться не гражданам Российской Федерации новой профессии или в рамках повышения квалификации (человек хочет учиться, но получает отказ, т.к. не является гражданином Российской Федерации).
- 9) В зданиях отделов внутренних дел, куда приходят иностранные граждане, разместить стенды с полезными ссылками, чтобы человек узнал, куда он может обратиться за помощью (страховые компании, больницы, телефоны, Красный крест, благотворительные фонды, церкви, центр занятости, народы Урала и прочие). Также сотрудники МВД должны выдавать иностранному гражданину памятку «бегунок» с информацией что и в какой срок с какой периодичностью необходимо сделать мигранту: медицинский осмотр на ул. Ясная, 46 в Екатеринбурге проходить ежегодно. Дактилоскопию в МВД по такому-то адресу 1 раз

в 10 лет. Миграционный контроль – в такие-то сроки, там-то и там-то. Такие памятки должны быть разработаны на каждый вид документа: патент, разрешение на работу, РВП и ВНЖ.

- 10) Необходимо сократить время, необходимое для привлечения иностранных специалистов из стран с визовым характером въезда (квотников), которое сейчас составляет минимум 2 месяца. Многие работодатели готовы заплатить большую стоимость за визу, так как данный работник им необходим уже сейчас. Прозвучало предложение ввести более дорогую «срочную» визу. Это позволит сократить сроки получения разрешения на работу. Таким образом, потенциальный сотрудник (соискатель) не будет ждать месяцами разрешения на въезд в Российскую Федерацию, а работодатель не будет терять деньги, если вдруг за это время соискатель нашел другую работу.
- 11) Необходимо уходить от бумажных документов к их цифровым аналогам.
- 12) Необходимо, чтобы в регионе действовала «горячая линия» для мигрантов, где они смогут задать волнующие их вопросы или подать жалобу на родном и понятном для них языке.
- 13) Уменьшить затраты для мигранта на сбор документов для оформления патента.
- 14) Разрешить иностранным научным сотрудникам или преподавателям брать с собой членов семьи и оформлять визу на срок трудового договора - до 5 лет.
- 15) Существенно упростить (либерализовать) законодательство в сфере трудовой миграции и уменьшить количество бюрократических процедур.
- 16) Принять федеральный закон в области социокультурной адаптации мигрантов с четким набором полномочий местных, региональных и федеральных властей. Что же касается роли работодателей, то не нужно заставлять их заниматься данными мероприятиями, а нужно поощрять их к этому премиями или налоговыми преференциями.

Выводы

Из всего вышесказанного можно сделать ряд выводов. Проведенный опрос работодателей и экспертные интервью показали, что иностранные граждане востребованы в значительном числе отраслей экономики, в частности, в таких сферах, как жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, металлургия, наука и образование, общественное питание, оптовая и розничная торговля, пищевое производство, различные отрасли промышленности, сельское хозяйство, строительство, сфера услуг, транспорт и дорожное хозяйство. Прежде всего, речь идет о рабочих специальностях с зачастую непростыми, физически тяжелыми условиями

труда, на которые с неохотой идут Российская Федерацияне. Но также и о таких интеллектуальных профессиях, как врачи, преподаватели, научные работники, IT-специалисты, операторы станков с числовым программным управлением.

Участники опроса сообщили, что привлекают иностранных граждан не менее чем из 23 государств, включая как визовые, так и безвизовые страны. Подавляющее большинство работников являются выходцами из Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана.

Иностранные граждане, работающие на предприятиях Свердловской области, зарабатывают не меньше в среднем по рынку, чем местные жители на тех же должностях. А иногда и больше за счет того, что готовы работать дольше, без праздников и выходных. В этом данные опроса работодателей совпали с данными опроса иностранных граждан.

В целом работодатели стараются соблюдать действующее российское миграционное и трудовое законодательство, большая часть осведомлена и разбирается в его тонкостях.

2/3 работодателей, использующих труд иностранных граждан, вне зависимости от количества таких работников и стран их гражданской принадлежности, реализуют мероприятия, направленные на их адаптацию, включение в корпоративную культуру, предупреждение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и социуме, помощь в решении тех или иных проблем мигрантов, что выражается в предоставлении жилья, оформлении временной регистрации и других необходимых документов.

К числу наиболее распространенных мероприятий, реализуемых работодателями в рамках корпоративной культуры, относятся: организация наставничества, проведение конкурсов профессионального мастерства и профессиональных консультаций, а также бесед, направленных на разъяснение традиций, обычаев и норм российского общества, на формирование взаимоуважения в трудовом коллективе, поздравление с профессиональными праздниками, обеспечение юридического сопровождения в оформлении документов.

Как социально ответственные организации многие работодатели проводят корпоративные мероприятия культурного, спортивного и туристического характера, на объединение трудового коллектива и создание комфортной социально-психологической атмосферы, обеспечивающей возможность реализации профессионального потенциала работников, например, организуют:

- посещение иностранными работниками музеев, экскурсий, театров;
- мероприятия культурного обмена (например, дегустации в рамках поварского и кулинарного искусства Российской Федерации и иностранного государства);
- оздоровительные и спортивные мероприятия с выездом на природу;
- тренинги, обучения и собрания по вопросам профессиональной деятельности иностранного работника и взаимодействия в коллективе,

в том числе с привлечением переводчиков, обеспечивая возможность каждому иностранному гражданину обратиться к работодателю.

Одним из важных направлений кадровой работы остается социальная поддержка работников, в том числе являющихся иностранными гражданами, которая проявляется в:

- возможности профессионального обучения и повышения квалификации за счет работодателя;
- предоставлении корпоративных скидок и материальной помощи;
- участии в корпоративных мероприятиях и премирование к юбилеям, значимым датам;
- оформление выходного дня в дни значимых религиозных праздников.

К числу практик, реализуемых хозяйствующими субъектами в рамках корпоративной культуры, в отношении иностранных работников, относятся:

- регулярные адаптационные беседы, направленные на разъяснение действующего законодательства и норм поведения в обществе (распространено на многих предприятиях);
- проведение корпоративных спортивных мероприятий, например, по футболу с вручением призов наиболее отличившимся игрокам (редко);
- организация обучения русскому языку (редко);
- возможность карьерного роста (распространено на ряде предприятий).

В рамках проведенного исследования работодатели также сообщили об отсутствии конфликтов в трудовом коллективе и обратили внимание на то, что данный эффект связан с организацией прямого взаимодействия кадровых служб хозяйствующих субъектов с иностранными работниками, которое позволяет оперативно помогать иностранным гражданам преодолевать профессиональные и бытовые трудности, формировать социально одобряемые модели поведения и, как следствие, успешно проходить процесс социально-культурной и профессиональной адаптации и интеграции в принимающее сообщество.

Также работодателями были отмечены некоторые проблемы:

- Очень сильно отличаются поколения: те, кто родились и учились в СССР, говорят по-русски, ментально к нам ближе. Постсоветские поколения, а особенно современная молодежь плохо говорят по-русски, очень религиозны (из-за этого иногда возникает недопонимание и разные вопросы).
- Если предприятие помогает оформлять иностранным гражданам документы, то некоторые из них потом уходят в другую компанию, где предлагают больше денег.
- Бывает, что иностранные граждане обманывают, говорят одно, а делают совершенно другое. Отпрашиваются, якобы присмотреть за больным родственником, а сами идут развлекаться. И таких случаев становится все больше и больше.

- На рынке труда стало меньше мигрантов, поскольку из-за увеличения стоимости доллара, при той же зарплате, они стали меньше зарабатывать, также меняется в сторону ужесточения миграционное законодательство, увеличивается количество выдворяемых с территории России иностранных граждан. Все чаще приходится слышать истории о том, что люди едут в Европу или Южную Корею, где заработки выше.

Большинство респондентов говорят о необходимости реформирования постановки на миграционный учет по месту пребывания – большинство прописок фиктивны. По сути, человек начинает свой путь в Российской Федерации с уже имеющимся фиктивным документом, в любой момент любой его последующий документ может быть аннулирован.

Также работодатели жалуются на излишнюю сложность и забюрократизированность процедур по приглашению (из стран с визовым порядком въезда), оформлению разрешительных документов иностранными гражданами, предлагают отметить или перевести в электронный вид бумажное уведомление МВД о приеме / увольнении иностранных работников.

Кроме того, респонденты указывают, что нужен отдельный закон / нормативный акт об адаптации и интеграции. Это государственная задача. Его отсутствие и порождают те проблемы, про которые говорят сегодня СМИ, парламентарии и чиновники (появление этнически замкнутых анклавов, вызывающее поведение, плохое знание русского языка, участвовавшие конфликты с участием мигрантов). Формы могут быть разные – совместные вложения Российской Федерации и государств Средней Азии в подготовку мигрантов к работе в Российской Федерации. Региональные и муниципальные власти также должны иметь полномочия в этой сфере и прописанные обязанности. При этом работодатели говорят, что их не надо к тому, чтобы заниматься социокультурной адаптацией своих работников, но можно поощрять – премиями, налоговыми льготами и др. мерами поддержки.

Примерные методические рекомендации для работодателей по социокультурной адаптации иностранных работников

В процессе анализа собранного массива информации, стало очевидно, что в Российской Федерации разработаны методические рекомендации по социокультурной адаптации мигрантов и для органов государственной власти и местного самоуправления⁴¹, и для ВУЗов⁴², и для школ⁴³, и для общественников⁴⁴. К сожалению, подобные издания для работодателей пока не составлялись. Существуют лишь несколько работ, содержащих рекомендации по отдельным категориям специалистов, которые были учтены при подготовке данного раздела.

Правовые аспекты. При привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности на предприятии отвечающему за это сотруднику важно контролировать правильность соблюдения всех предписанных законодательством процедур и сбор иностранным работником всех необходимых документов. Важно сопровождать весь процесс оформления документов от момента въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию до момента его трудоустройства, не забыв после заключения трудового или гражданско-правового договора отправить бланк-уведомление в МВД, а также сделать это в случае увольнения работника в трехдневный срок. Если нет возможности централизованно возить группу нанимаемых иностранных граждан по инстанциям, следует разработать «бегунок» - инструкцию по посещению иностранным гражданином тех или иных инстанций с адресами и сроками для прохождения дактилоскопирования,

⁴¹ Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации». Утверждены Приказом ФАДН России от 17 ноября 2020 г №142. URL: <https://fadn.gov.ru/documents/prochee/9087-metodicheskie-rekomendatsii-dlya-organov-gosudarstvennoy-vlasti-sub-ektov-rossiyskoy-federatsii-o-sotsialnoy-i-kulturnoy-adaptatsii-i-integratsii-inostrannyh-grazhdan-v-rossiyskoy-federatsii>; Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по повышению эффективности реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории Российской Федерации. Утверждены Приказом ФАДН России от 29.12.2022 № 199. URL: <https://fadn.gov.ru/documents/prochee/metodicheskie-rekomendaczii-dlya-organov-gosudarstvennoj-vlsti-dly-adaptaczii-inostrannyix-grazhdan>

⁴² Социокультурная адаптация иностранных студентов в российских вузах: проблемы, решения, лучшие практики [Электронный ресурс]: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции (8–9 декабря 2021 г.) / Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2022. – 2,38 Мб ; 90 с. URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/Sociokulturnaya-adaptaciya-inostrannyh-studentov-v-rossijskih-vuzah.pdf>

⁴³ Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации об организации работы общеобразовательных организаций по языковой и социокультурной адаптации детей иностранных граждан. Направлены письмом Минпросвещения России от 16.08.2021 N НН-202/07 руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, для использования в работе. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ppms.edu-penza.ru/elektronnaya-biblioteka/Методические%20рекомендации%20об%20организации%20работы%20по%20языковой%20и%20социокультурной%20адаптации%20детей%20иностраных%20граждан.pdf>

⁴⁴ Адаптация и интеграция мигрантов: сборник эффективных практик. авт.-сост. А.Н. Якимов, ред. Б.Л. Панич. СПб. БФ «ПСП-фонд», 2018. 67 с. URL: <https://migrussia.ru/images/migrantadaptation.pdf>

медицинского освидетельствования, сдачи экзаменов по русскому языку и так далее, следует это сделать. Важно помочь иностранному гражданину правильно заполнить бланки анкет и заявлений на получение разрешительных документов. Именно с этим они на первых порах испытывают самые большие проблемы! Если иностранный гражданин трудоустраивается по патенту, важно следить за тем, чтобы он вовремя уплачивал фиксированный авансовый платеж.

Жилье и постановка на миграционный учет. Миграционный учет носит уведомительный характер и включает в себя регистрацию иностранных граждан по месту жительства и учет их по месту пребывания. Встать на миграционный учет можно через портал Госуслуги, в МФЦ или любом отделении Почты России. Иностранец, у которого есть свое или съемное жилье, может подать уведомление сам. Если такого жилья у него нет, поставить на учет иностранца должна принимающая сторона — человек или компания, к которым он приехал. Если иностранный гражданин остановился в гостинице или хостеле, ее сотрудники поставят на учет иностранного гражданина сами.

Если у предприятия есть собственный жилой фонд (служебное жилье, общежития), следует, по возможности, заселить иностранного гражданина туда и зарегистрировать по этому адресу. Важно следить, чтобы иностранный гражданин не купил фиктивную регистрацию у нечистоплотных посредников, поскольку в случае выявления данного факта, все полученные на ее основании документы будут аннулированы, а мигранту будет грозить наказание.

По мнению и опрошенных нами иностранных граждан, и работодателей, поиск жилья и постановка на миграционный учет являются главными трудностями, с которыми сталкиваются иностранцы в регионе. Поэтому работодателю важно помочь своему будущему работнику в решении данных вопросов. Если у предприятия нет собственных жилых помещений, можно попытаться помочь ему снять жилье, дав арендодателю гарантию соблюдения потенциальным квартиросъемщиком порядка и режима тишины в положенное время.

Сопровождение иностранного работника на предприятии. Российская Федерация очень привлекает иностранных граждан возможностью хорошего заработка, а также большими возможностями для профессионального роста и карьеры, чем страны исхода. Кто и что поможет сотруднику быстро адаптироваться в компании?

HR-специалист. В каких-то организациях эту роль может играть и сотрудник службы по персоналу или отдела кадров. На крупных предприятиях обычно иностранных граждан обычно сопровождает отдельный специалист из данного подразделения. Такой специалист поможет иностранному сотруднику быстро познакомиться со всеми ключевыми лицами в организации и в отделе, понять специфику своей группы и интегрироваться в команду, получить ответы на вопросы.

Наставник. Им может быть кто-то из опытных сотрудников, например, специалист отдела, либо другой иностранный работник, давно проживающий в России и уже адаптировавшийся и в стране, и на предприятии. Очень важно, чтобы у наставника был интерес к такой роли и время, чтобы действительно помогать новобранцу освоиться. За это работодатель может его финансово поощрять, разработав соответствующее Положение о наставничестве.

Бригадир. Некоторые предприятия, особенно в строительной отрасли или на складах ритейла, практикуют найм отдельного человека, которого в простонародье именуют бригадиром. Как правило, это соотечественник иностранных работников, владеющий и их родным языком, и хорошо говорящий по-русски. Он является ответственным за организацию работы всей бригады, решает волнующие иностранных работников вопросы, разъясняет тем, кто не знает русский язык, производственные задачи.

Проведение разъяснительных бесед о российском законодательстве и нормах поведения в обществе. Одним из важнейших мероприятий, которые необходимо проводить на каждом предприятии, является проведение разъяснительных бесед о российском законодательстве и нормах поведения в обществе. Знание основных правил пребывания в России позволит иностранным гражданам не попасть в неприятные ситуации и не вступать в конфликты как в трудовом коллективе, так и в обществе. Поскольку данная информация является очень объемной, рекомендуется доводить её дозированно, но регулярно. Например, 1 раз в неделю в течение 30 минут. Таким образом, в течение 1-2 месяцев до иностранных граждан будет доведена основная необходимая информация и, главное, ими усвоена. В ходе таких занятий необходимо показывать государственную символику (гимн, флаг, герб), портрет Президента РФ, разъяснять, что за некорректное обращение с ними предусмотрена ответственность. Если иностранные граждане плохо владеют русским языком следует привлекать квалифицированного переводчика. Если на предприятии отсутствует человек, который может довести данную информацию в полном объеме, можно обратиться в этнокультурные общественные объединения соответствующей национальности (таджикское, узбекское, киргизское) или общественные организации, оказывающие правовую помощь иностранным гражданам. Там имеются необходимые специалисты, которые на безвозмездной основе итак проводят такое консультирование.

Культурная адаптация. Мигрант – носитель своей культуры и навсегда останется таковым. Но работая в России, ему будет полезно познакомиться с местными культурными традициями, ценностями, стереотипами и нормами поведения людей. Насколько быстро мигрант привыкнет к культуре, зависит в большой степени от уровня толерантности в компании, в которой человек работает.

Если в коллективе уже трудятся иностранцы, их нужно познакомить между собой. А местных работников следует заранее настроить, что они будут работать вместе с людьми других культурных традиций и нужно быть не

просто терпимыми, а помогать коллегам преодолеть различия и найти общее. Ведь если отношения с коллективом не сложатся, у человека будет психологический дискомфорт и тут уже не до продуктивной работы.

Хорошая идея – назначать культурных волонтеров-кураторов для небольших групп иностранных работников. Хотя бы первые месяцы такой человек будет отвечать на вопросы, что принято, а что недопустимо делать публично. Куратор поможет работнику разобраться в конкретных жизненных ситуациях. Объяснит, почему россияне в определенный момент поступают так или иначе. Здорово, если волонтер подскажет мигранту, какие фильмы посмотреть, какую музыку послушать, какие картины увидеть, чтобы лучше понять страну и ее жителей.

Изучение русского языка. Способность понимать русский, хотя бы на элементарном и (лучше) базовом разговорном уровне – это безусловное преимущество для тех иностранных граждан, которые живут и работают в России. Если организация не считает нужным оплачивать уроки русского, она, как минимум, может помочь в организации языковых занятий с хорошим преподавателем. Занятия русским языком, по крайней мере на начальном этапе, могут быть актуальными и для супруги / супруга вашего иностранного работника – рассмотрите возможности совместных занятий. В Свердловской области у ряда предприятий имеются успешный опыт организации 1-1,5 месячных курсов по русскому языку с привлечением квалифицированного ВУЗовского преподавателя русского языка как иностранного / неродного. Занятия могут быть организованы как на рабочем месте, так и в соответствующем учебном заведении в течение 1 – 1,5 часов 2 раза в неделю. При таком режиме 1-1,5 месяцев обычно хватает для того, чтобы иностранные граждане освоили русский язык на элементарном уровне.

Адаптация супруга/супруги. Опрос мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в Свердловской области, показал, что 2/3 из них живут в регионе с семьями. В ряде случаев супруг/супруга переезжает со своей второй половинкой, уже имея предложение о работе в России, но иногда просто сопровождает своего супруга/супругу. Далеко не все хотят работать в нашей стране, но тем, кто заинтересован, компания-работодатель может подсказать, как можно трудоустроиться в России в зависимости от опыта и квалификации, предоставить контакты потенциальных организаций-работодателей или рекрутинговых компаний. Кроме того, если в вашей организации работают другие иностранцы, будет очень полезным познакомить эти семьи.

Ориентация / вводная программа для новых иностранных сотрудников. Разработайте вводную программу для новых иностранцев с описанием особенностей организации, внутренней политики, практик, межкультурных особенностей работы в России, обозначьте иностранному работнику перспективы увеличения заработной платы и карьерного роста в случае его успешной работы на нынешней позиции. Снабдите иностранного работника контактами на случай непредвиденных обстоятельств,

информационными материалами и брошюрами. В ряде компаний, к примеру, отдельная секция внутреннего сайта посвящена наиболее частым вопросам, возникающим у иностранных сотрудников. Там есть полезные ссылки, рекомендации и контакты.

Менеджер-куратор. Именно этот человек поможет в постановке целей, справедливо оценит результаты, даст полезную и конструктивную обратную связь, подскажет, как грамотнее построить взаимоотношения и на что обратить внимание, чтобы достичь успеха.

Знакомство с другими иностранцами. Вне всякого сомнения, иностранцу, работающему вне своей страны, всегда не хватает возможности общаться с соотечественниками. Если в вашей организации или вовне у вас есть контакты с другими иностранцами либо с его соотечественниками, вступившими в российское гражданство, помогите сотруднику наладить эти связи.

Экскурсии. В первые месяцы пребывания иностранных граждан в новом для них городе целесообразно организовать обзорную экскурсию с посещением ключевых достопримечательностей и локаций, храма и мечети. Для организации данной экскурсии можно обратиться к муниципальным властям, к сотрудникам, курирующим сферу межнациональных отношений. Они могут оказать содействие либо выделением автобуса, либо предоставлением гида и договоренностями с площадками, поскольку также заинтересованы в проведении мероприятий по адаптации мигрантов (для них это отчетная позиция перед вышестоящим начальством). Это позволит снизить финансовые издержки на организацию подобного мероприятия.

Учет религиозных особенностей. Проведенное социологическое исследование показало, что для мигрантов из стран Средней Азии соблюдение религиозных традиций ислама является очень важной частью их повседневной жизни. Если вы привлекаете женщин из Средней Азии, и они носят платок, нужно провести разъяснительную работу с местными работниками на предмет того, что такой внешний вид является требованием её религии и никоим образом не сказывается на выполнении ею своих служебных обязанностей. Если работник совершает намаз, не стоит этому препятствовать, а следует скорректировать его трудовой график с учетом того, чтобы два - три раза в день у него был 10-15 минутный перерыв на совершение этого ритуала. Для чтения намаза есть определенные промежутки времени, так что он его успеет прочесть даже если сделает это не в тот момент, когда наступило время молитвы, а на 20-30 минут позже. Вы заслужите сердечную благодарность работника, если отведете для него небольшое уединенное место для совершения молитвы. Однако важно разъяснить ему, что если его служебные обязанности не предусматривают возможность сделать перерыв (например, водитель автобуса, совершающий рейс, работник конвейера или хирург), то либо он соглашается выполнять данную работу без перерывов, либо пусть ищет другую работу. В дни празднования Курбан-Байрама или Ураза-Байрама целесообразно дать иностранному работнику выходной день, если он

обращается с соответствующей просьбой. Если по религиозной части возникают какие-либо вопросы, можно обратиться в местную мечеть или мусульманский молитвенный дом (они есть практически в каждом городе Свердловской области) и проконсультироваться с имамом.

Корпоративные мероприятия. Участие всех работников организации вне зависимости от национальности и гражданства в корпоративных мероприятиях способствует сплочению коллектива, укреплению взаимного доверия коллег и возникновению между ними неофициальных и дружеских взаимоотношений. Обычно под словом «корпоратив» подразумевается поход в ресторан на Новый год или по случаю профессионального праздника, например, Дня работника торговли, Дня металлурга и т.д. с последующими совместными возлияниями. С учетом того, что большинство иностранных работников, представленных на рынке труда Свердловской области, являются выходцами из мусульманских стран, сразу понятно, что в подобного рода мероприятиях многие из них откажутся участвовать по религиозным соображениям.

Однако существует множество других форм корпоративных мероприятий. Например, конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», соревнования между бригадами, цехами или подразделениями, экологическое волонтерство, когда все работники предприятия выходят на уборку набережной реки, пруда или в городской парк, спортивные соревнования, например, по мини-футболу или волейболу.

Если вы хотите, чтобы иностранные работники участвовали в таких мероприятиях (что, безусловно, будет играть положительную роль для их адаптации в коллективе), следует планировать корпоративные мероприятия именно такого характера. Конкурсы профессионального мастерства позволят им продемонстрировать свои профессиональные навыки, а поощрение благодарственным письмом или денежной премией укрепят их привязанность к предприятию. Спортивные соревнования также благотворно сказываются на сплочении коллектива, главное, при организации подобных соревнований не делать этнически однородных команд, чтобы не получилось, что таджики играют против русских. Наоборот, методом жеребьевки нужно формировать этнически смешанные команды, чтобы между представителями разных национальностей укреплялось взаимное доверие и сотрудничество в разных ситуациях.

Учет этнокультурных особенностей. Необходимо учитывать этнокультурные особенности мигрантов, например, дать возможность отпраздновать Навруз (на некоторых предприятиях работодатели сами покупают халяльное мясо, дают возможность мигрантам приготовить плов, который потом кушают все работники предприятия) или позволить мигранту вместо «перекура» прочитать молитву. Также, если на предприятии есть сложившаяся традиция праздновать российские праздники, необходимо привлекать к участию в них иностранных граждан, что будет способствовать их знакомству со страной пребывания.

Необходимо учитывать имеющиеся в странах исхода конфликты, которые они привозят в Россию со своей родины, например, существует армяно-азербайджанские противоречия, киргизско-узбекские, таджикско-узбекские и так далее. Поэтому не стоит, например, формировать киргизско-узбекские или таджикско-узбекские рабочие бригады, это может привести к конфликтам.

Профессиональное обучение. Хорошо зарекомендовавшие себя иностранные граждане должны становиться участниками профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, реализуемых на предприятии, что позволит усовершенствовать их профессиональные навыки, будет способствовать их карьерному росту, а также вызовет чувство благодарности к руководству предприятия.

Следование этим советам будет содействовать скорейшей социокультурной адаптации иностранных работников, а также будет способствовать созданию психологически комфортного климата на предприятии и взаимного доверия между работником и работодателем, что будет являться залогом как успешного выполнения производственных задач, так и успешному включению мигранта в принимающее общество.

Полезная информация:

1. Адаптация мигрантов: как помочь сотрудникам влиться в коллектив. URL: <https://profkadrovik.ru/articles/working-conditions/adaptatsiya-migrantov-kak-pomoch-sotrudnikam-vlitsya-v-kollektiv/>
2. Базовая программа социально-культурной, правовой и психологической адаптации мигрантов. URL: http://xn----8sbksjoce4cd.xn--p1ai/images/oc/baz_p.pdf
3. В компанию приняли иностранного сотрудника. Что делать, чтобы он успешно адаптировался. URL: <https://e.hr-director.ru/260201>
4. Васин С.М., Прохорова Ю.Е. Влияние адаптационных мероприятий и профессионального обучения на результативность деятельности организаций с многонациональным персоналом // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 3 (21). С. 382-389.
5. Васин С.М., Прохорова Ю.Е. Эмпирическое исследование факторов результативности управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2021. Т. 16. № 2. С. 202-217.
6. Владимирова С.С., Пшенко К.А., Шарри Т.Г. Проблемы социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов в РФ // Человек и образование. 2010. № 4 (25). С. 48-54.

7. Левадная Д.С. Практики управления иностранными работниками в российских компаниях. СПб, 2020. URL: https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/31645/1/VKR_Levadnaa_D.S..pdf
8. Памятка для работодателей: как оформить трудовые отношения с лицами, находящимися на территории РФ на основании вида на жительство, разрешения на временное проживание, а также имеющих статус беженца, временное убежище. URL: <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Inostrannaya-rabochaya-sila/Pamyatka-dlya-rabotodateley>
9. Памятка, способствующую ускорению и облегчению процесса адаптации и интеграции иностранного работника на территории Российской Федерации. URL: <https://ozmo.ru/article/pamyatka-sposobstvuyuschuyu-uskoreniyu-i-oblegcheniyu-protsessu-adaptatsii-i-integratsii-inostrannogo-rabotnika-na-territorii-rossijskoj-federatsii-363277>
10. Шахвердиев, Р. А. Адаптация внешних трудовых мигрантов на российских производственных предприятиях: проблемы, пути решения // Молодой ученый. 2016. № 7 (111). — С. 1048-1051. — URL: <https://moluch.ru/archive/111/27650/>

Рекомендации по планированию и проведению мероприятий в сфере социокультурной адаптации иностранных граждан

При планировании и проведении культурно-досуговых мероприятий в области социокультурной адаптации мигрантов и межнациональной сфере специалисты советуют соблюдать следующие условия:

1. **Общий интерес:** мероприятие должно представлять интерес для участников, представляющих разные культурные традиции, отвечать их запросам;

2. **Общая польза:** участие в мероприятии должно приносить практическую пользу;

3. **Учет особой специфики:** необходимо понимать и учитывать культурные, религиозные, социальные и этнические особенности групп населения, для которых проводится мероприятие;

4. **Творческое использование интерактивных культурных практик:** традиционная культура – богатый источник вдохновения для форматов социального взаимодействия, таких как танцы, песни, практики взаимопомощи и благотворительности (закят и садака у мусульман), и др.

5. **Индивидуальное и неконкурентное участие:** участники не должны быть сгруппированы по этническому, социальному, религиозному признаку в команды, способные победить или проиграть в соревновании;

6. **Активное вовлечение:** особое внимание должно быть обращено на вовлечение представителей разных культур в процесс подготовки и проведения мероприятия, должно осуществляться своевременное и эффективное информирование о мероприятии;

7. **Взаимообмен опытом:** мероприятие должно предполагать формат, в рамках которого возможно будет организовать активное и взаимовыгодное взаимодействие представителей разных культур;

8. **Солидарность и взаимное уважение:** участники проекта должны воспринимать эти принципы в качестве действенных и руководящих, в реализации мероприятия; не следует допускать дискриминации и языка вражды в отношении участников;

9. **Прямой контакт:** непосредственное позитивное взаимодействие, совместная деятельность представителей разных культурных традиций способствуют преодолению этнических стереотипов и ведут к гармонизации межнациональных отношений;

10. **Общая идентичность:** формат культурного мероприятия должен подчеркивать общее, а не различное, в культуре и иных особенностях участвующих групп, вызывать сопричастность местному сообществу, гендерным и иным социальным группам (женщины, мужчины, рабочие, соседи и т.д.) вне зависимости от гражданства, национальности и религиозных взглядов участников.

Лучше всего людей объединяет совместное создание чего-то нового в интересах общего блага при уважении каждой стороны и с учетом опыта и специфики традиций.

Также необходимо, чтобы практики должны быть регулярными. Разовая практика имеет гораздо меньший эффект, чем регулярная.

Практики должны максимально использовать ресурсы территории – бизнес и власть, пространства и сообщества, а также историю и современность, которые могут стать материалом для практики.

Особое внимание нужно уделить тем группам, которые по разным причинам исключены из районной сети, а также тем, представители которых негативнее всего настроены в отношении других групп.

В связи с этим особое внимание должно быть уделено проблеме приглашения людей к участию в практиках, и лучшим рецептом является создание собственной базы данных, в которую заносятся потенциальные участники практики.

Практики должны быть не мультикультурные (что предполагает «представление» участниками своих культур), а интеркультурные (что предполагает интенсивное общение представителей разных культур вне связи с их культурой).

В основании практик должно лежать сотрудничество, а не конкуренция. Конкурсы возможны, но нужно отслеживать, чтобы команды были строго смешанными и соревнование не носило этнического характера.

Общение, на которое делается упор в интеркультурных практиках, следует модерировать, способствуя раскрытию всех участников практики и разрешая возникающие конфликты.

Важно постоянно проговаривать, в связи с чем проводится мероприятие, и указывать на важность позитивного взаимодействия между людьми разного происхождения, особенно если они являются соседями.

Нужно способствовать тому, чтобы организация практики со временем была передана ее участникам. Кроме того, следует способствовать формированию полезных связей между участниками практики.

Если известно, что потенциальные участники практики плохо знают русский, следует продумать, каким образом организовать перевод для включения их в общее коммуникативное пространство. Это возможно делать с помощью других участников практики.

Конфликты, которые могут возникнуть в ходе практики, нужно просчитать и выделить специальную функцию по предотвращению и разрешению конфликтов в рамках организации практики.

В конструкцию практики следует включить оценку ее эффективности. Можно делать замеры, однако можно – после практики – поговорить с ее участниками (лично или по телефону) и, на основании этих интервью, сделать вывод о ее эффективности.

Полезные ссылки и информационные ресурсы по изучению миграционных процессов и социокультурной адаптации иностранных граждан

1. адаптациямигрантов.рф – информационный портал создан при поддержке Федерального агентства по делам национальностей с целью формирования профессионального сообщества посредством обмена опытом, публикаций, экспертных обсуждений, формирующих профессиональные стандарты в данной сфере
2. <https://disk.yandex.ru/d/j9IerX44lo0p3Q> – адаптационные видеоматериалы ФАДН России (пароль: Fadn2024!)
3. <https://домнародов.рф/nation/regions> – лучшие региональные и муниципальные практики в сфере национальной политики (ФГУ «Дом Народов России»)
4. <http://migruussia.ru/poleznye-materialy/metodiki> – методическая база практик в сфере миграционных процессов и межнационального диалога (БФ «ПСП-фонд»)
5. <http://ресурсныйцентр-анр.рф/russian-federation/materials> – методические материалы ресурсного центра в сфере межнациональных отношений
6. <http://ialm.ru> – сайт организации Международный Альянс Трудовая Миграция
7. <http://mfmc-perm.ru> – сайт АНО «Многофункциональный миграционный центр по Пермскому краю»
8. www.migruussia.ru – межрегиональный информационный портал «Миграция и мигранты»
9. <https://rydomdom.ru/> - центр помощи мигрантам «Рядом дом» (Москва);
10. <https://www.vestnik-migranta.ru> – частное интернет-издание Лины Озеровой на тему миграции
11. <https://migrantlenobl.ru/> мобильное приложение и сайт для мигрантов «Добро пожаловать в Ленинградскую область!»
12. <http://migrantinfo.kmormp.gov.spb.ru/> - интернет-ресурс для мигрантов Правительства Санкт-Петербурга
14. <https://yakutia-sodr.ru/> - официальный ресурс правительства Якутии для иностранных граждан
15. https://vk.com/ufms_msk - группа ВКонтакте «Все о миграции»
16. <https://vk.com/vestimigranta> - группа ВКонтакте «Вестник Законопослушного Мигранта»
17. pushkininstitute.ru/learn – портал «Образование на русском», проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина.
18. <https://migrant.spbu.ru/> - Онлайн-курс «Русский для жизни и работы» Санкт-Петербургского государственного университета.
19. rustest-online.ru/ - Практикум по грамматике русского языка Института русского языка и культуры МГУ им. М.В.Ломоносова

20. russky.info – Многоязычный сайт для изучения русского языка: бесплатная многоязычная онлайн-платформа, которая сочетает изучение русского языка с практическими советами о жизни и работе в Российской Федерации.
21. gramota.ru – Справочно-информационный портал «Грамота.Ру»: здесь можно проверить правописание и примеры правильного употребления, склонения и спряжения русских слов.
22. <https://fipi.ru/inostr-exam> - материалы для экзамена по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации ФГБНУ «Федеральный институт педагогических измерений»
23. <http://testcons.ru/история-россии/> - Материалы по подготовке к тестированию на знание истории России от Российского тестового консорциума
24. <http://testcons.ru/основы-законодательства-рф/> - Материалы по подготовке к тестированию на знание основ законодательства РФ от Российского тестового консорциума
25. Салом! Забони руси – мобильное приложение самоучитель русского языка для таджикоязычных пользователей
26. TORFL GO – мобильное приложение для подготовки к государственному тестированию по русскому языку как иностранному языку (ТРКИ)
27. Talk2Russia – мобильное приложение по русскому языку как иностранному для начинающих изучать русский язык
28. Duolingo – крупнейшее в мире полностью бесплатное приложение для изучения различных языков, в том числе и русского
29. «Россия для всех (Узбекский)» - мобильное приложение для
30. носителей узбекского языка. Состоит из 3-х учебных модулей:
31. Русский язык, История России и Основы законодательства РФ
32. <https://www.culture.ru/> - «Культура.РФ» — гуманитарный просветительский проект Министерства культуры России
33. <https://histrf.ru/> - Федеральный портал «История.РФ» информация о фактах и событиях прошлого изложена здесь доступным языком.
34. <https://russia.travel/> - национальный туристический портал Russia.travel — информационно-познавательный проект Федерального агентства по туризму, посвященный путешествиям по России.
35. https://odinakovo-raznie.ru/video/avtorskie_videokursi - видеокурсы для занятий с детьми-инофонами от программы «Одинаково разные»
36. <https://detipeterburga.ru/category/учебник/> - учебник для занятий с детьми мигрантами от инициативы «Дети Петербурга»
37. <http://mer-center.ru> - Центр исследований миграции и этничности РАНХиГС
38. migrant.ru - международное общественное движение содействия мигрантам и их объединениям «Форум переселенческих организаций»

39. <https://migration.tsu.ru/> - магистерская программа «Миграционные исследования» Национального исследовательского Томского государственного университета.
40. <https://www.demoscope.ru/weekly/2024/01045/index.php> - электронное издание Института демографии НИУ ВШЭ имени А.Г. Вишневого «Демоскоп weekly»
41. <https://russiancouncil.ru> – Российский совет по международным делам
42. <https://ethnoreligia.ru> – Уральская ассоциация «Центр этноконфессиональных исследований, профилактики экстремизма и противодействия идеологии терроризма»
43. <https://vk.com/zemladruzei> - - всероссийский образовательный проект по гармонизации межнациональных отношений среди молодежи «Земля друзей»
44. <https://nazaccent.ru> – Гильдия межэтнической журналистики

Старостин Алексей Николаевич,

кандидат исторических наук

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ
ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН**

Методическое пособие

Верстка: Спицына Анна Борисовна

Подписано в печать 30.10.2024

Формат 60x84/16

Печать цифровая

Усл. печ. л. 7.44

Бумага офсетная

Тираж 120 экз.

Гарнитура «Таймс»

Заказ № 3024

Отпечатано в ООО «Классика»

